



INFORME DE **SOSTENIBILIDAD**

Llanogas S.A. E.S.P.

2021



ASÍ
ACTUAMOS
2021

En Llanogas, somos conscientes del compromiso que tenemos con nuestro país y sociedad, es por eso que en este espacio presentaremos, nuestro primer informe de sostenibilidad bajo el estándar Global Reporting Initiative (GRI) en el que abordaremos temas relevantes acerca de nuestra gestión en ámbitos de sostenibilidad y daremos cuenta de cómo nuestra organización contribuye al logro de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante 34 años, hemos puesto nuestros esfuerzos para dar valor y cumplimiento a nuestros objetivos estratégicos, buscando la mejora continua y satisfacción de nuestra comunidad.

Reflejamos nuestra vocación de trabajo con las comunidades; por su bienestar, el cuidado del medio ambiente y la generación de oportunidades en la cadena de valor y el progreso de nuestra gente.

Siempre hemos querido y seguiremos brindando oportunidades a las personas y negocios, para cumplir sus sueños de confort y eficiencia, contribuyendo a una mejor calidad del aire, a través de soluciones energéticas sostenibles.

Anhelamos y ponemos todos nuestros esfuerzos para que al 2025 seamos pioneros e innovadores en la implementación de soluciones energéticas que aporten al desarrollo y calidad de vida de la región, con reconocimiento a nivel nacional.

Llanogas, le ha apostado a la expansión del negocio, al desarrollo tecnológico, trabajar en pro de las comunidades, a generar alianzas estratégicas, a la educación ciudadana respecto al uso seguro de las instalaciones de gas, y a las buenas prácticas laborales y ambientales.

Por todas estas razones, hemos decidido dar este gran paso, porque hoy más que nunca el mundo necesita de más empresas que generen valor; social, económico y ambiental.



Sandra Giovanna Gómez Castañeda
Gerente General



Introducción

[102-1, 102-50, 102-54, 102-52, 102-56, 102-5]

Llanogas, es la empresa prestadora del servicio público de gas domiciliario en el Departamento del Meta, Cundinamarca y Guaviare.

Desde 1987, con instalaciones seguras y económicas, nuestra empresa inició su operación en los sectores residenciales y comerciales en Villavicencio, brindando gas natural limpio y de gran calidad.

Durante los últimos 34 años, hemos venido reportando anualmente nuestra gestión, acerca de los principales resultados y logros de nuestra empresa de manera interna. En esta oportunidad queremos presentar el primer informe de sostenibilidad con la metodología estándar Global Reporting Initiative (GRI) bajo la opción de conformidad esencial, exponiendo la gestión durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 diciembre del año 2021.

Además, mostraremos nuestro compromiso con el aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) el cual se presentará ante el máximo órgano de gobierno de nuestra organización.

Con el fin de visibilizar nuestras prácticas, acciones y resultados del trabajo constante que hemos venido realizando por tantos años, hoy continuamos materializando nuestras acciones en favor de nuestra comunidad.

Más que obtener reconocimientos significativos, o cualquier otro beneficio que este pueda traer, tenemos un gran objetivo; aportar a tres propósitos; crear valor, social, económico y ambiental orientando nuestra estrategia organizacional para el desarrollo sostenible. En Gases del Llano S.A. E.S.P. estamos orgullosos de demostrar nuestra responsabilidad durante la gestión en 2021.

Sabemos como empresa orgullosamente Colombiana, que nuestros esfuerzos están 100% orientados a contribuir al desarrollo de prácticas que aporten valor a las necesidades de nuestros grupos de interés y nuestro país en todos los ámbitos en los que podemos aportar.



Productos y servicios

[102-2, 102-4, 102-6]



Vinculaciones al servicio de gas natural:

Conexión a usuarios residenciales, comerciales e industriales.



Certificación de Instalaciones:

Las revisiones, periódica o previa, según el caso, con un organismo de inspección acreditado.



Serfigas:

Financiación de gasodomésticos a través de la factura del servicio público de gas domiciliario.



Postventa:

Son los servicios requeridos por los usuarios cuando se presentan anomalías internas o externas.



Reparaciones:

Son los servicios derivados de las novedades o anomalías detectadas a la hora de realizar las revisiones periódicas.



Constructoras:

Diseños para las redes, hasta el acompañamiento y asesoría en el desarrollo de los procesos constructivos, instalaciones internas, cargos por conexión y puntos adicionales.



GNV:

Contamos con dos estaciones de servicio con el fin de suplir las necesidades de abastecimiento de combustible GNV, lubricantes y venta de SOAT en Yopal.

10.116 = **2021** = **235.642**
Vinculaciones Nuevas Usuarios **conectados** en total

Mercados Servidos

102-6

Usuarios Regulados

- Domiciliario
- Comercial
- Industrial

Los municipios relevantes en los que opera la organización son:

Villavicencio, Cáqueza, Restrepo, Cumaral, Barranca de Upía, Cubarral, El Castillo, El Dorado, San Juan de Arama, Fuente de Oro, Puerto Lleras, Puerto Rico, Puerto Concordia, San Carlos de Guaroa, Cabuyaro, Puerto López, Puerto Gaitan, San José del Guaviare, Guayavetal, Quetame, Puente Quetame, fosca, Une, Chipaque, Granada.

Usuarios No regulados

- GNV (S.T.D)**
Suministro y distribución de gas natural a estaciones de servicio terceras
- ATR**
Grandes Clientes

Las veredas relevantes en los que opera la organización son:

La Cecilia, Barcelona, La Cuncia Apiay, El Cairo, Palmeras, Pachaquiario, Surimena, Puente Amarillo, Las Lomas, La Esmeralda Bella Suiza, Vanguardía.

- Gases del Llano S.A. E.S.P, se encuentra en operación con una cobertura en: **26 municipios** del Meta, Cundinamarca y Guaviare.



Cadena de Suministro

[102-9]

En la cadena de suministro de gas natural a la demanda, actúan los siguientes agentes:

Se inicia por el Productor (Ecopetrol) quien entrega el gas natural en la fuente de abastecimiento, El Transportador (TGI), quien dispone de gasoductos a través de los cuales se transporta el gas natural para ser entregado al Distribuidor. Llanogas, en este caso como distribuidor, a través de sus redes realiza la distribución, hasta cada cliente o usuario final.



