

# *“Inspirando la Gobernanza Transformacional”*

## *ODS 16 en el Grupo EPM*



*César Roldán*

*Ing. de Sistemas y Abogado  
MBA, Esp. Riesgos y Seguros*

*[cesar.roldan@epm.com.co](mailto:cesar.roldan@epm.com.co)*

*Móvil: 301 611 56 80*

*[www.linkedin.com/in/cesar-roldan](https://www.linkedin.com/in/cesar-roldan)*





“Cuanto más corrupto es un Estado, más leyes tiene”.

Tácito



## Contenido

1. Grupo EPM – Empresa de Servicios Públicos
2. Correspondencia ODS, Objetivos estratégicos y Temas materiales
3. 16 metas priorizadas para el Grupo EPM
4. Contribución Grupo EPM al ODS 16
5. Reflexión sobre Transparencia
  - Hoja de Ruta
  - Caso práctico EPM
  - Programa



# epm<sup>®</sup>



Contribuir a la **armonía**  
de la vida para un mundo mejor

2021



Grupo empresarial cuyo propósito es contribuir a la armonía de la vida para un mundo mejor



6 países



Más de  
**20 millones**  
de personas  
beneficiadas



**36,780**  
empleos  
externos



**14,046**  
colaboradores

- Generación de Energía 
- Transmisión de Energía 
- Distribución de Energía 
- Gas Natural 
- Provisión de Aguas 
- Gestión de Aguas Residuales 
- Gestión de Residuos Sólidos 

## El Modelo de Sostenibilidad es la base fundamental del Direccionamiento Estratégico



Direccionamiento Estratégico

1  
PROPOSITO  
Contribuir a la  
armonía de la  
vida para un  
mundo mejor



Modelo de Sostenibilidad

# Correspondencia ODS, Objetivos estratégicos y Temas materiales



En el Grupo EPM conciliamos el logro de objetivos empresariales con el desarrollo humano sostenible




Generación de valor	Clientes y mercados			Operaciones				Aprendizaje y desarrollo		
	Incrementar valor para el Grupo EPM y los Grupos de Interés	Crecer en mercados, negocios y soluciones	Entregar una experiencia única y positiva al cliente	Establecer vínculos colaborativos con los grupos de interés	Incorporar nuevos negocios y soluciones	Gestionar efectivamente las operaciones	Optimizar el desarrollo de los proyectos	Gestionar el portafolio de inversiones	Desarrollar integralmente las capacidades organizacionales	Fortalecer la solidez institucional mediante el Gobierno Corporativo

17 ALIMANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

# 16 metas priorizadas para el Grupo EPM



## En el Grupo EPM conciliamos el logro de objetivos empresariales con el desarrollo humano sostenible

 <p><b>6</b> AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	<p><b>6.1</b> Lograr el acceso universal y equitativo al agua potable, a un precio asequible para todos</p> <p><b>6.2</b> Lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todos</p> <p><b>6.3</b> Mejorar la calidad del agua mediante reducción de contaminación y eliminación del vertimiento</p> <p><b>6.6</b> Proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos</p>
 <p><b>7</b> ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<p><b>7.1</b> Garantizar el acceso universal a los servicios de energía asequibles, fiables y modernas</p> <p><b>7.2</b> Aumentar sustancialmente la proporción de energías renovables en la matriz energética mundial</p> <p><b>7.3</b> Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética</p>
 <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p><b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyan las actividades productivas, la creación de empleo decente, el espíritu empresarial, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización, crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas.</p> <p><b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores</p>

 <p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p><b>9.5</b> Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países</p>
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p><b>10.2</b> Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica</p>
 <p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p><b>12.5</b> Reducir sustancialmente la generación de residuos mediante la prevención, reducción, reciclaje y reutilización</p>
 <p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p><b>13.2</b> Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales</p>
 <p><b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p><b>15.5</b> Tomar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación del hábitat natural, detener la pérdida de biodiversidad, proteger y evitar la extinción de especies amenazadas</p>
 <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p><b>16.6</b> Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles</p>
 <p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p><b>17.17</b> Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas</p>



# Contribución Grupo EPM al ODS 16



En el Grupo EPM conciliamos el logro de objetivos empresariales con el desarrollo humano sostenible



## ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

META	Indicador	Empresa	Valor		Unidad
16.6 Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles	Índice de Desempeño Institucional	EPM	88	1	puntos
		CHEC	85	1	
		CENS	77	1	
		ESSA	87	1	
		EDEQ	80	1	
		AGUAS REGIONALES	69	1	
		AGUAS NACIONALES	78	1	
		AGUAS DEL ORIENTE	54	1	
		AGUAS DE MALAMBO	68	1	
		EMVARIAS	75	1	

<sup>1</sup> Corresponde al Índice de Desempeño Institucional



## ODS 10: Reducción de las desigualdades

META	Indicador	Empresa	Valor		Unidad
10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos	Porcentaje de implementación del plan institucional de diversidad e inclusión	EPM	100	1	%

<sup>1</sup> Corresponde al porcentaje de implementación del plan institucional de diversidad e inclusión.

