



## Desempeño social

energía  
incondicional

edeq | Grupo epm



# Desempeño Social

GRI 102-8, 402

## Tema material: Clima Organizacional

GRI 103-1, 103-2, 103-3

En EDEQ concebimos el clima organizacional como la percepción colectiva de los empleados respecto a las prácticas, las políticas, la estructura, los procesos y los sistemas de la empresa, que impacta el ambiente humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Sabemos que el clima organizacional influye directamente en la satisfacción de los empleados, su compromiso y productividad, lo que permite el logro de los objetivos empresariales.



<sup>1</sup>Objetivos de Desarrollo Sostenible: : 8. Trabajo decente y crecimiento económico



### Pacto Global I Área Estándares Laborales

**Principio 3:** Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4:** Eliminar todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

**Principio 5:** Eliminar el Trabajo Infantil.

**Principio 6:** Eliminar la discriminación en lo relacionado con empleo y ocupación.



### ISO 26000 I Responsabilidad Social Empresarial

#### Prácticas laborales

*Asunto 1 Trabajo y relaciones*

*Asunto 2 Condiciones de trabajo y protección social*

*Asunto 3 Diálogo social*

*Asunto 4 Seguridad y salud en el trabajo*

*Asunto 5 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo*

En EDEQ reconocemos que la dedicación, esfuerzo y compromiso de cada uno de los trabajadores son la fuerza que moviliza a nuestra organización para llevar la mejor energía a todos los Quindianos; cumpliendo con nuestro propósito superior de “contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor”.

Durante 2021 tuvimos un buen desempeño como empresa, nuestro enfoque de gestión para el desarrollo humano y organizacional estuvo dirigido a fortalecer nuestro modelo de gestión, apalancando iniciativas como el teletrabajo, la sistematización de procesos y el plan estratégico de talento humano que fue diseñado en el marco de un escenario 2030; aportando a mejorar la calidad de vida de nuestro grupo humano y diseñando iniciativas que promueven espacios para que los trabajadores compartan con sus familias, contribuyendo al equilibrio vida-trabajo.

A lo largo del año realizamos las mediciones de clima ético, reputación, comunicación interna, gestión del conocimiento y actualización de los riesgos en Derechos Humanos en las que consultamos a nuestros colaboradores y obtuvimos buenos resultados que nos permitieron identificar oportunidades que implementaremos para continuar mejorando nuestra operación, brindar ofertas de valor y fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Para el año 2021 no se realizó la medición de calidad de vida teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Trabajo en la circular 0064 del 2020<sup>2</sup>.

Es así como destacamos que gracias al personal en campo pudimos enfrentar un año de invierno atendiendo rápidamente y de manera segura los reportes de nuestros usuarios, logramos renovar nuestras subestaciones contribuyendo a la calidad y disponibilidad del servicio, expandir nuestro Sistema de Distribución Local - SDL, controlar y gestionar las pérdidas de energía, logramos fortalecer nuestra cercanía con los grupos de interés gracias a la labor en la atención a los usuarios y a la gestión social, el personal administrativo y de soporte que cada día brindan bienes y servicios para operar el negocio, se brindó formación y bienestar para los colaboradores, y los líderes de los equipos desde su acompañamiento promovieron el trabajo colaborativo y el logro de las metas.

<sup>2</sup>La Circular 064 del 7 de octubre de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo establece que es inviable aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial durante la emergencia sanitaria de manera presencial.

## Gestión de la Comunicación Interna

2021 estuvo marcado por ajustes organizacionales como la implementación del teletrabajo para la cuarta parte de los colaboradores, el regreso presencial a las sedes y varios proyectos de desarrollo organizacional; en este contexto el objetivo de la comunicación fue *“promover la claridad organizacional y fomentar la cercanía y el trabajo colaborativo brindando información pertinente y promoviendo espacios de comunicación para los trabajadores”*.

En el caso de la comunicación interna el resultado 2021 presentó una mejora de 10 puntos sobre la última medición realizada en 2016. Hay retos importantes asociados a la escucha a los grupos de interés, a la segmentación de la información y a la comunicación con el personal operativo.

El despliegue del nuevo Direccionamiento Estratégico del Grupo EPM es un reto para la organización y la gestión de la comunicación, lograr que rápidamente se logre la claridad organizacional necesaria que permita implementar los cambios requeridos. Asimismo, es un asunto relevante el entendimiento de la transformación energética y las capacidades que exige.

La gestión de los asuntos digitales, que son transversales a la organización, es un reto por la velocidad con la que cambian y el impacto que tienen en la forma de hacer las cosas en los procesos.

## Bienestar Laboral y Beneficios

GRI 401-2

El plan de bienestar respondió a las necesidades y expectativas de los trabajadores y fue evaluado con 4.6 en la satisfacción de las iniciativas ejecutadas por Comfenalco Quindío, caja de compensación familiar.

## Implementación del teletrabajo

Al cierre de la vigencia el 30% de los trabajadores laboran en teletrabajo, modalidad implementada en la organización desde el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Durante estos 2 años la práctica se ha consolidado y su medición evidencia resultados satisfactorios en cumplimiento de metas e indicadores, garantizando las condiciones de bienestar y productividad de todos los colaboradores.

## Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral

Durante 2021 continuamos recuperando de forma gradual la participación de nuestros trabajadores en espacios de bienestar y tuvimos cubrimiento al total de la población. Adicionalmente, y teniendo en cuenta que algunos trabajadores se encontraban en la modalidad de teletrabajo, muchos hicieron partícipes a sus familias de diferentes actividades, alcanzando un impacto en promedio de 1,128 beneficiados, esta cobertura se

logra con el “día de la familia” que incluye a los beneficiarios de los trabajadores, por lo que disminuye la cantidad de beneficiados en un 18% respecto al año anterior en el que se envió obsequios a todas las casas asegurando el cubrimiento total de los trabajadores y sus familias.

### Personas beneficiadas de los programas de bienestar laboral



### Valor de los programas de bienestar laboral<sup>3</sup>

Durante 2021 invertimos \$1,080 millones en beneficios monetarios; en auxilios: de anteojos, becas, calzado, funerario, maternidad, medicamentos, el premio al mejor trabajador. Además de la dotación que por disposición administrativa entregamos a todos nuestros trabajadores y las celebraciones para los trabajadores y sus familias (día de la mujer, incentivos a personal en campo, día de los niños, obsequio día de la familia, regalos de navidad para hijos, cena de navidad y retos individuales, familiares y de equipos). Aumentó la inversión en programas de bienestar en un 33% porque se retomaron algunos eventos de forma presencial que no se pudieron realizar en el año anterior por las restricciones de la pandemia.

### Valor de los programas de bienestar laboral



----- Valor en COP millones -----

### Préstamos Desembolsados

Por conceptos de préstamos, en el 2021 se desembolsaron \$1,438 millones a trabajadores discriminados de la siguiente forma:

- **Fondo de vivienda:** Se dio el desembolso de \$1,367 millones de los préstamos de vivienda que se tenían en lista de espera, beneficiando a 11 trabajadores, lo que permitirá la apertura del fondo de vivienda para la vigencia 2022 y así continuar impactando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- **Fondo de calamidad doméstica:** se desembolsó \$850 mil a 1 trabajador.
- **Bienestar Social y capacitación:** Se desembolsaron \$14 millones a 3 trabajadores.
- **Fondo para la compra y reposición de motocicletas:** se desembolsaron \$56 millones a 7 trabajadores.

<sup>3</sup>Este valor incluye beneficios monetarios y no monetarios con alcance convencional o de ampliación por disposición administrativa.

## Permisos y Licencias

GRI 401-3

Durante el 2021 otorgamos 7 licencias de maternidad y 7 licencias de paternidad; como todos los trabajadores estaban cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo aplicaron al beneficio de dos días adicionales compensatorios por nacimiento. Todos los hombres y mujeres que disfrutaron su licencia durante el año se reintegraron a laborar y continúan vinculados a la organización.

### Permisos y Licencias

Concepto	2019	2020	2021
Permisos extralegales por nacimiento o aborto - mujeres <sup>4</sup>	8	6	7
Permisos extralegales por nacimiento o aborto - hombres <sup>5</sup>	9	6	7
Licencias por ley - Mujeres	8	6	7
Licencias por ley - Hombres	9	7	7
Mujeres incorporadas de licencia de maternidad <sup>6</sup>	8	6	7
Hombres incorporados de licencia de paternidad <sup>7</sup>	6	7	7

## Desempeño Laboral

Nuestra gestión del desempeño alinea las contribuciones individuales y colectivas de los trabajadores con los objetivos de la organización y el mejoramiento continuo de aquellas capacidades que permitan el cumplimiento del propósito empresarial.

Durante 2021 realizamos la valoración de potencial a 97 profesionales y mentoring a todos los líderes de la compañía de forma que avancemos en el desarrollo del liderazgo de cara a la transformación del sector y como insumo para la construcción del mapa de talentos que permitirá gestionar el potencial de nuestro talento humano.

## Formación y Desarrollo

Nuestros procesos de gestión del aprendizaje y gestión del desarrollo se enfocan en mantener una organización competente, con capacidad de aprender a partir de la formación de las personas y facilitar la creación, la transferencia, la permanencia y la aplicación del conocimiento para posibilitar la transformación del aprendizaje individual en conocimiento colectivo.