Estructura de Gobernanza

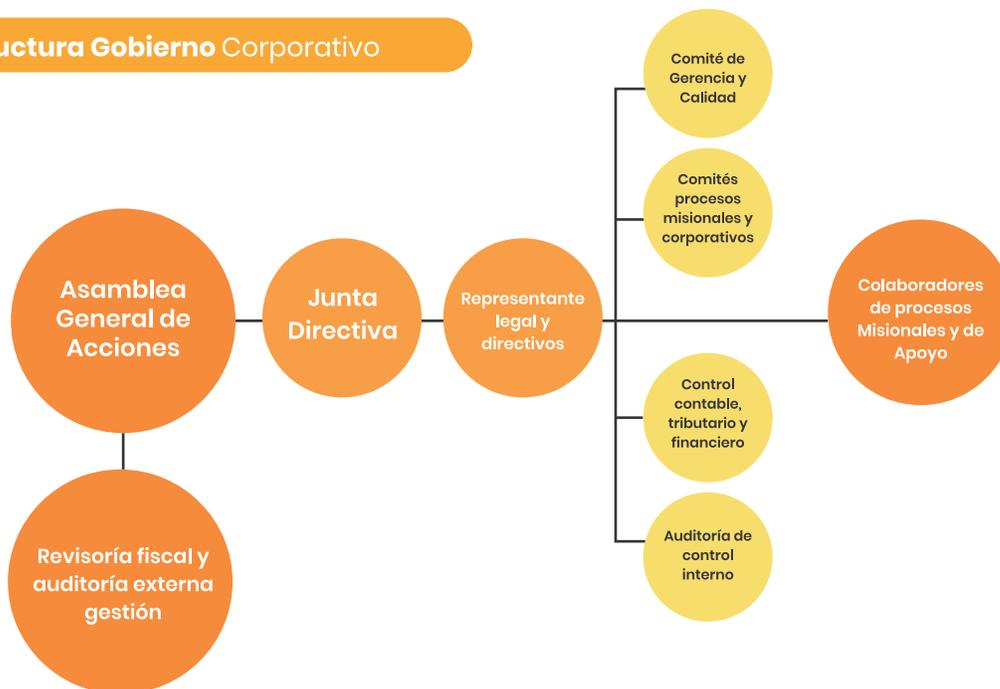
[102-18]

Nuestra organización cuenta con un máximo órgano de gobierno que es la asamblea de accionistas, quienes a su vez hacen parte de la junta directiva y junto con los comités, son los encargados de la toma de todas las decisiones estratégicas en temas económicos, ambientales y sociales para el beneficio de nuestra organización y sus grupos de interés.

A continuación, presentamos los comités del máximo órgano de gobierno, incluidos los comités responsables de la toma de decisiones:

COMITÉS RESPONSABLES EN LA TOMA DE DECISIONES			
REUNIÓN	ORGANIZADOR	PÚBLICO	PERIODICIDAD
ASAMBLEA	GERENCIA	JUNTA DIRECTIVA E INVITADOS ESPECIALES	ANUAL
JUNTA DIRECTIVA	GERENCIA	JUNTA DIRECTIVA E INVITADOS ESPECIALES	BIMESTRAL
COMITÉ GERENCIA	GERENCIA	SUBGERENTES	MENSUAL
COMITÉ CORPORATIVO	GERENTE ACCIONES EMPRESARIALES	GERENTES GRUPO DE EMPRESAS Y LÍDERES CORPORATIVOS	TRIMESTRAL
COMITÉS DE GESTIÓN DE RECURSOS	DIRECTORA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS	GERENTE SUBGERENTES	MENSUAL
COMITÉ TDI	SUBGERENTE DE TDI	GERENTE SUBGERENTES	TRIMESTRAL
COMITÉ ADMINISTRATIVO	DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA	GERENTES CORPORATIVOS	BIMESTRAL
COMITÉ DE CALIDAD	LÍDER CORPORATIVO II CALIDAD	GERENTE SUBGERENTES	TRIMESTRAL
COMITÉ HSE	LÍDER CORPORATIVO II HSE	LÍDER DE PROCESOS	TRIMESTRAL
COMITÉ FINANCIERO	DIRECTORA DE TESORERÍA	GERENCIA ACCIONES, GERENCIA, CONTABILIDAD Y TESORERÍA	TRIMESTRAL

Estructura Gobierno Corporativo



Nuestros grupos de interés

[102-40, 102-42, 102-43, 102-44]

Hemos identificado a nuestros grupos de interés clasificando su capacidad de influencia, su dependencia y su impacto en el desarrollo de nuestra estrategia y desarrollo sostenible para la compañía. Para cada uno de ellos, tratamos un enfoque de relacionamiento diferente, para así apoyar a la organización a abordar su responsabilidad social y trazar objetivos de comunicación precisos.

Grupos de Interés	Definición
 Entes de Control	Entidades estatales en los ámbitos local, regional y nacional con funciones relacionadas con el control y seguimiento de nuestras prácticas en las operaciones.
 Productor y transportador de Gas	Productor y transportador de Gas, Organizaciones que realizan actividades económicas que aportan valor agregado en la gestión de nuestras operaciones.
 Clientes	Personas y entidades a las que les vendemos nuestros productos, quienes operan en diferentes canales de ventas para llegar al consumidor final.
 Colaboradores	Todas las personas que tienen un vínculo laboral directo con nuestra compañía.
 Proveedores y Contratistas	Empresas que suministran bienes y servicios para el desarrollo de nuestras operaciones.
 Junta Directiva y Accionistas	Gerente Generales y Propietarios de acciones en Cusianagas
 Empresas del Sector	Empresas o diferentes agentes económicos que participan en el mismo mercado de Cusianagas, como distribuidores y EDS.
 Firmas Instaladores y Organismos de Inspección	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas o firmas instaladoras asociadas a Cusianagas y que ejecutan las instalaciones de gas. • Organizaciones con altas competencias técnicas para realizar las actividades de evaluación e inspección de las instalaciones internas de Cusianagas
 Comunidad y Líderes de Opinión local	Personas, organizaciones e instituciones que hacen parte del área de influencia directa de nuestras operaciones.
 Entes Gubernamentales	Entidades estatales públicas (Alcaldías, Gobernación, Secretarías, Consejos, Asamblea)
 Medios de Comunicación	Medios de Comunicación, Instrumentos, y/ metodologías para la comunicación con nuestros grupos de interés.
 Agremiaciones	Instancias de participación autónomas.
 Familia de Colaboradores	Integrantes y/o familiares de nuestros colaboradores.

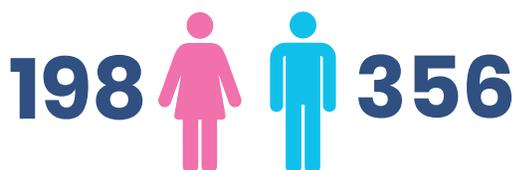
Expectativas de nuestros

Grupos de Interés

En un primer análisis interno, realizamos una tabla donde se establecieron las principales necesidades y expectativas de Llanogas hacia nuestros grupos de interés y de nuestros grupos de interés hacia nuestra organización. De esta manera, identificamos cuáles son los riesgos y oportunidades para abordar el comportamiento como ciudadanos corporativos y avanzar en los esfuerzos frente al gestión que le damos a cada una de sus necesidades. El actual documento, se encuentra para uso y conocimiento interno, en la Intranet corporativa "Compartiendo Conocimiento" en una Matriz Canva.