Trabajar en el ODS 10 incide favorablemente en el ODS 16



## Algunas Iniciativas alineadas con el logro de las metas 16.5, 16.6 y 16.7



Política de Cero Tolerancia frente al Fraude, la Corrupción y el Soborno

Política de Responsabilidad Empresarial RSE

Política Institucional de Derechos Humanos

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Código de Ética

Manual de Conducta Empresarial de Grupo

Manual de Conducta Proveedores y Contratistas

Acción Colectiva del Sector Eléctrico

Acción Colectiva del Sector Aguas

Carta de trato digno

Participación Ciudadana

**16.5** Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

***16.6 Desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles***

**16.7** Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles

La alineación básica se establece con el aporte desde el Grupo EPM a la meta 16.6, generando igualmente impacto positivo en las metas 16.5 y 16.7



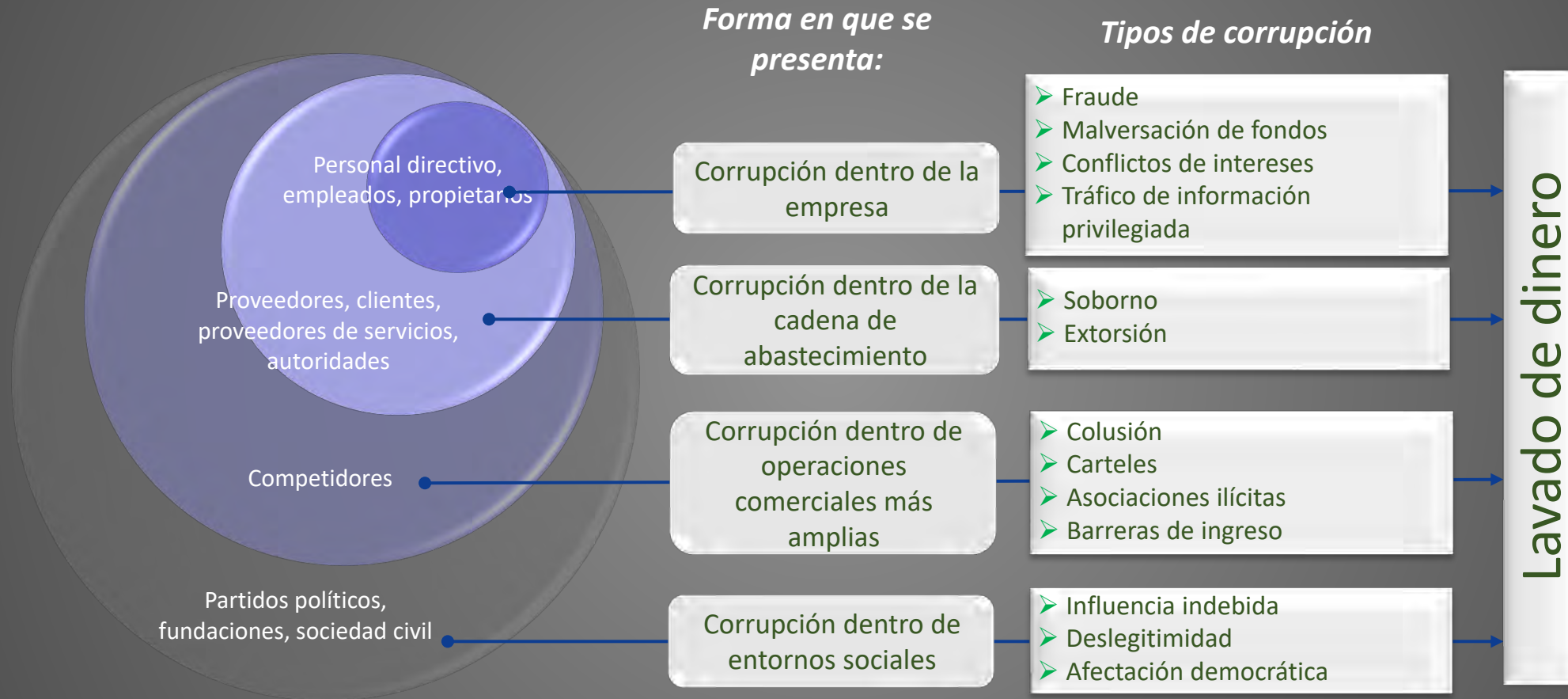
“Lo correcto es correcto  
aunque nadie lo haga, lo  
incorrecto es incorrecto  
incluso si todos lo hacen”

San Agustín de Hipona

# Reflexión sobre Transparencia: "Anticorrupción"



## Esferas de influencia de la corrupción



# Reflexión sobre Transparencia: “Anticorrupción”



## Propuesta de “Hoja de Ruta”: EPM

*Tres acciones, pasos o etapas* para que las empresas prevengamos y combatamos flagelos como el LAFT, F/C/S.