<sup>4</sup>Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

<sup>5</sup>Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

<sup>6</sup>Empleados que se incorporaron al finalizar la licencia de paternidad o maternidad y conservaron su trabajo 12 meses después y que permanecieron al 31 de diciembre del año de reporte. Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

<sup>7</sup>Empleados que se incorporaron al finalizar la licencia de paternidad o maternidad y conservaron su trabajo 12 meses después y que permanecieron al 31 de diciembre del año de reporte. Se excluyen aprendices y estudiantes de práctica

Permanentemente buscamos estrategias de desarrollo para potenciar las capacidades de cada individuo y alinear los conocimientos, las conductas y las habilidades del talento humano con el plan estratégico de la organización.

Durante 2021 se realizó el primer diagnóstico de gestión del conocimiento en el que se identificaron brechas y se estableció el plan de trabajo que permitirá conservar y gestionar el conocimiento crítico para la empresa asegurando la continuidad del negocio. La inversión en formación y aprendizaje aumentó en un 65% respecto al año anterior con \$465 millones, logrando la ejecución de iniciativas alineadas con la Visión 2030 de EDEQ y fortaleciendo las habilidades y desarrollo de capacidades internas para el logro de los objetivos organizacionales.

Siendo así, se cumplió con la inversión en más de 70 temas con costo, los cuales se realizaron a través de convenios, contrataciones y solicitudes de pago. Los temas de mayor inversión fue el convenio con la Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO Quindío compuesto por 7 temáticas, curso de metodologías ágiles y finanzas, y temas transversales, como Salud y Seguridad en el Trabajo - SST, Infraestructura de Medición Avanzada - AMI, analítica de datos y liderazgo entre otros. Durante el año no se presentaron salidas al exterior aprobadas por capacitación.

El aprendizaje organizacional ha sumado gran importancia por los cambios que ha generado nuevas iniciativas, retos, proyectos; lo cual involucra nuevos conocimientos que incentivan el desarrollo profesional y laboral.

La ejecución del plan de aprendizaje fortaleció las competencias de los colaboradores aportando al cumplimiento de los objetivos organizacionales y estratégicos. Se ejecutó el 95% del plan y aumentó en un 56% las horas de capacitación promedio por empleado gracias a los 242 eventos de aprendizaje realizados, adicional se ejecutó un 95% del dinero presupuestado para este plan correspondiente a \$465 millones.

## Formación y Desarrollo

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Eventos de aprendizaje realizados	243	121	242	100%
Postgrados aprobados	0	1	1	0%
Becas otorgadas	0	0	0	0%
<b>Valor - Plan de Aprendizaje Organizacional (COP millones)</b>	<b>160<sup>8</sup></b>	<b>282</b>	<b>465</b>	<b>65%</b>

### Horas capacitación - Empleado promedio

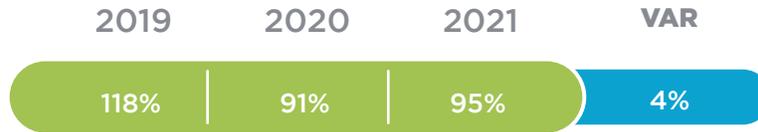
2019	2020	2021	VAR
44	34	53	56%

### Ejecución Plan de Aprendizaje Organizacional (%)

2019	2020	2021	VAR
96%	94%	95%	1%

<sup>8</sup>Se corrige valor por error en el reporte del 2020.

## Ejecución Presupuestal



## Selección de personal

En el Grupo EPM se desarrollan las actividades para la selección de personas que se ajusten a los requerimientos de los cargos y a las características culturales de las empresas. Además, se brindan otros servicios como la gestión de profesionales en formación, gestión de aprendices y estudiantes de práctica, ingreso de trabajadores en misión, revisión y análisis de requisitos y valoración, para fines distintos a la selección de talentos.

Durante 2021 se realizaron 27 procesos de selección, 190 modificaciones de contrato en su mayoría relacionadas con teletrabajo y se vincularon 38 personas.

## Selección de Personal

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Procesos de selección	23	20	27	35%
Modificaciones de contrato	159	182	190	4%
Personas vinculadas	62	45	38	-16%

## Planta de Empleados

GRI 405-1

Nuestra planta de personal está definida por grupos ocupacionales estructurados: directivos, profesionales, tecnólogos, técnicos y auxiliares.

En EDEQ contamos con 497 trabajadores, el 62% de nuestra planta (310) son hombres y el 38% (187) son mujeres. Tenemos establecidas las escalas de asignación básica de los cargos que sean desempeñados por las personas vinculadas directamente por la empresa, dicha escala salarial depende del cargo a desempeñar independientemente de si la persona que lo ocupará es hombre o mujer, contribuyendo de esta forma a la igualdad de oportunidades y retribución entre hombres y mujeres.

A partir de febrero de 2020, Carolina Alexandra Quintero Gil (Gerente General de la Compañía) solicitó licencia no remunerada por dos años, que fue aprobada por Junta Directiva, razón por la cual se tienen 11 directivos, dada la cadena de reemplazos generada. Esta licencia fue prorrogada por dos años.

El único nivel que presentó variación fue el profesional el cual aumentó en un 11%, debido a las aprobaciones dadas por la Junta Directiva, donde se crearon 7 cargos a término fijo y 9 a indefinidos.

A continuación, cifras destacadas de la planta de personal:

### Directivos por género

Concepto	2019	2020	2021	%
Planta de personal a: Directivos primer nivel - Hombres	2	2	2	67%
Planta de personal a: Directivos primer nivel - Mujeres	1	1	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

### Planta por cargo y por género

Concepto	2019	2020	2021	%	VAR
Nivel directivo - Hombres	4	7	7	64%	0
Nivel directivo - Mujeres	3	4	4	36%	0
<b>Directivos</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>
Profesionales - Hombres	74	80	91	70%	14%
Profesionales - Mujeres	36	37	39	30%	5%
<b>Profesionales</b>	<b>110</b>	<b>117</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>	<b>11%</b>
Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Hombres	189	204	204	62%	0
Tecnólogos - técnicos - auxiliares - Mujeres	130	124	124	38%	0
<b>Tecnólogos - técnicos - auxiliares</b>	<b>319</b>	<b>328</b>	<b>328</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>
Aprendices - Hombres	2	2	8	35%	300%
Aprendices - Mujeres	16	19	15	65%	-21%
<b>Aprendices</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>
Estudiantes práctica - Hombres	2	4	0	0	-100%
Estudiantes práctica - Mujeres	8	3	5	100%	67%
<b>Estudiantes en práctica</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>-29%</b>
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>484</b>	<b>497</b>	<b>100%</b>	<b>3%</b>

### Planta de personal por niveles

Concepto	2019	2020	2021	%	VAR
Directivos	7	11	11	2%	0
Profesionales	110	117	130	26%	11%
Tecnólogos - técnicos - auxiliares	319	328	328	66%	0
<b>Total planta de empleados</b>	<b>436</b>	<b>456</b>	<b>469</b>	<b>94%</b>	<b>3%</b>
Aprendices	18	21	23	5%	10%
Estudiantes en práctica	10	7	5	1%	-29%
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>484</b>	<b>497</b>	<b>100%</b>	<b>3%</b>

### Planta de personal por género

Concepto	2019	2020	2021	%	VAR
Hombres	271	297	310	62%	4%
Mujeres	193	187	187	38%	0
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>484</b>	<b>497</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>

El 79% de la planta de personal (374 trabajadores) tiene una antigüedad menor a 15 años; los rangos en los cuales se incluye mayor número de trabajadores es el de 1 a 5 años (146 trabajadores) que corresponde al 31% del total de la planta; lo anterior teniendo en cuenta las vinculaciones de personal para proyectos organizacionales. La edad promedio de los trabajadores es 39 años y el personal que más tiempo lleva laborando tiene 31 años de antigüedad.

### Distribución del personal por edad <sup>9</sup>

Concepto	2019	2020	2021	%	VAR
Menores de 30 años	96	94	89	19%	-5%
Entre 30 y 50 años	258	276	288	61%	4%
Mayor a 50 años	85	86	92	20%	7%
<b>Total planta de empleados</b>	<b>436</b>	<b>456</b>	<b>469</b>	<b>100%</b>	<b>3%</b>

<sup>9</sup>El dato no incluye aprendices ni estudiantes de práctica

### Edad promedio - Empleados (Años)

2019	2020	2021
38.79	38.96	39

### Antigüedad de los empleados (Cantidad o número)

Concepto	2019	2020	2021	VAR
0-1 años	58	51	38	-25%
1-5 años	137	151	146	-3%
5-10 años	94	102	93	-9%
10-15 años	51	55	97	76%
15-20 años	5	8	10	25%
20-25 años	43	31	30	-3%
25-30 años	23	27	24	-11%
30-40 años	28	31	31	0
mayor de 40 años	0	0	0	0

### Antigüedad promedio (Años)

2019	2020	2021
9.42	9.54	10

GRI 405-2

En cuanto al aumento del salario para el año 2021 se realizó así:

- Para el personal no beneficiado por la convención se les aplicó el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente - SMLMV, es decir un 3.5%
- Para el personal convencionado, se aplicó el incremento del 3.5%, correspondiente al incremento establecido para el SMLMV, dado que el incremento del IPC (1.61%) + 1.5% era inferior.

## Jubilados y pensionados<sup>10</sup>

Con el fin de mantener la relación con nuestros jubilados y pensionados desarrollamos estrategias para facilitar el acercamiento con este segmento del grupo de interés Gente EDEQ.

En 2021 se pensionaron 5 trabajadores hombres (1 tecnólogo y 4 técnicos), los cuales finalizaron contrato por renuncia, dado el reconocimiento de la pensión de vejez por parte del fondo de pensiones. Durante el año se presentó el fallecimiento de 6 pensionados.