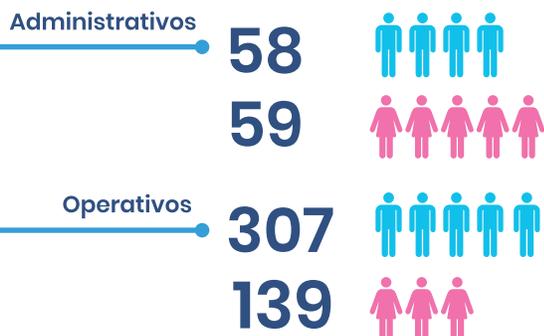
Nuestros Colaboradores

[102-7, 102-8, 401-1, 405-1]

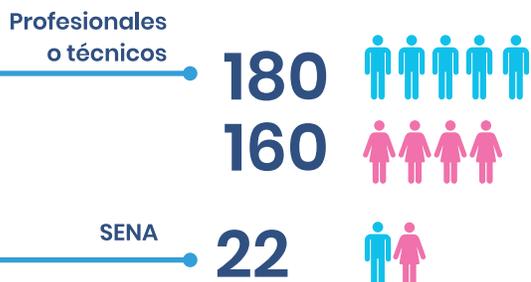


- Datos de Colaboradores incluyendo directivos, de los cuales el 100% laboran en la región de la Orinoquía.
- 198 de ellos son mujeres y 356 son hombres. Todos trabajan en Jornada Completa.

563 Colaboradores con contrato directo y fijo



Con lo anterior, identificamos cifras acerca de la cantidad de profesionales o técnicos



Dentro de nuestros datos sobre empleabilidad, queremos resaltar el compromiso bidireccional entre nuestra organización y nuestros colaboradores; derivado del tipo de contrato, sexo, cargo, las nuevas contrataciones y la antigüedad en la compañía.

Desglose de colaboradores

por edad y sexo

De de 18 a 30 años		De de 31 a 40 años		De de 41 a 50 años		Mayores a 51 años	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
155	107	142	60	47	26	21	5
262		202		73		26	

Desglose de colaboradores

por sexo y antigüedad

MUJERES				HOMBRES			
De 0 a 2 años	De 2 a 5 años	Más de 10 años	De 5 a 10 años	De 0 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años
77	57	38	26	115	122	74	54
198				365			

Nuevas Contrataciones y

rotación del personal

[40-1]

Durante el año 2021, tuvimos un total de 139 contrataciones, de los cuales el 54,6% fue en contratación de mujeres y 45,3% en hombres, viéndose significativas cifras en la contratación de personal en la etapa de juventud y desarrollo profesional.

CONTRATACIONES POR EDAD 2021

COUNT de identificación Sexo

Hombre	Mujer	Suma Total
63	76	139

CONTRATACIONES POR GRUPO DE EDAD

COUNT de identificación Etapa

Adolescencia	Adulthood	Juventud	Suma Total
2	70	67	139

CONTRATACIONES POR REGIÓN GEOGRÁFICA

COUNT de identificación Etapa

Amazónica	Andina	Orinoquía	Suma Total
2	19	118	139

Rotación del personal

La tasa de rotación del personal por renuncias y terminación de contratos, en el 2020 y 2021 fue del 15% y el 13% respectivamente, con una variación del -2%; Seguimos trabajando para fortalecer nuestros programas de retención.



Análisis de rotación

por género y región

Durante el 2021, el 53% respecto al total de la rotación del personal fueron hombres y el 46,1% mujeres, en las ciudades de Yopal, Villanueva, y Villavicencio.

Nivel - Género	Femenino	Masculino	Total
Alta Gerencia	0	0	0
Media Gerencia	7	9	16
Apoyo	11	10	21
Operativo	7	24	31
Total	25	43	68

Región	Media Gerencia	Apoyo	Operativo	Total
Bogotá - Paloquemao			7	7
Girardot - Tocarema			1	1
Meta - Acacías			1	1
Meta - Cabuyaro			1	1
Meta - Cumaral			1	1
Meta - El Castillo			1	1
Meta - Granada		2		2
Meta - Pto Gaitán			1	1
Meta - Pto López			1	1
Meta - Pto Rico			1	1
Villavicencio	16	19	16	51
Total	16	21	31	68



Sostenibilidad Estrategia

[102-46, 102-47]

Para nuestra empresa, la sostenibilidad es uno de los pilares fundamentales en el cumplimiento de los objetivos de nuestro plan estratégico y organizacional. Somos conscientes de la responsabilidad que tenemos con nuestros grupos de interés, nuestro país y nuestra comunidad en general, es por eso que cada día le apostamos al desarrollo, no solo para mantenernos sostenibles en el tiempo sino para garantizar a toda nuestra sociedad que cada una de las acciones integradas en nuestras operaciones sean coherentes con el medio ambiente y nuestra comunidad.

Para el desarrollo de temas materiales en Llanogás, queremos garantizar nuestro compromiso y responsabilidad, relacionando el impacto empresarial en 5 aspectos fundamentales:

- Modelo de negocio
- Gobierno Corporativo
- Compromiso con la sociedad
- Medio Ambiente
- Nuestra gente

Así mismo presentaremos las acciones que durante el 2021 hemos desarrollado en pro de nuestros grupos de interés.

Nuestros Proveedores

[204-1, 308-1, 103-1]

Actualmente, la planeación de Gestión de Proveedores responde con la necesidad de identificar aliados potenciales y/o productos críticos que permitan cumplir con la Gestión de Compra, brindando confiabilidad y beneficio tanto a las organizaciones como a los proveedores.

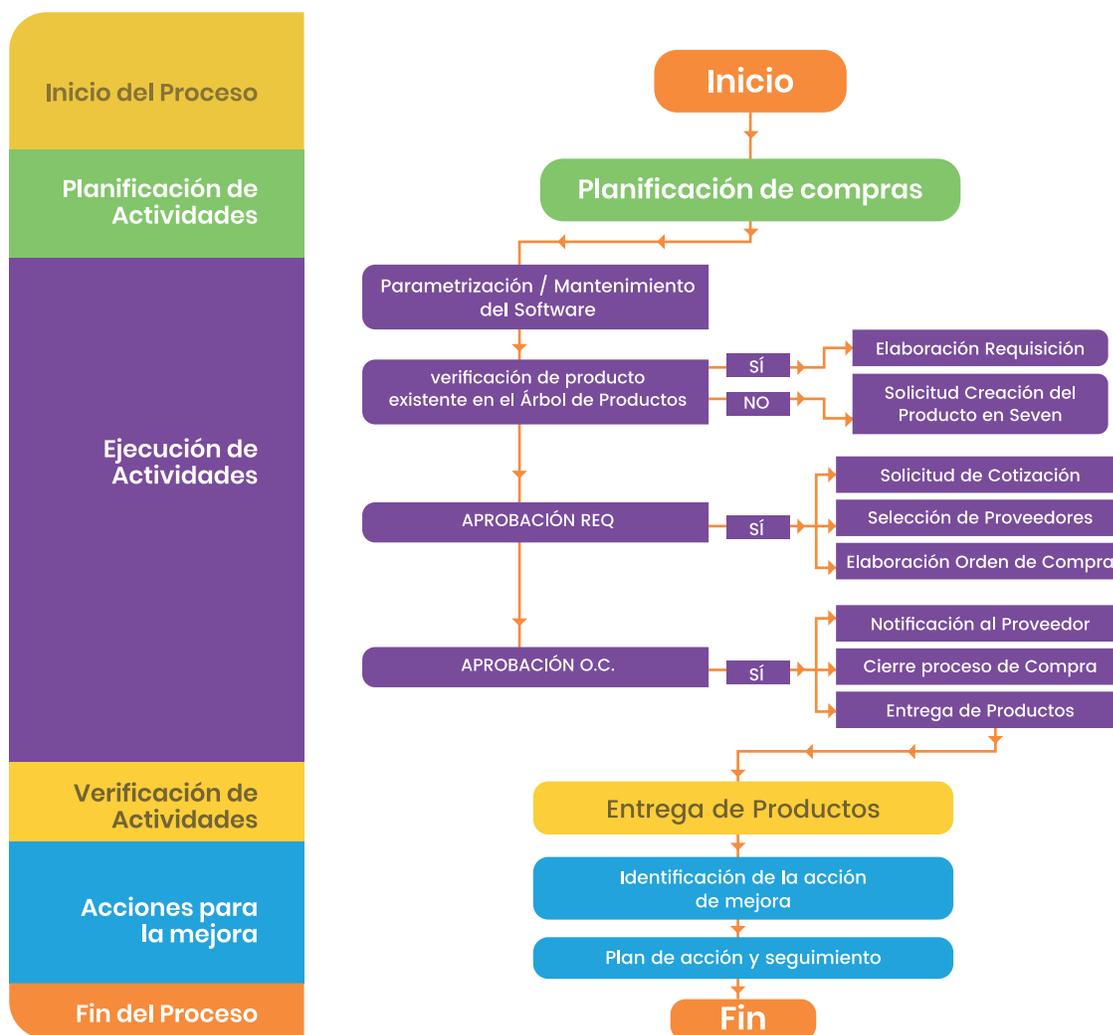
En la gestión del presente informe, realizamos contrataciones con 57 proveedores locales que corresponde al 29% sobre el total de los mismos contratados en este periodo. En relación a la proporción del gasto durante el 2021 se generaron compras por valor de 576 millones correspondiente al 11% sobre el valor total.