# Reflexión sobre Transparencia: "Anticorrupción"



## Propuesta de "Hoja de Ruta": EPM



DE EMPRESAS  
PARA EMPRESAS  
NEGOCIOS ÉTICOS

### Medidas internas

Establecer un programa anticorrupción y de cumplimiento

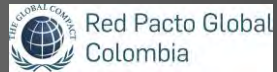
### Medidas externas

Compartir políticas internas, experiencias, mejores prácticas e historias de éxito con grupos de interés externos

### Medidas colectivas

Recurrir a pares de la industria y otros grupos de interés mediante facilitadores neutrales e iniciar acciones conjuntas para combatir la corrupción

Entorno empresarial con menor riesgo de corrupción



Incluso las empresas que implementaron medidas internas para prevenir y combatir la corrupción pueden temer enfrentar desventajas competitivas o no tener la influencia para cambiar el entorno empresarial mediante su acción individual.

La acción colectiva ayuda a **"emparejar el campo de juego"** y crea un entorno empresarial con menor riesgo de corrupción.

# Reflexión sobre Transparencia: “Anticorrupción”



Propuesta de “Hoja de Ruta”: EPM



Qué herramientas,  
instrumentos,  
mecanismos o  
prácticas existen  
en EPM



# Reflexión sobre Transparencia: "Anticipación"

## Gestión Integral de Riesgos



**GIR**

Metodología EBR  
Política Empresarial  
Ámbitos o Niveles de Gestión  
Procesos - Dueño

**LAFT**

### Prevención del LAFT

Conocimiento de la contraparte  
Clausulas /Declaraciones / Compromisos  
Gestión y Monitoreo  
Alertas y Reportes  
Códigos y Manuales

**FCS**

### Fraude / Corrupción / Soborno

Conocimiento de la contraparte  
Clausulas /Declaraciones / Compromisos  
Gestión y Monitoreo  
Alertas y Reportes  
Códigos y Manuales  
Política Cero Tolerancia - ampliar

**LD**

### Canal Ético

Anonimizado  
Multicanal  
Gestión  
Publicidad / Socialización

**T y CI**

### Transparencia y C.I

Declaración de Transparencia  
Declaración de Conflictos de Intereses  
Acuerdos Colectivos

**GE**

### Gestión Ética / Probidad

Comité  
Medición del Clima Ético  
Valores

**FCS**

### Protección de Datos Personales

Políticas  
Canales  
Tratamiento de los datos





Propuesta de “Hoja de Ruta”: EPM



Porqué contar con  
Código de Ética y  
con Manual de  
Conducta



# Reflexión sobre Transparencia: "Anticorrupción"



## Código de ética: Valores y Principios



# Reflexión sobre Transparencia: "Anticorrupción"



## Código de Ética y Manual de Conducta

<b><i>Código de Ética</i></b>	<b><i>Manual de Conducta</i></b>
Fundamentación filosófica, altruista	Fundamentación comportamental; detalla comportamientos o conductas deseables en los grupos de interés de una organización, sean sus trabajadores, directivos, proveedores, contratistas, etc.
Asociado al "Espíritu de la ley".	Asociado a la "Letra de la ley".
Su creación es un proceso de "arriba hacia abajo" cosntruido con la participación de los diversos grupos de interés.	Obedece a una intencionalidad de la administración de la organización
Actividad participativa incluyente. Enfoque proactivo para proporcionar valores basados en razones de buena conducta	Define estándares mínimos no negociables a los que deben adherirse los trabajadores de toda organización independientemente del lugar en donde opere la organización o empresa
Toma más tiempo su construcción, más discernimiento y una mayor transparencia para identificar aquellos valores por los que todos vivan en el lugar de trabajo	Es el resultado de los dictados de cumplimiento y es un enfoque reactivo para el comportamiento apropiado
Es el resultado de una organización que entiende, que, además de un código de conducta o en lugar de un código de conducta, los valores son la base fundamental por la que el buen comportamiento es el resultado de una elección personal.	Describe o señala aquellas formas del quehacer que son deseables o recomendables, como manifestaciones expresas de la cultura que la organización o empresa quiera proteger porque la considera distintiva de su exitosa historia y condición fundamental para preservar su buen nombre, su reputación y su papel trascendental en el futuro de las ciudades, países y la sociedad en las que tiene presencia
Tiende a haber más de una inversión monetaria en el desarrollo de un código de conducta que en el desarrollo e implementación de un código de ética	Es más fácil de desarrollar, ya que se basa en la ley y, por tanto, pensar menos creativo, porque el objetivo es el comportamiento obediente


# Reflexión sobre Transparencia: "Anticorrupción" - Programa





*¡Gracias!*

La integridad es el  
escenario donde  
nuestro actuar se  
encuentra con  
nuestro decir, aquí  
es donde se impone  
la coherencia



César Augusto Roldán Jaramillo



[cesar.roldan@epm.com.co](mailto:cesar.roldan@epm.com.co)



+57 604 380 25 21



+57 301 611 56 80



[www.linkedin.com/in/cesar-roldan](http://www.linkedin.com/in/cesar-roldan)



epm<sup>®</sup>