La proyección de personal a pensionarse en los próximos 10 años, es decir al año 2031, es de 79 personas. No se tiene certeza en las proyecciones por el Régimen de Ahorro Individual - RAI.

### Jubilados y pensionados

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Pensionados en el año	5	4	5	25%
Jubilados directos - Acumulados	109	107	104	-2.8%

### Proyección de personal a pensionarse en los próximos 10 años

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Directivos	4	5	5	0%
Profesional	14	14	17	21%
Tecnólogo, técnico, auxiliar	58	57	57	0%
<b>Total planta de empleados</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>4%</b>

## Rotación de empleados

GRI 401-1

Durante el año 2021 se retiraron 24 personas (17 hombres y 7 mujeres) que corresponden al 5% del total de personal de la empresa. El 29% de los retiros fue por renuncia, el 46% por finalización del plazo pactado en el contrato, el 21% por reconocimiento de la pensión de vejez y lamentablemente se presentó el fallecimiento de un trabajador.

<sup>10</sup>En años anteriores se había entendido que eran las personas que habían sido pensionadas directamente por EDEQ, sin embargo, se realiza el ajuste entendiendo que son las personas que fueron pensionadas por los diferentes fondos de pensión.

## Rotación de empleados (%)

2019	2020	2021
5.90%	7.68%	5.12%

## Motivos de retiro del personal

Concepto	2019	2020	2021	%	VAR
Renuncia aceptada por pensión de vejez	5	4	5	21%	25%
Terminación del contrato por justa causa - pensión de vejez	0	0	0	0	0
Renuncia voluntaria	10	13	7	29%	-46%
Desvinculación oficial invalidez	0	0	0	0	0
Muerte	0	2	1	4%	-50%
Terminación de contrato término fijo	5	16	11	46%	-31%
Terminación de contrato en período de prueba	1	0	0	0	0
Terminación de contrato con indemnización	0	0	0	0	0
Destitución Ley 734/2002	0	0	0	0	0
Insubsistencia	0	0	0	0	0
Terminación contrato justa causa	5	0	0	0	0
Renuncia aceptada por pensión de invalidez	0	0	0	0	0
Vencimiento Periodo - Ley 1474 de 2011	0	0	0	0	0
<b>Concepto</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>-8%</b>

----- Cantidad o número -----

## Organizaciones sindicales

GRI 102-41

Nuestro relacionamiento con la organización sindical está basado en un plano de igualdad y en los términos señalados por la Ley, tiene dos momentos: uno con el abordaje de las negociaciones de los pliegos de peticiones y convenciones colectivas, y otro con el relacionamiento y aplicación del marco normativo existente.

En EDEQ existe el principio de libertad de asociación por lo que todos los trabajadores tienen el derecho de afiliarse al Sindicato, para promover y defender sus intereses colectivos, el 97% de los trabajadores se encuentran sindicalizados.

## Porcentaje de afiliación a organizaciones sindicales

2019	2020	2021	VAR
82%	81%	97%	19%

De los 454 trabajadores (162 mujeres y 292 hombres) que son beneficiarios de la Convención Colectiva, 404 se encuentran sindicalizados y 50 están cubiertos por extensión. Para el año 2021 dos dirigentes (1 delegado nacional y el presidente de Sintraelec Quindío) tienen permiso permanente remunerado.

## Afiliación a organizaciones sindicales

Concepto	2019	2020	2021	VAR
<b>Sindicatos</b>	1	1	1	0%
<b>Empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva</b>	428	441	454	3%
<b>No convencionados</b>	11	15	15	0%

## Afiliación a organizaciones sindicales

Concepto	2019	2020	2021
<b>Acuerdos Convencionales y Laudos Arbitrales</b>	1	1	1
<b>Querellas</b>	1	0	1
<b>Horas de permiso sindical de los dirigentes</b>	4,410	4,410	4,410

Al finalizar la vigencia 2021 venció la Convención Colectiva de Trabajo pactada con el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAEECOL, iniciando un periodo de negociación que adelantaremos en el marco del respeto mutuo, la buena relación y el mejor beneficio posible para las partes, como ha sido costumbre en los procesos que se han llevado a cabo durante la existencia de la compañía.

## Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-2

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se enfoca en la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores, de los proveedores y contratistas; promueve la cultura del autocuidado, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la mejora continua y el desempeño eficiente. Cumple con las disposiciones legales vigentes aplicables y administra los recursos necesarios para lograr la mitigación y el control de los peligros identificados en aras del bienestar integral de la organización, para permitir la productividad y el desarrollo sostenible en la prestación del servicio.

En términos de seguridad operacional se destaca que durante la vigencia 2021 no se presentaron accidentes de trabajo mortales, ni se calificaron enfermedades de origen laboral. Con el fin de proteger la vida de los trabajadores y reducir el impacto por contagios COVID-19, la organización compró y aplicó 442 dosis de vacunas para 221 trabajadores en el marco del plan de vacunación nacional y se ejecutó el contrato de pruebas COVID como medida para la identificación temprana de casos de contagio, de tal forma que se redujera el riesgo de no operación de los procesos por ausencia de personal.

A lo largo del año se desarrollaron reuniones mensuales con el personal de seguridad y salud en el trabajo de las empresas contratistas con el fin de revisar el cumplimiento de los planes de trabajo, indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral, contagios COVID, actualización normativa y compartir practicas exitosas de las empresas.



Logramos la migración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la norma ISO 45001 (norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo), lo cual además de demostrar el cumplimiento de los estándares del sistema bajo la norma, demuestra el compromiso de la organización para tener espacios de trabajos seguros, confortables y saludables.

### Indicadores Destacados

Durante 2021 se presentaron 15 accidentes de trabajo en una población promedio de 483 trabajadores; los cuales fueron producto de la exposición a los peligros eléctricos (2), ergonómico (1), mecánico (5), químico (2) y vial (5). Por cada 100 trabajadores que laboraron al año, se presentaron 3.10 accidentes de trabajo y se perdieron 39 días. En el año se perdió 1.94% de los días programados de trabajo por incapacidad médica. A la fecha no se ha calificado ningún caso de enfermedad laboral.

## Indicadores destacados

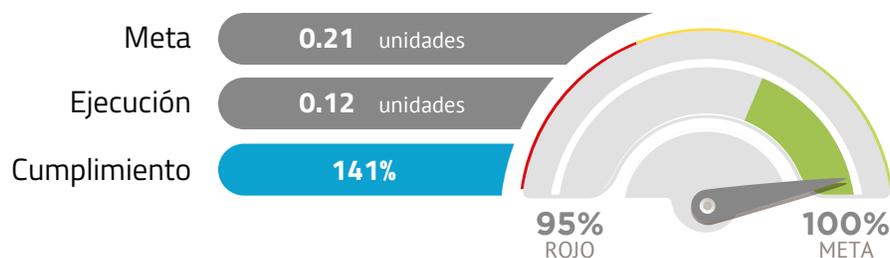
	2019	2020	2021	VAR
Índice de severidad de accidentes de trabajo - ISAT	198.51	45.49	39	-14%
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo - IFAT	4.62	3.00	3.10	3%
Trabajadores representados en comités de seguridad (%)	100%	100%	100%	0
Tasa de ausentismo - en horas laboradas (%)	2.12%	1.57%	1.94%	24%
Número de accidentes de trabajo reportados	21	14	15	7%
Número de víctimas mortales por accidente o enfermedad laboral	0	0	0	0
Personas calificadas con enfermedades laborales	0	0	0	0
Personas en condición de discapacidad	8	8	12	50%



### Indicador Índice de lesión incapacitante

#### Evaluar y gestionar la Seguridad Operacional

Durante el año 2021 se presentaron 15 accidentes de trabajo incapacitantes con 190 días perdidos, disminuyendo con respecto al año 2020 (197 días). Los peligros asociados a estos eventos fueron: mecánico (5), tránsito (5), eléctrico (2), químico (2) y biomecánico (1).



## Índice de lesiones incapacitantes - ILI

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Meta	0.23	0.23	0.21	-9%
Resultado	0.59	0.11	0.12	9%

## Comités de Seguridad y Salud en el trabajo

GRI 403-1

### Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST:

Durante el año 2021 el comité se reunió mensualmente para la planeación y ejecución de actividades las cuales aportaron a corregir condiciones inseguras, fomentar la seguridad entre los trabajadores y promover mejoras al SG-SST. Así mismo el comité participó en la investigación de todos los accidentes de trabajo.

### Comité de convivencia laboral:

Durante el año 2020 se realizó la elección del comité de convivencia laboral para la vigencia 2020- 2022, sus integrantes fueron capacitados en el marco legal, en los roles del comité y en el procedimiento para atender los posibles casos. En 2021 se atendieron 3 casos de los cuales 2 están cerrados y 1 en proceso.

## Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Durante 2021 se capacitaron a 484 personas (incluye practicantes universitarios y pasantes del SENA). Se ejecutó en un 96% el plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo con las siguientes temáticas: prevención del riesgo biológico, cuidado auditivo, manejo de emociones, reentrenamiento de línea viva, alturas y espacios confinados, conductas seguras en las vías, manejo del riesgo público, respuesta ante emergencias, aparejamiento de cargas, operación segura de grúas y carro canasta, intervención de los peligros, estilos de vida saludable, procedimientos de trabajo, lecciones aprendidas, inducciones de seguridad, prevención contagio del COVID, entre otras.