Por consiguiente, se realizaron registros de 157 proveedores nuevos, de los cuales 36 proveedores se evaluaron bajo criterios ambientales representados en porcentaje 22,9%

Proveedores Llanogás			
Contrataciones Locales	Ordenes de compra (OC)	Proveedores Nuevos	Evaluamos bajo criterios ambientales
57	576 M	157	36

Estos temas son materiales porque apoyar el comercio local es sinónimo de sostenibilidad, porque contribuyen a la estructura social y económica de nuestra comunidad. Los departamentos y sus municipios no solo se mantienen activos, sino que crecen y se estimulan, además generan empleos y oportunidades para concientizar empresas o emprendimientos del departamento para que implementen en sus prácticas, normas equitativas y ambientales.

En lo que refiere a órdenes de compras (OC) contamos con un flujograma para su gestión que cuenta con seis ciclos representados en el siguiente gráfico:



Nuestros Valores

[102-16]

Nuestros valores son el claro ejemplo de lo que hacemos día a día, forman parte de nuestra identidad corporativa e identifican el actuar de todos dando un marco ético, de buen gobierno y de filosofía corporativa.

Se elaboraron bajo la guía llevada a cabo en ese momento con la consultoría de Trayectoria MEGA. Se definieron y aprobaron por parte del proceso y Comité de Calidad.

Actualmente, se encuentra en gestión un plan de formación establecido por la organización, para la socialización y difusión de los mismos. Es necesario revisarlos en la jornada de planeación estratégica prevista aproximadamente en los meses de Julio de cada año, por parte igualmente del Comité de Calidad y/o Alta Dirección.



“En Llanogas los valores son fundamentales para la construcción y sostenibilidad de la organización”

Con el apoyo del proceso de gestión de calidad, el direccionamiento y la participación de la alta dirección avanzamos en los dos últimos meses del año 2021, con socializaciones de acuerdo a los lineamientos estratégicos aprobados, incluyendo la misión de nuestra organización. Igualmente contamos con fuentes de información interna para nuestros colaboradores como la plataforma “Intranet - Compartiendo el Conocimiento”, que aplica para todo tipo de documentos relacionados con los sistemas de gestión la cual se puede consultar a través del siguiente link: <https://sites.google.com/a/grupodellano.com/intranet-corporativa/home?authuser=0> y canales externos o públicos como nuestra página web





Este tema es de gran relevancia en virtud de que nuestros grupos de interés identifiquen nuestros propósitos con el fin de direccionar y alinear conjuntamente las necesidades y expectativas relacionadas con los objetivos económicos, sociales y ambientales de nuestra empresa.

Estándares de equidad salarial

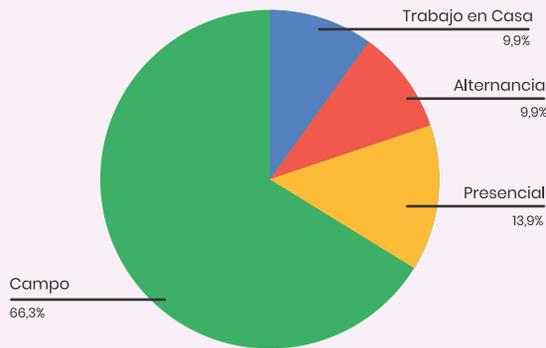
[102-36, 103-1]

Existe un plan de compensación salarial fijo y variable acorde con la normas laborales vigentes que fortalecen el ambiente laboral de nuestra compañía. Actualmente nos encontramos en la formación de un proceso de compensación más robusto y alineado al mercado, sin embargo está en un etapa prematura.

En el 2021 se realizó un estudio de salarios a través de Talent Solutions, consultora externa, se definieron las escalas salariales y una política que iniciará su implementación en el 2022.

Por el momento, la organización cuenta con una metodología de valoraciones de cargo a través del perfil que establecen los líderes.

Flexibilidad laboral



Respecto a la flexibilidad laboral, desde el inicio de la emergencia sanitaria la empresa adoptó las herramientas dadas por el Gobierno Nacional y el Ministerio del trabajo para mitigar el impacto del Covid-19, implementando herramientas como: Trabajo en casa, Jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anti-covid y colectivas y permisos remunerados.

Desde Gestión Humana se ha adelantado un seguimiento de la planta en las diferentes modalidades de trabajo adoptadas por la Empresa durante la contingencia, a fin de mantener un control en tiempo real de cualquier cambio que pueda requerirse.

El control de la planta con corte a 30 de diciembre, fue el siguiente:



En lo que respecta a la implementación de modalidad de teletrabajo, dada toda la experiencia vivida a partir del Covid-19, la organización retomó la iniciativa corporativa de implementar esta modalidad, dando apertura en el año 2017 con una prueba piloto y que le permitió a la organización conocer en gran parte todas las necesidades del proyecto y a sí mismo, medir a partir de la experiencia de la gente, la capacidad de adaptación de la organización y colaboradores a este cambio. Esta prueba piloto se desarrolló en las siguientes etapas:

CRONOLOGIA DEL AVANCE PROYECTO TELETRABAJO

Prueba Piloto



Concluida esta etapa inicial por el comité de teletrabajo, toda la información relacionada fue entregada al proceso de Gestión Humana para su empalme, revisión de ajustes y definición del plan de trabajo para su implementación.

Revisión laboral



Con el acompañamiento de los Asesores Laborales Externos se realizó una revisión legal para implementación de teletrabajo en las empresas, la cual concluyó en la definición de cuatro fases:

Frente a este aseguramiento legal, su avance es del 95%, en términos de su ejecución se han completado 40 de las 41 actividades establecidas.