Se desarrollaron simulacros de incendios y reanimación cardiopulmonar en todas las sedes de EDEQ, el cual involucro al personal directo como contratistas.

Se realizó el reentrenamiento de la brigada de emergencias con una duración de 20 horas y cuya temática central fue primeros auxilios, soporte vital básico de vida y control básico del fuego.

### Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Cantidad de horas de capacitación	7,256	6,899	8,088	17%
Número de trabajadores	470	510	484	-5%

## Valor ejecutado en Seguridad y Salud en el Trabajo

En 2021 se ejecutaron \$434 millones en todas las actividades de prevención y promoción definidas en el SG-SST, que incluyeron: membresía del Consejo Colombiano de Seguridad - CCS, programa de capacitación, exámenes médicos, compra elementos para los botiquines, calibración de detectores de gases, implementación del plan estratégico de seguridad vial, compra de radio de comunicadores para la brigada, compra de elementos de protección personal - EPP y colectivo y elementos para atención de la emergencia sanitaria por COVID-19.

### Valor ejecutado en seguridad

Concepto	2019	2020	2021	VAR
Seguridad y salud en el trabajo	283	475	434	-9%

----- Valor en COP millones -----

## Gestión con nuestros grupos de interés

El modelo de responsabilidad social del Grupo EPM enfoca las acciones a su rol como prestador de servicios públicos; es decir, aquellas que están adheridas al núcleo del negocio puesto que son las que garantizan escala, impacto y permanencia, tres características fundamentales en materia de sostenibilidad. Tienen que ver con el qué hacemos y el cómo lo hacemos.

Con este marco de actuación en EDEQ trabajamos para gestionar de manera integral y estratégica la relación con los grupos de interés a través de las iniciativas de educación, ambientales, información y socialización de nuestros proyectos para contribuir a la mitigación de impactos que estos puedan tener a las comunidades.





## Indicador Trayectoria RSE

### Armonizar las relaciones con los grupos de interés externos

Anualmente monitoreamos el cumplimiento de la política de Responsabilidad Social Empresarial y su avance mediante el indicador “Trayectoria en RSE” que es de carácter estratégico y hace parte del Cuadro de Mando Integral del Grupo EPM.

Este indicador establece el estado de avance en RSE para cada filial del Grupo EPM según las respuestas a un cuestionario, cuyos resultados permiten definir metas y acciones de mejora. Las señales obtenidas a través del resultado fortalecen la incorporación de la RSE en los procesos y actividades de la organización. Este indicador evalúa la gestión en 5 dimensiones y 10 aspectos:

Dimensión RSE	Aspecto RSE	Puntaje
<b>1- Principios</b>	Adopción y alcance de valores y principios éticos	300
<b>2- Estrategia y Planeación</b>	Alineación de planes con objetivos de RSE del Grupo EPM	600
	Estructura interna para atender asuntos de RSE	
	Pacto Global de las Naciones Unidas	
<b>3- Prácticas</b>	Alineación de programas, proyectos, obras y actividades con la RSE del Grupo	1,200
	Derechos Humanos	
	Monitoreo de impactos económicos, sociales y ambientales	
	Relacionamiento e interacción con los grupos de interés	
<b>4- Comunicación y rendición de cuentas</b>	Rendición de cuentas	300
<b>5- Asimilación</b>	Asimilación	600
<b>Total</b>		<b>3,000</b>

Durante 2021 nuestras actividades de Responsabilidad Social Empresarial estuvieron dirigidas al fortalecimiento de dos dimensiones de la RSE: prácticas, estrategia y planeación.



El estado actual de la RSE en EDEQ se caracteriza por un nivel alto, la calificación obtenida fue 99% (2,979 puntos), presentando un cumplimiento del 105% de la meta establecida para el 2021, la cual era 95%. Las dimensiones más avanzadas son principios, estrategia y planeación, prácticas y asimilación. La dimensión que se debe fortalecer es comunicación y rendición de cuentas.

### Estado de avance de la RSE

Dimensiones	2019	2020	2021
1- Principios	100%	100%	100%
2- Estrategia y planeación	76%	95%	100%
3- Prácticas	86%	91%	100%
4- Comunicación y Rendición de cuentas	8%	8%	93%
5- Asimilación	100%	100%	100%
<b>Total General</b>	88%	96%	99%
<b>Puntaje</b>	2,652	2,822	2,979
<b>Nivel RSE</b>	3- Alto	3 - Alto	3 -Alto

### Iniciativas de responsabilidad social empresarial

En EDEQ realizamos programas de gestión social; educación, relacionamiento y mitigación de impactos a través de estrategias que permiten una mayor interacción con nuestros usuarios del servicio de energía, afianzando la comunicación, generando satisfacción, fidelización, confianza y lealtad entre nuestros grupos de interés. Durante 2021 impactamos alrededor de 15,522 Quindianos con las diferentes estrategias de gestión social.

### Personas Impactadas

Tipo de programa	2020	2021
Educación	12,541	12,894
Relacionamiento	532	2,328
Ciudadanía Corporativa	1,168	NA
<b>Total</b>	14,241	15,522

## Educación y comunicación a clientes, usuarios y comunidad

En la perspectiva de RSE, la comunicación se gestiona a través de 3 focos:

- **La comunicación educativa** se desarrolla a través de sensibilización, información y formación, utilizando herramientas de relacionamiento basadas en el conocimiento, reconocimiento y respeto de nuestras comunidades, sus aspectos culturales y sus espacios cotidianos, estableciendo las alianzas requeridas con entidades externas, líderes institucionales y comunitarios.
- **La comunicación comercial** integra diferentes estrategias como la publicidad, los patrocinios, la promoción de ventas y las relaciones públicas, entre otras, las cuales buscan posicionar la marca del Grupo EPM, sus servicios y las diferentes ofertas asociadas a comprabilidad y acceso.
- **La comunicación por suspensiones** está orientada a informar para minimizar las molestias por la interrupción programada del servicio.

De esta forma, desarrollamos estrategias educativas en el Quindío adoptando prácticas que aporten al crecimiento armónico entre la empresa y la región, entregando a nuestros grupos de interés las herramientas para comprender la comercialización y distribución de energía eléctrica. Así durante 2021 formamos a 12,894 personas, fomentando el uso responsable y eficiente de la energía y el agua, los deberes y derechos de los usuarios, así como la interpretación de la factura, tarifa, alumbrado público, y el costo unitario del kilovatio, entre otros temas, de esta forma dimos cumplimiento al programa de educación.

### Educación a grupos de interés

Nombre del programa	2020		2021	
	Número impactados	Número de eventos	Número impactados	Número de eventos
Banderín	265	5	1,256	12
Capacitaciones energía con responsabilidad	11,420	698	9,279	586
Cuidamundos en tu colegio	547	26	1,165	40
Diplomado “jóvenes construyendo sociedad”	84	13	104	18
Escuela de líderes	94	30	115	84
Conjuntos residenciales	NA	NA	975	125
<b>Total</b>	<b>12,410<sup>11</sup></b>	<b>772</b>	<b>12,894</b>	<b>865</b>

<sup>11</sup>Se ajusta dato del 2020. Se restaron los impactados y eventos relacionados con la estrategia de navidad porque no es una iniciativa de educación sino de Ciudadanía Corporativa.

## **Banderín**

Mediante alianzas con el sector empresarial, EDEQ promueve el uso responsable y eficiente de la energía al interior de las empresas del Departamento, buscando que los trabajadores optimicen este recurso y aporten a sus empleadores a través de la cultura del ahorro. En el año 2021, 7 instituciones hicieron parte de esta estrategia educativa, llegando así a 1,256 trabajadores del sector público y privado.

## **Capacitaciones**

Teniendo en cuenta la importancia de adoptar prácticas responsables con el consumo de energía y el cuidado del ambiente, realizamos jornadas educativas con los grupos de interés Estado, clientes y comunidad en la que presentamos información relevante sobre la comercialización y distribución de energía:

- Interpretación de la factura
- Tarifa
- Uso responsable y seguro del agua y la energía
- Alumbrado Público
- Deberes y Derechos
- Contrato de condiciones uniformes
- Suspensión corte y reconexión
- Costo Unitario
- Separación adecuada de residuos y el servicio del aseo.

En total 9,279 personas fueron impactadas con esta estrategia educativa

## **Cuidamundos en tu colegio**

Con el objetivo de consolidar territorios sostenibles para las futuras generaciones y fomentar en la población infantil del Departamento el uso responsable y seguro del agua y la energía, así como el cuidado del ambiente, desarrollamos la estrategia Cuidamundos con la población de los municipios de Armenia, Calarcá, Circasia, La Tebaida, Montenegro y Pijao, donde se propiciaron espacios de interacción, sensibilizando y promoviendo el cuidado del planeta. Durante 2021, participaron 1,165 niños y niñas en procesos de aprendizaje e interacción.

## **Diplomado Jóvenes Construyendo Sociedad**

Con el objetivo de aportar a la consolidación de la población juvenil como un movilizador de desarrollo de la región, desarrollamos el diplomado “Jóvenes Construyendo Sociedad” donde participaron 104 jóvenes, en sesiones enfocadas en fortalecer las competencias del ser, saber, saber hacer y convivir.

Así mismo los jóvenes fueron orientados en temas relacionados con habilidades blandas tales como liderazgo, trabajo en equipo, resiliencia, comunicación asertiva, proyecto de vida entre otros, haciendo énfasis en la importancia de usar de forma responsable y segura los servicios públicos y su importancia para la conservación del ambiente.