Se diseñó un plan de trabajo para implementación de teletrabajo en las empresas, la cual concluyó en la definición de cinco etapas, de las cuales en general se lleva un avance del 47% y sus principales actividades son:

ETAPAS ADMINISTRATIVAS

AVANCE PROYECTO TELETRABAJO 47%



Basado en la experiencia vivida durante los dos (2) años del trabajo desde casa, solicitamos a los líderes relacionar los cargos y trabajadores que podrían laborar bajo esta modalidad una vez superemos la emergencia, y el siguiente fue el resultado:

LLANOGAS			
Cantidad de Cargos	Cantidad de Colaboradores	Colaboradores que pueden Teletrabajar	
		SÍ	NO
199	277	182	95

Nota: No se incluyen cargos operativos, ya que por la naturaleza del cargo no es viable el teletrabajo.

El 65% de los colaboradores no podrían desarrollar la labor bajo la modalidad de teletrabajo y el 35% de los cargos, si lo podrían hacer. En este sentido, se adelanta la gestión gerencial para dar aprobación a este proyecto y definir las etapas 2022 para su implementación y puesta en marcha.

Por lo anterior, consideramos que es un tema material dada la importancia de identificar prácticas alternativas como la modalidad de Teletrabajo para la seguridad laboral y salud mental y física de nuestros colaboradores en estos tiempos de dificultad.

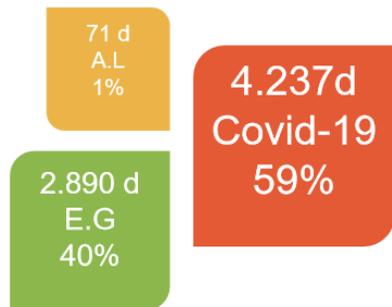
Seguridad y Salud en el Trabajo

[403-1]

Enfocamos la gestión en el fortalecimiento y mantenimiento de temas estratégicos y de impacto organizacional, influenciados por requisitos normativos, riesgos generados por el entorno, iniciativas de mejora en la gestión y necesidades organizacionales, lo cual nos permitió al sub proceso el mejoramiento de la planeación, mantenimiento y toma de acciones frente a los requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo evidenciado en el porcentaje obtenido al cierre del año 2021 del nivel de conformidad del SG-SST conforme a los requisitos del decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 al pasar del 90% en el año 2020 al 99% en el año 2021. A continuación se describe el comportamiento de los aspectos de mayor impacto para Llanogas dentro de la gestión SST del año 2021.

Ausentismo médico

A partir del año 2020 la gestión de la promoción de la salud y la seguridad se redefinió acorde al nuevo riesgo biológico generado en el entorno el cual ha impactado en gran medida en los índices de ausentismo médico asumido por las organizaciones con la incorporación de la nueva variable "Aislamiento por caso sospechoso o positivo de COVID-19", es así cómo al cierre del año 2021 se generaron los siguientes índices:

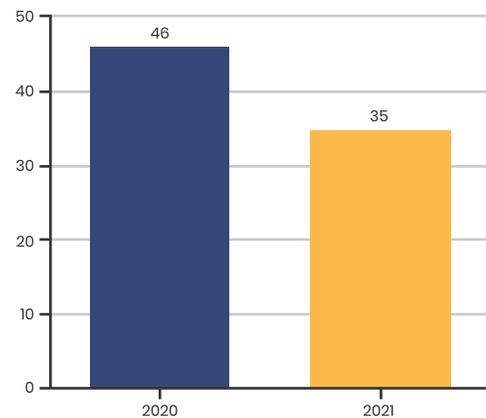


Un total de 7.198 días de ausentismo por causas médicas con un participación del 41% por ausentismo convencional generado por (E.G + A.L+ E.P) y configuradas bajo incapacidad médica equivalente a 2.961 días y del 59% equivalente a 4.237 días de ausentismo por casos sospechoso o positivo de COVID-19 bajo la modalidad de aislamiento preventivo establecidos por las EPS y/o por gestión de prevención internas de las empresas.

En relación al ausentismo médico convencional generado por (E.G+A.L+E.P) se presenta un incremento del 78% en relación al año 2020 equivalente a 1.293 días de incapacidad, originado principalmente por eventos de tipo común con una participación del 98% del ausentismo médico equivalente a 2.890 días de incapacidad y del 2% por accidentes laborales equivalente a 71 días.

Accidente laboral

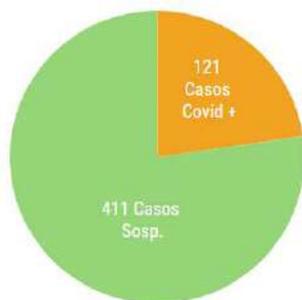
[403-9]



Al cierre del año 2021 se logra una reducción de los eventos por accidente laboral del 24% equivalente a 11 en relación al año 2020, pese a que el año 2020 presentó condiciones atípicas en el entorno que favorecieron las condiciones de seguridad de nuestros colaboradores en operación a causa de los aislamientos obligatorios en las ciudades.

Lo que representa reducción en la severidad considerable de los eventos generados, se resalta que en la gestión del año 2021 la reducción del 100% en la generación de accidentes catalogados como graves según la legislación colombiana, pasamos de cuatro (4) accidentes graves en el 2020 a no generar este tipo de eventos en el año 2021.

COVID-19



23% casos positivos equivalentes a 121 casos, los cuales generaron un total de 1.772 días de aislamiento preventivo.

77% casos sospechosos equivalente a 411 casos, los cuales generaron un total de 2.465 días de aislamiento preventivo, sin reconocimiento económico por parte de las entidades de salud.

El 98% de los casos positivos generados a 31 de diciembre de 2021 se encuentran cerrados y reincorporados laboralmente sin secuelas a su salud, el 2% restante equivalente a dos (2) de nuestros colaboradores que desafortunadamente no ganaron la batalla contra el COVID-19. Los contagios de estos colaboradores se generaron en escenarios extralaborales.

De los 121 casos positivos del 2021 el 94% de los casos se generaron por contagios extralaborales y solo se generaron 7 casos de contagio intralaboral equivalente al 6%.

Vacunación COVID-19

A partir del segundo semestre del año 2021 el subproceso de seguridad y salud inició con el seguimiento y promoción de la vacunación de COVID-19 como mecanismo de prevención del contagio y minimización de los efectos del virus en la salud de nuestros colaboradores a través de los siguientes mecanismos:

- Charlas de sensibilización
- Realización de cinco jornadas de vacunación en diferentes sedes de las empresas logrando la aplicación de la vacuna a 50 colaboradores, así como a miembros de su núcleo familiar.

- Establecimiento de formulario de google orientado al reporte del estado de vacunación de los colaboradores.

Es así como al al cierre del año 2021 se tienen los siguientes índices de vacunación de covid-19 en los colaboradores de llanogas:



Continuamos fortaleciendo el seguimiento y la promoción de los mecanismos adoptados para la prevención de la propagación del virus en nuestra organización

#UnaParaTodos y todo esto para uno

Durante este periodo, la gestión del Plan de Beneficios se consolidó con esta consigna. Buscamos que nuestros colaboradores reconozcan la oferta organizacional y promuevan un buen balance entre sus vidas y el trabajo y que además aporte al logro del objetivo estratégico de "Hacer de nuestras Empresas el mejor lugar para trabajar".

Para ellos, contamos con un plan de beneficios estructurados con el apoyo a nuestros colaboradores y el proceso de Gestión Humana y se definió en su estructura tres componentes básicos:

Voluntarios

Son todos aquellos que la compañía voluntariamente ofrece a todos los colaboradores para agradecer, reconocer y compartir como familia.

Reglamentarios

Son todos aquellos que son emanados por una norma laboral y que son de estricto cumplimiento para la compañía.

Comerciales

Son todos aquellos que ofrecen a los colaboradores beneficios relacionados con los servicios que presta nuestra empresa.

Debido al confinamiento generado por la pandemia de Covid19 la ejecución del plan de beneficios tuvo que modificarse eliminando algunos ítems de la programación y reemplazandolos por actividades virtuales lo que implicó ajustes en presupuesto, algunos de los beneficios que no se realizaron en el año 2021 son:

- Joropodromo
- Aniversarios Empresariales
- Grupos primarios (Cambia a modalidad virtual)

A través de esta modalidad virtual desarrollamos las siguientes actividades en un espacio llamado disfruta y aprende con Bienestar

- Clases de zumba, yoga y danza
- Clases de cocina
- Sesión de cuentaría
- Concurso de Fotografía
- Concurso de Disfraces
- Bingo

Algunos de los beneficios realizados en modalidad presencial por sedes y modalidad virtual

- Encuentro de talentos
- Reconociendo tu labor
- Quinquenios

La compañía ofrece voluntariamente a todos los colaboradores beneficios para agradecer, reconocer y compartir; actividades como:

Celebrando tu día,

homenaje a cumpleaños:

Los colaboradores disfrutaron de la tarde libre con el propósito de compartir esta fecha especial con familiares o seres queridos a excepción de los cargos operativos, hubo compensación de un combo de comida para celebrar en familia.



Bienvenido bebé

En los nacimientos de bebés de los colaboradores se hace entrega de un (1) bono Éxito por valor de \$50.000 para ser redimidos en artículos de uso de bebé, reconocemos que es una fecha especial y única en la vida de los colaboradores.



Estamos contigo (Apoyo Exequial)

En los momentos difíciles del colaborador, la compañía se hace presente con un auxilio funerario de valor \$300.000 y hasta \$2.000.000 en caso de ser el colaborador directamente el involucrado, así como el ausentismo por licencia de luto. Como beneficio voluntario si el familiar (padres, hijos, cónyuge) que

fallece vivía en un municipio o ciudad diferente donde reside el colaborador tiene dos (2) días hábiles adicionales. Los auxilios entregados durante el periodo 2021 fueron 16.

Tu Navidad



En señal de gratitud la compañía cada año otorga un obsequio de navidad, para el 2021 se entregó un bono por valor de \$120.000 y \$60.000 para compras en almacenes Alkosto o Ktronix o una ancheta navideña de acuerdo a la antigüedad de nuestros colaboradores, la distribución de entrega se realizó del 14 al 23 de diciembre del 2021.

Quinquenios

Uno de los eventos más esperados en los colaboradores es Quinquenios, espacio en que se reconoce la permanencia, compromiso y servicio al cumplir 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años con la organización. En la jornada se otorga a cada colaborador un escudo y bonificación no salarial de acuerdo a la siguiente escala:

Años	Escudo	Valor
5	Bronce	\$500.000
10	Plata envejecida	\$1.000.000
15	Plata	\$1.000.000
20	Oro	\$3.000.000
25	Oro con chispa de esmeralda	\$3.000.000
30	Oro con chispa de diamante	\$5.000.000

Para el 2021, nuestros quinquenios fueron celebrados de manera virtual, proyectado a través de circuito cerrado por Youtube con una duración aproximada de 4 horas y abierto al público, al evento fueron convocados los homenajeados junto con sus familias.



Grupos Primarios

En un entorno diferente se realizan actividades encaminadas a fortalecer el relacionamiento de los equipos de trabajo promoviendo la familiaridad con los compañeros, los encuentros son generados tres (3) veces en el año (uno por cuatrimestre), las actividades son libres y organizadas por los líderes de proceso. Para este periodo la ejecución de grupos primarios contó con liquidación de rubro para el último grupo del año (septiembre a diciembre).



Nota: las reuniones para grupos operativos fueron suspendidas producto de las restricciones causadas por la emergencia sanitaria.

Encuentro de Talentos

Jornada en la que nuestros colaboradores expresan sus talentos a través del canto, pintura, baile, entre otros. Obedeciendo las medidas preventivas ante el COVID-19 adoptadas por la organización, el evento se realiza de manera virtual, transmitido por el canal de Youtube y un 90% de satisfacción.



Otros Beneficios

Entre otros beneficios, contamos con Homenaje Póstumo, Eucaristías y espacios de reflexión, Feliz Matrimonio, Vivamos los disfraces, Reconociendo Tu Labor, Un regalo por una sonrisa, Disfruta con Bienestar, Gana gana.



La inversión ejecutada en el Plan de Beneficios en el 2021 fue de \$212.564.541 con una ejecución presupuestal del 92%.

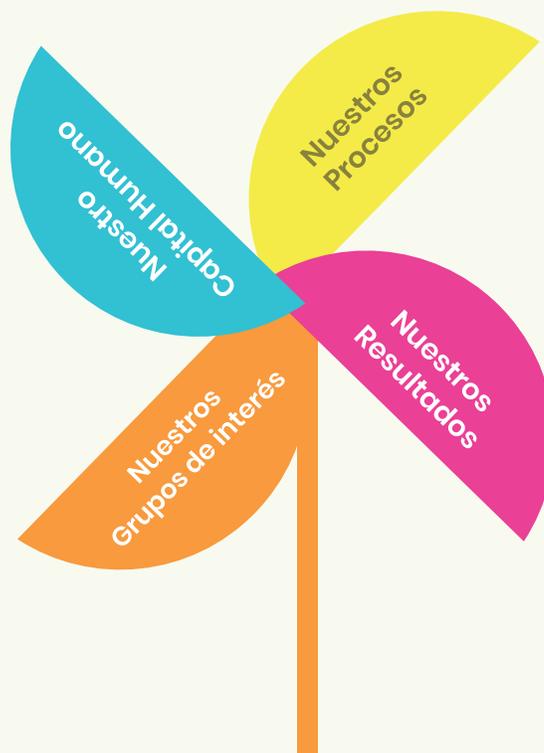
Programa Dirección por Objetivos

[404-3]

Desde hace algunos años, en nuestra organización, hemos emprendido un gran proyecto con un gran beneficio para que nuestros colaboradores trabajen por sus sueños. Este proyecto se llama "Dirección por Objetivos".

En resumen, es el beneficio a través del cual, en los últimos años, nuestros colaboradores han recibido un reconocimiento económico o prima extra legal por apoyar el logro de los objetivos de nuestra empresa. Para ganar este reconocimiento, se evalúa el aporte individual de cada uno de los colaboradores. Este aporte debe ser esa milla extra de acuerdo a las metas que se establecen en la gestión del desempeño de cada colaborador. Si esto es así, el bono puede ser de uno y hasta tres veces el salario que devengue la persona.