Buscando promover el conocimiento y dando apertura a la información, desarrollamos la Escuela de Líderes con nuestros clientes y comunidad, quienes, en un proceso continuo son orientados en temas de formación humana, participación ciudadana, sus deberes y derechos, el uso responsable de los servicios públicos, la conservación del ambiente y todo lo relacionado con el contrato de condiciones uniformes.

Durante el año 2021, 115 personas se vincularon a esta estrategia educativa, ampliando sus conocimientos sobre el servicio público de energía.

## Relacionamiento con grupos de interés

Con el objetivo de promover la articulación interinstitucional, diseñamos y ejecutamos estrategias de relacionamiento para que las organizaciones crezcan armónicamente con la compañía, aportando al desarrollo regional, de cara a la sostenibilidad económica, social y ambiental del Departamento. Así, propiciamos espacios de concertación donde rendimos cuentas, escuchamos a nuestros grupos de interés y articulamos los procesos empresariales con las necesidades y expectativas de sus clientes y usuarios

Durante 2021 EDEQ implementó su plan de relacionamiento con grupos de interés en el que gestionamos las relaciones, brindamos información de manera proactiva y fortalecemos la confianza por medio de actividades segmentadas.



### Indicador Plan de relacionamiento con Grupos de interés

#### Armonizar las relaciones con los grupos de interés externos

El plan de relacionamiento con grupos de interés hace parte de la estrategia corporativa, es un indicador anual del Cuadro de Mando Integral - CMI y contribuye al objetivo estratégico armonizar las relaciones con los grupos de interés externos. En Junta Directiva se realiza seguimiento 2 veces al año, y se realiza reporte trimestral de avance.

En 2021 se dio un cumplimiento 98.3% en la ejecución del plan e inició la actualización del proceso Gestión de Relaciones con Grupos de interés



----- Planes de relacionamiento evaluados -----

## Gestión de la Comunicación

La comunicación de 2021 tuvo como foco el fortalecimiento de la reputación de EDEQ, desafío que surgió en 2020 por el alza de tarifas presentado en el inicio de la pandemia del COVID-19, situación que impactó la confianza de los grupos de interés. En este contexto la comunicación corporativa definió como su objetivo “fortalecer el conocimiento y la confianza de los grupos de interés por medio de la información transparente, veraz y oportuna”, para lo que se produjeron 20 iniciativas de comunicación que dieron cuenta de la gestión ambiental, de las inversiones realizadas para mejorar la calidad del servicio, la promoción de la oferta solar, movilidad eléctrica y el programa SOMOS, contenidos asociados a la operación del sistema eléctrico, entre otros asuntos.

El esfuerzo de la organización fue valorado por los grupos de interés que se expresó en el índice general de reputación, que para 2021 alcanzó 856 puntos, 4 puntos por debajo de la medición de 2019 que había sido el resultado más alto alcanzado por la compañía desde que inició la medición en 2012. No obstante, los grupos de interés comunidad y clientes hogares tuvieron el menor desempeño, así como Gente EDEQ y empresas; mientras los proveedores y contratistas, líderes de opinión y Estado mejoraron su desempeño.

## Gestión grupos de interés comunidad, clientes y usuarios (hogares y empresa)

EDEQ propicia espacios de diálogo con sus grupos de interés donde se promueve el trabajo con otras organizaciones como las Alcaldías Municipales y empresas públicas y privadas con el fin de aportar a la sostenibilidad económica, social y ambiental de la región.

En estos escenarios de participación, escuchamos a nuestros grupos de interés y articulamos los procesos empresariales con las necesidades y expectativas de nuestros clientes y usuarios, llevando información clara y precisa sobre la prestación del servicio público de energía.

### Relacionamiento con grupos de interés

Nombre del programa	2020		2021	
	Número impactados	Número de eventos	Número impactados	Número de eventos
Cercanía	377	5	1,644	104
Acercamientos empresariales	155	10	644	133
Encuentros comunitarios	NA	NA	7	38
Norma de Turismo Sostenible	NA	NA	4	24
Comerciantes	NA	NA	644	133
<b>Total</b>	<b>532</b>	<b>15</b>	<b>2,328</b>	<b>887</b>

## **Cercanía**

Durante 2021 realizamos la estrategia de Cercanía en 6 sectores de los municipios Armenia, La Tebaida, Montenegro y Córdoba con un alcance de 1,644 personas.

A través de esta estrategia reforzamos la importancia en la legalidad en las instalaciones, el uso responsable y seguro de la energía, los riesgos y peligros de la energía, los deberes y derechos de los usuarios, así como la interpretación de la factura y todos los componentes de la tarifa.

Con el fin de fomentar el fortalecimiento de la relación con las comunidades que participaron en esta estrategia, en diciembre de 2021 se coordinaron novenas navideñas con los líderes de la zona, de forma que la comunidad disfrutó de este programa de ciudadanía corporativa.

## **Acercamientos empresariales**

Los gremios, las instituciones y los sectores productivos (comerciales e industriales) son aliados para el crecimiento del Departamento, por eso diseñamos un programa de relacionamiento con los empresarios de la región para satisfacer sus necesidades como clientes representativos entregándoles un valor agregado al suministro de energía.

Durante 2021 realizamos acercamientos con 16 empresas de la región, 558 trabajadores hicieron parte de esta estrategia donde se les propició información importante para su crecimiento profesional y personal en temas relacionados con liderazgo, trabajo en equipo, resiliencia, comunicación asertiva entre otros.

Así mismo en el 2021 se impactaron 644 microempresarios de la región, donde se generaron espacios de conversación con cada uno de ellos, gestionando sus dudas y peticiones relacionadas con factura y tarifa.

## **Encuentros comunitarios**

Teniendo en cuenta los espacios de participación ciudadana propiciados por las autoridades Municipales y Departamentales, durante 2021 asistimos a los 7 encuentros comunitarios citados en el año 2021. En estos espacios se generan conversaciones en doble vía con los usuarios, dando respuesta a las inquietudes y solicitudes que tienen los asistentes frente a la prestación del servicio.

## **Norma de Turismo Sostenible**

Con el objetivo de impulsar el desarrollo de la región apoyamos a los Municipios que están en proceso de ser certificados y recertificados como destinos de turismo sostenible, brindando acompañamiento a las administraciones municipales que requieran implementar estrategias educativas que apunten a al uso eficiente y seguro del agua y la energía. En el año 2021, la empresa apoyó a los municipios de Filandia, Montenegro y Salento.

## Gestión Grupo de interés Estado

En el caso de Estado y Líderes de Opinión el plan de relacionamiento de EDEQ 2021 incluyó la realización de encuentros con autoridades del departamento del Quindío entre las que se cuentan los Congresistas, Gobernador y Alcaldes, Secretarios de Hacienda municipales, así como públicos interesados como los Personeros y medios de comunicación, de forma que promovemos la cercanía, brindamos información y atendemos las inquietudes.

Durante 2021 realizamos sesiones para presentar el contexto del Grupo EPM, del negocio de transmisión y distribución en Colombia, las inversiones realizadas por EDEQ, los indicadores más relevantes, las tarifas por niveles de tensión y las iniciativas que implementamos para el desarrollo del Quindío, como el proyecto de 100% cobertura.

Estos encuentros son liderados por el Gerente General, que en compañía del Comité de Gerencia presenta la información y atiende inquietudes. Dentro de los aspectos en los que presentamos retos, oportunidades de mejora y compromisos se encuentran:

- **Calidad del servicio:** en las sesiones se presentaron los indicadores de calidad SAIDI y SAIFI en los que EDEQ tiene buen desempeño; no obstante, los datos de las zonas rurales del departamento son un desafío por las condiciones de vegetación y el impacto climático. Frente a las inquietudes de los participantes EDEQ informó sobre su plan de inversiones y de la iniciativa “Armonía electrovegetal”, en las que se gestiona la calidad del servicio de manera permanente.
- **Proyecto de cobertura:** EDEQ adelanta un proyecto para lograr 100% de cobertura, en coordinación de la Gobernación del Quindío por medio de regalías. Los asistentes preguntan si Quindío tendrá disponibilidad del 100% del servicio, a lo que se informó que este proyecto conectará a las familias que se encuentran en las zonas no interconectadas, y que existe posibilidad que el censo haya cambiado, por lo que el alcance del proyecto puede variar. Asimismo, se señaló que EDEQ tiene programas para reconectar a los usuarios que hoy tienen red eléctrica cerca pero el servicio desconectado.
- **Movilidad eléctrica:** se presentó la iniciativa y se visitó una de las estaciones de carga instaladas por EDEQ y se indicó que el desafío es lograr la consolidación del ecosistema de movilidad eléctrica en el que la participación del sector público y privado es fundamental, por lo que se informó que es una tarea que constantemente se realiza.
- **Tarifa:** EDEQ presentó la tarifa que actualmente aplica a los usuarios de los diferentes niveles de tensión, informó que es competitiva en la región. Frente a la importancia de la gestión de la tarifa EDEQ informó que trabaja en mecanismos que le permitan gestionar los componentes de que estén en el marco de actuación de la compañía.
- **Inversiones:** se presentó el perfil de las inversiones de EDEQ y cómo impacta positivamente la calidad del servicio. Frente al tema surgió el compromiso de realizar reuniones con los Secretarios de Planeación municipales para presentar los proyectos a ejecutar en los municipios.

### *Seminario de gobierno*

Realizamos encuentros en todos los municipios con el propósito de informar de primera mano a los gobernantes sobre nuestras actuaciones. Durante esta gestión logramos que Génova y Pijao aceptaran nuestra oferta para la prestación del servicio de AOM y modernización del alumbrado público.