A la larga, trabajar por esos objetivos, se traduce en un beneficio personal; acercar a cada miembro de nuestra compañía a cumplir con cada una de sus metas profesionales, familiares y/o personales. ¡Porque más que trabajar por trabajar es trabajar los sueños!





Estas son las cifras de los beneficiarios del bono año 2020 pagado en abril del año 2021.

EMPRESA NOMINA	ALTA	MEDIA	APOYO	OPERATIVO	TOTAL
LLANOGAS	3	33	39	5	80

Nota: La gestión y el reporte de los resultados del programa "Dirección por objetivos del 2021" tienen corte en marzo y se presentará para el próximo informe de sostenibilidad.

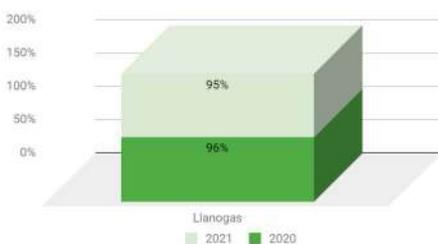
Capacitaciones y Entrenamiento

[404-1]

Este periodo de capacitaciones y entrenamientos comprende los ingresos de octubre de 2020 (Enero) a septiembre de 2021 (Diciembre), dado que esta medición es realizada tres meses después del ingreso a la compañía o movimiento interno y una vez se cierra o finaliza el proceso de entrenamiento.

Los criterios que son evaluados por colaboradores y líderes son: objetivo del entrenamiento, recursos y logística, metodología, tiempo, evaluación de los entrenadores y aplicabilidad en el colaborador.

Calidad de Entrenamiento 2020-2021



Para el 2021 la calidad del entrenamiento se mantuvo en el mismo nivel de cumplimiento con respecto al año anterior, en este periodo se fortalece el entrenamiento en modalidad virtual, adicional a ello se lanzan cursos de capacitación en la plataforma Classroom en temas como :

- Seven
- Sistemas de Gestión de Calidad
- Habeas Data
- Auditoría
- Distribución
- Metrología

El plan de capacitación anual cuenta con tres (3) ejes de ejecución: Legal, el cual da alcance a todos los requerimientos de exigible cumplimiento organizacional. Táctico, que apoya el cumplimiento de los objetivos de procesos según la demanda de los planes estra-tégicos, y Desarrollo, que apalanca el desarrollo individual de competencias específicas, la Calidad de la capacitación alcanzó un resultado del 94% a cierre del año 2021.

Comparativo inversión ejes de capacitaciones			
2020- 2021			
Eje	2020	2021	Variación %
Legal	62.243.905	86.720.704	39%
Táctico	30.776.078	44.373.222	44%
Desarrollo	12.607.430	60.005.554	376%
TOTAL	105627413	191.099.480	81%
Promedio	35.209.138	63.699.827	

Durante el 2021 se entregaron 6 cupos para Gana Gana que fueron redimidos en formación externa para estudio Tecnológico, Profesional y Diplomados.

También, se generaron jornadas internas de formación con recursos propios a través de entidades públicas (SENA), alcanzando un estimado de \$13,4 millones de pesos, las cuales no generaron salida de dinero para las compañías.

Durante este periodo, en términos generales se reportó un promedio de 28 horas por persona durante el 2021. Este resultado, tiene un ejecutado de 15.657 horas invertidas en planes de entrenamiento y capacitación, frente a 21 horas invertidas por persona en el año 2020 reportando una variación del 9,5%.

Acompañamiento Social

Nuestro programa social continuó con la atención en la línea de acción de salud, en donde se abordaron 37 casos de colaboradores con situaciones especiales de salud, como lo son; colaboradores con recomendaciones médicas, en condición de reubicados e incapacitados permanentemente, a los cuales se les realizó un acompañamiento en su totalidad a través de; visitas domiciliarias, visitas a puestos de trabajo, seguimientos de manera telefónica y citaciones a las instalaciones del edificio.

A continuación se presenta el comparativo respecto al año 2020:

Acompañamiento Social					
Recomendaciones / Reubicados					
Empresa	Total Casos 2020	Total Casos 2021	Increment./Dismin.	Seguimientos 2020	Cubrimiento 2020
Llanogas	35	37	2	37	100%

Incapacitados Permanentes					
Empresa	Total casos 2020	Total casos 2021	Increment./Dismin.	Seguimiento 2020	Cubrimiento 2019
Llanogas	2	2	0	2	100%

Derivado del acompañamiento realizado, es importante resaltar que uniendo esfuerzos se ha logrado un trabajo mancomunado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con los líderes, a favor de este grupo de colaboradores, aportando estrategias de intervención encaminadas a temas como: adaptación al cambio, relacionamiento con líderes y compañeros, cumplimiento de restricciones médicas, desmotivación laboral y temas actitudinales.

A continuación les presentamos el consolidado:

Acuerdo Mutuo				
Casos	Costo Anual	Valor total estimado - Pensión	Negociación	Ahorro
caso 1	\$24.045.731	\$673.280.454	\$25.000.000	\$648.280.454
caso 2	\$16.517.031	\$297.306.557	\$20.000.000	\$277.306.557
Total	\$40.562.762	\$970.587.011	\$45.000.000	\$925.587.011

Este mecanismo permitió a la organización un ahorro cercano a los \$925.587.011 de acuerdo a la proyección de los costos laborales. Al finalizar la relación laboral estos colaboradores no solo trabajan por sus sueños personales y de familia sino que además logran recuperar la confianza al sentir que tienen la posibilidad de ser productivos de nuevo y útiles para su entorno familiar.

Liderazgo Social

Para el año 2021, se realizó un acompañamiento personalizado con un total de 4 líderes, donde la orientación en el adecuado manejo de las diferentes situaciones presentadas, permitió lograr un trabajo articulado y posibles riesgos organizacionales.

Riesgos Sociales

Derivado del acompañamiento realizado, se identifican situaciones y tendencias de los colaboradores que nos permiten evidenciar potenciales riesgos organizacionales a nivel social, legal y de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiéndonos identificar los casos que ameritan un mayor seguimiento y control y que son de un alto riesgo para la organización.

Para este año continúan en seguimiento 34 casos categorizados en los diferentes riesgos y se logra el cierre exitoso de 3 casos, por terminaciones de contrato por acuerdo mutuo y gestiones internas asociadas a estrategias del equipo.

A continuación les presentamos, el consolidado de los riesgos asociados para este año, en comparación al año anterior:

Riesgos Sociales				
	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	Caso Cerrado
2020	3	11	14	6
2021	2	21	11	3

Línea de Conflicto

En el marco del programa “Hagamos un trato con nuestras diferencias” se han realizado un total de 2 acompañamientos a nivel grupal e individual, de los cuales el 100% se encuentra cerrado. Estos procesos han permitido generar una relación más cercana entre la organización y los colaboradores.

Respecto a los espacios de escucha recepcionados durante este año, reportamos un total de 11 casos gestionados con éxito para este periodo.



Estos espacios han permitido a los colaboradores contar con una orientación que los lleve al mejoramiento de su calidad de vida, y nos permite como organización involucrarnos en el bienestar del colaborador no solo en el ámbito laboral; sino también en espacios primordiales para su desarrollo.