Otro logro significativo, fue la autorización para normalizar el servicio de energía en asentamientos humanos subnormales de La Tebaida y Montenegro, de forma que se protege la vida de las personas que allí residen.

### *Mesas de trabajo*

Realizamos 50 mesas de trabajo en todo el Departamento con diferentes grupos de interés, para escuchar y solucionar problemáticas presentadas a lo largo del año, ofreciendo mejoramiento continuo en la prestación del servicio, logrando afianzar la cercanía y fortaleciendo los canales de comunicación con los diferentes grupos de interés.

### *Seminario para técnicos electricistas*

Cumplimos nuestro compromiso de realizar un seminario al gremio, por lo que se realizó un taller dirigido sobre “Cambio de Chip, en tiempos de COVID”, a través de la empresa RETAR.

### *Mitigación de impactos*

En mitigación de impactos brindamos acompañamiento social, mediante la socialización de las actividades técnicas y suspensiones programadas del servicio de energía a los usuarios, con el fin de mitigar y optimizar las condiciones para la ejecución de las obras, garantizando la satisfacción del cliente.

Los gestores sociales acompañan a los proyectos técnicos y comerciales de los equipos Atención Técnica de Clientes, Control Pérdidas, Expansión y Reposición, Planeación y Ejecución del Mantenimiento de Redes y Gestión Ambiental para mitigar los impactos y hacer viables los proyectos, brindando información oportuna, acompañando durante suspensiones del servicio programadas y gestionando plantas eléctricas cuando son requeridas para las personas en condición especial de salud (respiración asistida e insulino dependientes, entre otros).

### *Ciudadanía Corporativa*

Son acciones que contribuyen al mejoramiento del entorno y que no están asociadas con el núcleo del negocio, es decir están por fuera del modelo de RSE y su enfoque son las acciones sin ánimo de lucro como son las donaciones, fundaciones, entre otras.

## Alumbrado navideño

El alumbrado navideño contribuye a la construcción de la cultura ciudadana, el encuentro familiar, la promoción de los valores, la preservación de las tradiciones de la comunidad y el disfrute de la ciudad.

En el caso del alumbrado navideño de 2021 realizamos convenios con entidades públicas que aportaron recursos muy superiores logrando una inversión sin precedentes de un total de \$1,816 millones lo que generó un mayor número de empleos directos e indirectos en la región, mayores espacios iluminados que se convirtieron en un atractivo turístico que ayudó a la dinamización de la economía.



Estrategia de navidad EDEQ 2021:

<https://www.edeq.com.co/Portals/0/boletines-de-prensa/2021/boletín-de-prensa-EDEQ-No-11-2021-estrategia-navidad-EDEQ-2021.pdf?ver=2021-08-26-145732-627>

## Alumbrado navideño

Concepto	2019	2020	2021
Personas beneficiadas	440,000	445,000	500,000
Empleos directos	54	45	60
Empleos indirectos <sup>12</sup>	260	120	150
Inversión (COP millones)	680	695	686

## Eventos y patrocinios

EDEQ desarrolla y apoya eventos y vinculaciones publicitarias de carácter abierto, que estratégicamente apunten a generar, sostener y fortalecer las relaciones con los grupos de interés, para el desarrollo de las regiones donde actúa y el incremento de la reputación del grupo empresarial.

Con un sentido de responsabilidad social, la organización apoya las iniciativas locales y regionales que impactan de forma positiva a la comunidad, al abordar temáticas como el cuidado de los recursos naturales, los temas técnicos que favorecen la cultura sostenible, el uso seguro de los servicios públicos y el aprovechamiento de materiales reciclables, entre otros, a la vez que se aporta a procesos de desarrollo humano, económico, cultural, social y ambiental del Departamento.

En el 2021 se tuvo un incremento de las actividades que se patrocinaron:

<sup>12</sup>Empleos indirectos corresponden a vendedores ambulantes

## Patrocinios

Concepto	2019	2020	2021
Patrocinios	19	6	8
Patrocinios - Aportes (COP millones)	262	19	21

Durante 2021 se desarrollaron programas educativos a través de diferentes estrategias virtuales y presenciales donde se impactó positivamente los diferentes grupos de interés. El incremento obedece a que se reactivaron varios programas y se generaron nuevos espacios de interacción.

## Eventos

Concepto	2019	2020	2021
Eventos - Personas beneficiadas	3,000	1,500	12,000
Eventos comerciales	0	0	1
Eventos no comerciales	17	14	187
Eventos comerciales - Aportes (COP millones)	0	0	8
Eventos no comerciales - Aportes (COP millones)	44	0	152

## Programa SOMOS

En 2020 migramos la Tarjeta EDEQ al programa Somos que está consolidado en otros territorios y que brinda nuevas oportunidades a nuestros clientes, buscando su fidelización, mayores ingresos en cada una de las empresas del Grupo y potenciar la financiación como fuente de generación de EBITDA del Grupo EPM.

Mediante este programa de financiación facilitamos el uso y el disfrute del servicio de energía prestado por la empresa, para lograr mayor cercanía y lealtad en los usuarios y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida mediante la habilitación de diferentes mecanismos o elementos de crédito y beneficios.



## Tema material:



## Derechos humanos

GRI

103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3, 414-1, 414-2, 413-1, EU22

Con la promulgación de la política institucional de Derechos Humanos en el 2012, EDEQ hace público su compromiso de asumir en sus propias operaciones y promover en las operaciones de terceros con los que se relaciona, el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Universal de los Derechos Humanos y sus protocolos, convenciones y pactos vinculantes, incluidos el Derecho Internacional Humanitario, la Constitución Política y el marco legal establecido en Colombia.

Para EDEQ es un reto en términos de nuestra propia sostenibilidad y lo asumimos con la convicción de que el respeto por la dignidad humana es un compromiso fundamental en la agenda del desarrollo humano sostenible.

Nuestra gestión incluye el desarrollo de acciones de respeto por los Derechos Humanos en las operaciones, la adopción de instrumentos y herramientas para fortalecer la gestión, promover el respeto y dar cuenta del avance en la implementación. En este despliegue, hacemos un referenciamiento permanente de los avances en materia de Derechos Humanos y empresas a nivel mundial y, en especial, acogemos y aplicamos los Principios Rectores de Naciones Unidas como guía en el abordaje interno en la materia.



<sup>13</sup>Objetivos de Desarrollo Sostenible: 5. Igualdad de género, 8. Empleo digno y crecimiento económico, 10. Reducción de la desigualdad, 16. Paz y justicia



### Pacto Global I Área Derechos Humanos

**Principio 1:** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

**Principio 2:** No convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos.



### ISO 26000 I Responsabilidad Social Empresarial

#### Derechos humanos

*Asunto 1. Debida diligencia.*

#### Prácticas laborales

*Asunto 4. Salud y seguridad en el trabajo*

*Asunto 5. Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo*

#### Participación y desarrollo de la comunidad

*Asunto 2. Educación y cultura*

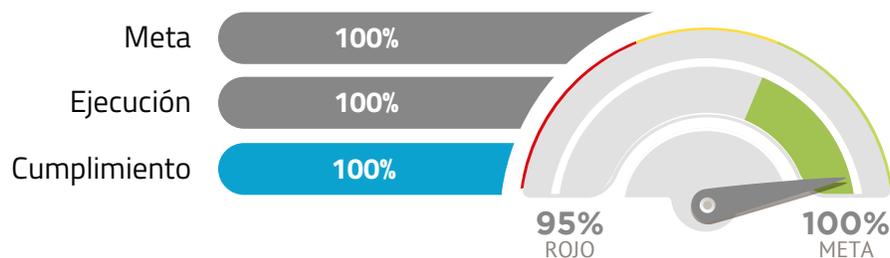


### Indicador Plan de gestión en Derechos Humanos

#### Armonizar las relaciones con los grupos de interés externos

Este indicador estratégico mide el avance en la implementación del esquema de trabajo de Derechos Humanos para las empresas del Grupo, su principal objetivo es asumir integralmente el compromiso del respeto por los DDHH y evitar impactos a terceros derivados de la operación empresarial u ocasionados a ella que estén asociados a Derechos Humanos o que se den percepciones sobre eventual coadyuvancia al impacto que producen terceros en las relaciones que tienen con las organizaciones del Grupo.

Para la vigencia 2021 se dio cumplimiento al plan de gestión en derechos humanos por medio de 4 objetivos o actividades planeadas alcanzando una ejecución del 100%.



Para la vigencia 2021 se dio cumplimiento al plan de gestión en derechos humanos por medio de 4 objetivos o actividades planeadas alcanzando una ejecución del 100%.

Los componentes del esquema (ciclo PHVA) en la gestión son:

- Identificación de riesgos en DD. HH.
- Integración a la gestión - planes de tratamiento
- Adopción de la política
- Formación y sensibilización interna
- Implementación de un mecanismo de quejas y reclamos atento a DD. HH.

Entre las acciones destacadas se encuentran:

### **Gestión de riesgos en derechos humanos**

Durante 2021 EDEQ contrató la actualización de los riesgos en DDHH y la definición del plan de tratamiento a los riesgos priorizados para su abordaje y gestión. La consultoría tuvo un enfoque bidireccional, considerando los riesgos derivados de las actividades propias de EDEQ, así como aquellos originados en las relaciones comerciales que dichas empresas mantienen con terceros, incluyendo en estas últimas las relaciones con socios comerciales, entidades que hagan parte de nuestra cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal conectada directamente con sus operaciones de negocios, productos o servicios.

Para este ejercicio se realizaron consultas con los grupos de interés de EDEQ mediante diferentes estrategias como encuestas (1 para proveedores y contratistas, 1 para trabajadores EDEQ), 18 entrevistas virtuales con diferentes procesos de la organización, incluido Gerencia y Sindicato y una visita de campo donde (14 entrevistas, 5 grupos focales y 1 visita a una comunidad indígena), en estos espacios se involucraron diferentes actores de la región.

### **Diseñar un mecanismo de quejas y reclamos atento a DD. HH.**

Con el apoyo de EPM en 2020 realizamos el diagnóstico y diseño del mecanismo de quejas y reclamos Atento a los DDHH para EDEQ, como parte del procedimiento de debida diligencia. Durante 2021 se logró avanzar en la implementación y documentación de este mecanismo, tanto para Proveedores y Contratistas, como para Proyectos de Infraestructura. En cuanto al primero se oficializó mediante un documento en el Sistema Integrado de Gestión y se socializó a los Grupos de Interés mediante difusión en redes sociales, correo corporativo y programa de radio, frente al segundo mecanismo se logró documentar e identificar en el 'árbol de transacciones' de atención al cliente los temas relacionados con Derechos Humanos.

### **Relacionamiento con las comunidades de los pueblos étnicos**

En 2020 EDEQ adoptó la "Guía institucional para el relacionamiento y el diálogo intercultural con las comunidades de los pueblos étnicos" de Grupo EPM, la cual da cumplimiento al lineamiento 4 de la política de DD. HH. (respeto por los derechos de las comunidades de los pueblos étnicos), y orienta nuestro relacionamiento con las comunidades pertenecientes a pueblos étnicos a partir del reconocimiento de la pluralidad étnica y cultural.

Durante 2021 tuvimos 2 espacios de formación sobre la guía con personal de EDEQ y se realizó difusión mediante el programa de radio y las redes sociales a los grupos de interés.

### **Equidad de género**

En equidad de género se lograron avances en la implementación de la iniciativa Empresa Familiarmente Responsable - EFR se realizó el curso "Manager Internacional en Gestión de la Conciliación" para el equipo implementador, actualmente se adelanta la contratación del diagnóstico e implementación de la certificación para EDEQ y ya se encuentran definidos los hitos para el 2022.

## ***Derechos humanos en la cadena de suministro***

En EDEQ promovemos la gestión de DD. HH. en la cadena de suministro, con el interés de que todas aquellas empresas con las que nos relacionamos contractualmente estén alineadas con el compromiso de respetar y promover el respeto de los Derechos Humanos, reconociendo los riesgos que pueden conllevar las operaciones que terceros realizan en desarrollo de acuerdos comerciales.

En 2021 se presentó 1 caso de incumplimiento al Código de Conducta por parte de un Contratista, ante lo cual EDEQ hizo el llamado respectivo y realizó seguimiento hasta que el tema fue resuelto. Durante el año no se presentaron procesos o actividades con trabajo forzoso / obligatorio o trabajo infantil, este control se realiza desde la gestoría administrativa de los contratos que involucran mano de obra intensiva.

Hemos abordado los DDHH en los espacios de relacionamiento con Proveedores y Contratistas, como el “día cero de la contratación”, el Encuentro de PyC, y la presentación de portafolio.

En 2021 avanzamos en la formulación del plan para cierre de brechas en gestión en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en la Cadena de Suministro de acuerdo con el resultado de la aplicación en 2020 del autodiagnóstico de Guías Colombia que nos permitió identificar oportunidades mejora y temas a priorizar.

## ***Derechos humanos en proyectos***

Nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos es una premisa de actuación en el desarrollo de todos los proyectos que adelantamos. El abordaje institucional del tema, cuyo marco es el procedimiento institucional de debida diligencia, la política de Derechos Humanos y los lineamientos que la complementan, proporcionan una base para que las dependencias responsables de la ejecución de un proyecto definan prioridades y líneas de actuación, de acuerdo con las necesidades identificadas en el entorno a través del relacionamiento con los grupos de interés.

Se tuvo interacción con una comunidad étnica del departamento para gestiones asociadas a la habilitación del servicio de energía en el resguardo. Cabe destacar que en el 2021 no se presentaron acciones interpuestas ante la empresa o instancias externas asociadas con incidentes con comunidades étnicas.

## ***Formación en Derechos humanos***

Con el objetivo de fortalecer la asimilación del elemento estratégico de la sostenibilidad en Derechos Humanos por parte de los trabajadores, se coordinó un curso virtual al que asistieron el 38% de los colaboradores.

## Formación en Derechos Humanos

Concepto	2019	2020	2021
Empleados capacitados	145	194	258
Horas de capacitación	580 <sup>14</sup>	388	411
% de empleados capacitados	33%	38%	52%

## Seguridad y Derechos humanos

EDEQ es consciente de la importancia que tiene el abordaje preventivo en Derechos Humanos, como parte del desarrollo de sus estrategias de seguridad. Por ello, y como principio empresarial, se adelantan de una manera cuidadosa las gestiones para asegurar la protección de las operaciones, los empleados y los bienes, tanto en las acciones desarrolladas por agencias de seguridad privada, como aquellas que se derivan del cumplimiento de convenios con la fuerza pública, en los casos en los que estos se establecen, acogiendo y aplicando la normatividad del país.

La empresa de seguridad que nos presta el servicio capacitó al 100% de sus colaboradores en Derecho Internacional Humanitario, donde participaron los guardas de seguridad adscritos al contrato de vigilancia de EDEQ. La continuidad que se ha dado a las capacitaciones anuales en materia de derechos humanos al personal de seguridad se ha visto reflejado en el actuar de los guardas de seguridad en los diferentes puntos de atención de EDEQ donde no hemos tenido incidentes asociados a derechos humanos.

Por temas de protocolos de bioseguridad producto del COVID, se han realizado las capacitaciones virtuales con la universidad Securcol. Mantenemos el relacionamiento directo con la Policía Nacional a través de la Red de Apoyo, lo cual nos permite tener una línea directa con este organismo de seguridad del estado.

## Capacitación en DDHH - Personal de seguridad Contratado

Concepto	2019	2020	2021
Personal de seguridad - Contratistas	57	64	67
Personal de seguridad - Capacitación en DDHH - Contratistas	57	46	67
Personal de seguridad - Capacitación en DDHH - Horas - Contratistas	114	184	134
Duración promedio de capacitación (Horas)	2.0	4.0	60
Porcentaje del personal de seguridad capacitado	100%	72%	100%

<sup>14</sup>Se corrige el dato reportado en 2019 pues no correspondía al total de horas sino a las horas por trabajador

## Adhesión y compromiso voluntario con iniciativas externas

GRI 102-12, 102-13

Participamos activamente en espacios para la construcción y discusión, propiciados por instituciones, asociaciones, gremios, corporaciones o aliados estratégicos, a nivel nacional e internacional, que fomentan acciones para la promoción de una gestión empresarial responsable y sostenible.

El desarrollo de iniciativas de cooperación nos permite contribuir en la inversión de proyectos con un alto impacto en el Departamento sobre todo en aspectos que benefician a la comunidad, estas son responsabilidades conjuntas que asumimos con diferentes instituciones como motor de promoción del desarrollo local en el Quindío; a continuación, las iniciativas externas a las que estamos adheridos y las alianzas y convenios destacados que promueve EDEQ:

Pacto Global

Caring for climate

Transparencia por Colombia

Acción Colectiva “La Ética: Energía que nos Diferencia” liderada por XM

Comisión de Integración Energética Regional - CIER

Comité Colombiano de la CIER - COCIER

Asociación Colombiana de Distribuidores de Energía Eléctrica - ASOCODIS

Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones - ANDESCO

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC

Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastre

Red de Liderazgo Juvenil liderado por la Universidad EAFIT

Corporación Quindío Competitivo - CQC

“Armenia cómo Vamos” liderada por la Cámara de Comercio Armenia y del Quindío

Agencia de inversión de Armenia y del Quindío - Invest in Armenia

Corredores Biológicos liderado por el Comité de Cafeteros

Programa BanCO2 liderado por MasBosques

Asociación Hotelera y Turística de Colombia - COTELCO

Universidad de Manizales

Para más información:

<https://www.edeq.com.co/Nuestra-gesti%C3%B3n/Gremios-y-asociaciones>

### **Pacto Global:**

esta iniciativa internacional promueve la implementación de 10 principios universalmente aceptados en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. En 2019 EDEQ recibimos un reconocimiento por Buenas Prácticas en Medio Ambiente gracias a la iniciativa de Carbono Neutro.

### **Caring for climate:**

esta iniciativa del Pacto Global reúne a empresas líderes a nivel mundial en gestión del cambio climático. Nuestra adhesión indica el compromiso por ayudar a prevenir la crisis desencadenada por el cambio climático, mediante la puesta en marcha de actividades encaminadas a medir, reportar y gestionar la huella de carbono corporativa. Es un compromiso que incluye evidenciar soluciones, compartir experiencias, informar políticas públicas y propender por el cuidado del medio ambiente, desde las acciones empresariales del día a día.

### **Transparencia por Colombia:**

es una organización que lidera la sociedad civil en la lucha integral contra la corrupción y por la transparencia en lo público y en lo privado, promoviendo una ciudadanía activa y fortaleciendo las instituciones y consolidando la democracia.

En EDEQ realizamos la medición que verifica la existencia y cumplimiento de mecanismos y políticas relacionados con ética y gobierno corporativo, de esta forma demostramos nuestro compromiso con la gestión íntegra y la responsabilidad social empresarial con los grupos de interés. En la medición de Mecanismos de Transparencia Empresarial que se realizó en el 2020, superamos la meta alcanzando una valoración de 87.8 puntos frente a la meta de 86.53 puntos.

**Acción Colectiva “La ética: energía que nos diferencia” liderada por XM:** en 2016 nos adherimos a esta iniciativa que formula compromisos voluntarios que fortalecen y fomentan la gestión empresarial responsable, a través de escenarios de participación con los grupos de interés y entidades nacionales e internacionales, de que la compañía pueda dar cuenta de acciones fundamentadas en los principios del Pacto Global y otras iniciativas enmarcadas en prácticas de transparencia y lo ético.

En cumplimiento de este compromiso, en 2021 desarrollamos actividades enfocadas a fortalecer la cultura ética para mitigar riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés, entre otros. (Para más información ver capítulo 9. Integridad y Gestión Ética).



### **Comisión de Integración Energética Regional – CIER:**

es un organismo internacional del sector energético de América Latina y el Caribe que posee el reconocimiento de los gobiernos de los países que la componen y reúne empresas y organismos del sector energético. Su misión es promover e impulsar la integración del sector energético regional con énfasis en la interconexión de los sistemas eléctricos y los intercambios comerciales, la cooperación mutua entre sus asociados, la gestión del conocimiento y la promoción de negocios sustentables. Hacemos parte activa de la comisión y apoyamos el financiamiento de diferentes estudios que promuevan el conocimiento y las sinergias del sector.

En 2020 en el estudio de la Comisión de Integración Energética Regional – CIER, sobre satisfacción con la calidad de servicio para clientes residenciales que se efectúa entre las empresas Distribuidoras de Energía en Latinoamérica, logramos el premio plata gracias a la valoración dada por nuestros clientes (empresas con hasta 500,000 consumidores). Adicionalmente obtuvimos el 3° lugar en Alta calidad en la Gestión de los Recursos humanos entre 23 empresas participantes (CIER).

### **Comité Colombiano de la CIER – COCIER:**

es una asociación de naturaleza civil sin ánimo de lucro que reúne a las empresas y organismos del sector eléctrico colombiano, con el fin de vincularlos entre sí promoviendo la integración e intercambio de experiencias por medio de la información, creación de grupos de trabajo para desarrollo de proyectos buscando solucionar problemas comunes, fomentando la investigación, estudio y capacitación brindando oportunidades de negocios entre sus miembros y terceros que se vinculen a sus actividades.

Participamos en los grupos de trabajo, capacitaciones, seminarios y actividades para el desarrollo de proyectos de mutuo interés.

### **Asociación Colombiana de Distribuidores de Energía Eléctrica – ASOCODIS:**

congrega a las principales empresas distribuidoras y comercializadoras de energía eléctrica que atienden usuarios regulados y no regulados en Colombia.

### **Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones – ANDESCO:**

promueve el trabajo interinstitucional que propende por el crecimiento del sector de servicios públicos para mejorar la calidad de vida de la comunidad bajo principios de responsabilidad social empresarial y ambiental, la promoción de buenas prácticas empresariales y competitividad sectorial.

En 2021 obtuvimos un "Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Servicio al Usuario – categoría atención en tiempos de COVID – empresas medianas, otorgado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, - Superservicios y la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones - ANDESCO en el marco del Tercer Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Servicio al Usuario 2021. El reconocimiento se obtuvo por la práctica "somos la energía que mueve el desarrollo" que presentó las iniciativas de EDEQ para atender a sus usuarios en la emergencia generada por el COVID.

### **Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC:**

es la organización con cobertura internacional sin ánimo de lucro que tiene por objetivo responder a las necesidades de sectores económicos, a través de servicios que contribuyen al desarrollo y competitividad de las organizaciones.

En el 2021 el Sistema Integrado de Gestión de EDEQ fue certificado con ICONTEC: NTC-ISO 9001:2015, NTC-ISO 14001:2015 y NTC-ISO 45001.



### **Asociación Colombiana de Ingenieros – ACIEM:**

es el gremio de la ingeniería colombiana que trabaja en la actualización y capacitación técnica de los profesionales en cada una de sus ramas para contribuir a su competitividad.

En 2020 obtuvimos el 3er puesto en el premio ACIEM a la Ingeniería del Mantenimiento 2020 con la ponencia sobre la optimización de planes de mantenimiento de las subestaciones EDEQ.

### **Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastre:**

está compuesto por entidades públicas, privadas y comunitarias que se encarga de garantizar la gestión del riesgo en el país, y tiene como objetivo llevar a cabo el proceso social de la gestión del riesgo para ofrecer protección a la población en el territorio colombiano, mejorar la seguridad, el bienestar y la calidad de vida y contribuir al desarrollo sostenible. Participamos activamente en el comité y en la comisión técnica en la que se coordinan los procesos de conocimiento, reducción del riesgo y manejo de desastres, siguiendo las orientaciones establecidas a nivel nacional.

Durante 2021 trabajamos con la Oficina Municipal de Gestión de Riesgos de Desastres - OMGERD y la Unidad Departamental de Gestión de Riesgos de Desastres – UNGERD.

### **Corporación Quindío Competitivo – CQC:**

es un articulador de fuerzas para el desarrollo del Quindío conformado por empresarios de diferentes sectores de la economía que lideran de manera participativa y mancomunada diversas acciones a través del diálogo, la confianza y la articulación universidad - empresa - Estado - sociedad.

Continuamos participando en la Junta Directiva de la Corporación apoyando y construyendo en la sostenibilidad del territorio.



### **“Armenia cómo Vamos”:**

esta iniciativa es liderada por la Cámara de Comercio Armenia y del Quindío y hace parte de la Red Nacional de Ciudades Cómo Vamos que tiene como propósito generar información confiable, imparcial y comparable en torno a temas de calidad de vida urbana y participación ciudadana y busca contribuir al desarrollo de gobiernos efectivos y transparentes, así como de ciudadanías más informadas, responsables y participativas.

Este programa mide a través de encuestas, la percepción ciudadana frente a la calidad de vida en Armenia cuenta con los siguientes socios: la Fundación Corona, la Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío, EDEQ, Comfenalco, la Crónica del Quindío y las universidades del Quindío, Alexander von Humboldt y la Institución Universitaria EAM.

Estos informes establecen más de 700 indicadores que entre otros, contemplan aspectos de la ciudad como población, pobreza y desigualdad, educación, salud, entorno económico, seguridad, vivienda y servicios públicos, movilidad y espacio público, medio ambiente, cultura y participación ciudadana, gestión y finanzas públicas.

La información generada es de carácter público y se puede descargar de [www.armeniacomovamos.org](http://www.armeniacomovamos.org), de forma que los ciudadanos, la sociedad civil y agremiaciones cuentan con información técnica del estado de la ciudad.

### **Agencia de inversión de Armenia y del Quindío - Invest in Armenia:**

en 2017 fue constituida la Corporación Agencia de Promoción de Inversión del Quindío y Armenia por la Gobernación del Quindío, la Alcaldía de Armenia, la Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío, el Comité Intergremial y Empresarial del Quindío con el fin de promover la inversión nacional y extranjera en el departamento que redunde en el mejoramiento de la calidad de vida de los Quindianos.

Teniendo en cuenta la relevancia de este propósito, firmamos un convenio con la Agencia para apoyar el desarrollo de las actividades de promoción y gestión de la inversión extranjera, entendiendo que el desarrollo del territorio promueve la reactivación económica, mejora la calidad de vida de los quindianos que son aspectos relacionados con la sostenibilidad de EDEQ, el negocio de energía se fortalece en la medida que las condiciones económicas de la región mejoren.

Mediante el Invest in Armenia se han instalado los últimos 5 años 23 empresas, en su mayoría atraídas por los beneficios ofrecidos por el régimen ZESE, éstas han generado 2,667 empleos y USD\$ 139.1 millones en monto de inversión.

### **Restauración de corredores biológicos:**

esta iniciativa es liderada por el Comité de Cafeteros del Quindío. Para continuar el proceso de restauración que se adelanta en protección a los cuerpos de agua del Quindío.

En 2021 se logró el establecimiento de 30.6 Ha que corresponde a la siembra y mantenimiento de 3,060 árboles en los municipios de Pijao y Calarcá.

### **Asociación Hotelera y Turística de Colombia - COTELCO:**

Convenio con la agremiación, con el objetivo de abordar temas de capacitación y formación en temas de eficiencia energética.

### **Universidad de Manizales:**

convenio estratégico con la Universidad de Manizales para apalancar iniciativas del área comercial en apoyo constante del equipo de Tecnología de la Información y el proceso de vinculación de clientes.

## Iniciativas conjuntas

Iniciativas	Entidades Aliadas
<b>Corredores biológicos</b>	Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, Comité de Cafeteros del Quindío
<b>Diplomado Jóvenes Construyendo Sociedad</b>	Consultora RETAR, ICBF, Comfenalco Quindío, Fundación Tukay, Cámara Junior Internacional, Policía Nacional, Secretaría de Educación Departamental y Secretaría de Educación Municipal Armenia
<b>Programa de Becas EDEQ</b>	Universidad del Quindío
<b>Educación y relacionamiento con Grupos de interés</b>	Universidad del Quindío - programa trabajo social (practicantes)
<b>Alumbrado Navideño</b>	Alcaldías de los 12 municipios del Departamento