Accountability

Con una inversión de \$73 millones de pesos, y con el lema “Queremos hacer que las cosas pasen” durante el 2021, trabajamos en Escuela de Líderes en Accountability bajo el concepto de promover una mayor capacidad de asumir nuestra responsabilidad, el empoderamiento de nuestras acciones y sus consecuencias, y el ser efectivos en la generación de resultados desde una postura proactiva y de compromiso. Con esta iniciativa buscamos los siguientes propósitos organizacionales:

- Mayor Compromiso
- Mayor Organización
- Mayor Productividad
- Fluir con Agilidad
- Menos reprocesos

En este sentido desarrollamos 2 etapas, una de valoración y otra para generar conciencia sobre qué significa accountability en Grupo de Llano y nuestra responsabilidad en la generación de una cultura de empoderamiento, proactividad y compromiso a través de nuestra influencia e impacto sobre nuestros equipos de trabajo.

Charlas tipo “TED”

Como una iniciativa del equipo G30, se dio continuidad durante este periodo como parte del entrenamiento de liderazgo a la práctica autónoma e individual de cada uno de sus integrantes. En esta oportunidad cada líder preparó desde su aprendizaje en la escuela de líderes una charla para todo el equipo que partió de las siguientes premisas:

- Tener tu idea para ser difundida.
- Elegir tu historia con base en lo que quieres lograr: entrenar, entretener o inspirar.
- Enmarcar tu idea como una respuesta a una pregunta que vale la pena plantearse y que sea planteada en forma de acción.
- Sembrar una semilla única de inspiración.
- Conectar con las necesidades profundamente arraigadas de las personas a quienes te diriges: interés en el equipo, realización personal o esperanza en el futuro.
- Hablar de un tema que le apasione y que lo haya movido.
- Recordar que al hablar, se está al servicio del público.

Es así cómo se desarrollaron 5 jornadas, un ejercicio de aprendizaje colectivo que parte de la vulnerabilidad y de las experiencias individuales, y que logra con éxito un mayor conocimiento entre líderes de la alta dirección, mayor entendimiento y respeto por el otro, entre otros aspectos que favorecen la familiaridad, la cercanía y el ejemplo, por lo que este ejercicio tendrá continuidad para el año 2022.

¿Qué es la huella DE CARBONO?



Es la cuantificación de los gases de efecto invernadero producidos por toda actividad humana o empresarial.

Fuente: Fenalco Solidario



Emitimos

1.129.008 Kg de CO₂ corresponde al uso de energía eléctrica en las sedes (34%)

- Diesel (26%)

- Requerimiento de Gasolina (10%)

Gas Natural

30%

NUESTRO COMPROMISO

Priorizaremos las estrategias de reducción de emisiones de GEI orientadas al uso eficiente de energía y sustitución de combustibles de la flota vehicular.



COMPENSACIÓN

0,23%

en emisiones de GEI por consumos Energético

Con el Programa

BanCO₂

Cambio climático y Sostenibilidad Ambiental

Respecto a nuestra Gestión Ambiental lanzamos en el año 2021 la estrategia E30+, como iniciativa para la implementación de acciones conducentes al aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y al apalancamiento de compromisos adquiridos por el país en términos de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y carbono neutralidad. Dentro de esta hoja de ruta se destaca:

- Mitigación de cambio climático: Primera medición de huella de carbono corporativa. En términos de consumos energéticos Llanogas representa un 24% de las Emisiones del grupo de Llano con 1.129.008 Kg de CO₂ en donde la mayor participación corresponde al uso de energía eléctrica en las sedes (34%), seguido del consumo de gas natural (30%) y diesel (26%) en la operación. El porcentaje restante corresponde a los requerimientos de gasolina. Los anteriores resultados, priorizan las estrategias de reducción de emisiones de GEI orientadas al uso eficiente de energía y sustitución de combustibles de la flota vehicular.
- Adaptación al cambio climático: Cierre Plan de Gestión del riesgo de desastres y socialización satisfactoria con organismos de socorro. Lo anterior permitió la atención oportuna de cuatro (4) requerimientos formulados por entidades de control y vigilancia.
- Medio Ambiente: Durante el año 2021 se desarrollan 34 jornadas de capacitación en temas como ahorro y uso eficiente de agua y energía, manejo de residuos peligrosos, atención de incidentes con consecuencias ambientales y buenas prácticas para la clasificación de residuos. Estos procesos de sensibilización, contribuyen al buen uso de recursos de la organización y a la toma de conciencia frente a los controles establecidos frente a los aspectos ambientales significativos de la operación.

Iniciativas Externas

[102-12]



Desde hace 4 años, nos vinculamos al esquema BanCO2 como donantes voluntarios junto con la mediación de La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial La Macarena (Cormacarena), una importante y valiosa iniciativa para salvaguardar el medio ambiente. Por eso, En Llanogas realizamos la compensación voluntaria de una parte de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero, a través de la vinculación a la estrategia de pago por servicios ambientales, por lo que patrocina en el año 2021 a 2 familias en zona rural de Villavicencio y 1 familia en el municipio de El Castillo, que conservan 27,81 hectáreas de bosque, lo que equivale a la fijación de 2.616 Kg de CO₂, aportando así a la preservación de los ecosistemas de alta montaña en la región. En el 2021 la inversión ejecutada a diciembre de 2021 fue de \$9.300.000.

Carbono Neutralidad

[102-13]

A partir de noviembre de 2021, Llanogas es partícipe de la Alianza por la Carbono Neutralidad, suscrita en la Cumbre sobre Cambio Climático COP26 por la Asociación Colombiana de Gas Natural - Naturgas. De esta manera y con el ánimo de contribuir a los compromisos del país en la reducción de Gases Efecto Invernadero, buscará aportar de forma voluntaria a la descarbonización de su operación con la transición al consumo de energéticos más eficientes y amigables con el medio ambiente.

Principio y Enfoque de Precaución

[102-11]

Llanogas, identifica los aspectos ambientales para cada una de las actividades y proyectos que adelanta de manera directa y a través de contratistas. Lo anterior le permite implementar controles para prevenir la materialización de impactos ambientales significativos y la mitigación de aquellos que sean inherentes a la operación. A su vez, contamos con una política de gestión ambiental que orienta en los lineamientos y compromisos organizacionales frente al control operacional y las estrategias para aportar al logro de los objetivos de desarrollo sostenible y gestión de cambio climático.

Política de gestión ambiental:

<https://drive.google.com/file/d/1sO7bvyHkEwmwigYhllk7zsW492xAbHG4/view>.

Así mismo ha identificado los riesgos ambientales en relación con los recursos naturales y comunidad vinculados a sus actividades, y ha definido los controles y medios de verificación de su eficacia.

Estrategía e iniciativas

Ecobuzones:

Junto al proceso de Facturación se ideó un buzón elaborado con materiales de bajo impacto ambiental entregado a clientes de zonas rurales para proteger la factura de condiciones de intemperie, apostando además a un incremento en el recaudo del pago de este servicio.

Juega tu papel:

Estrategia de sensibilización para la clasificación y reúso de papel, evitando la disposición de 196 Kg en 2021, lo que equivale al ahorro de 78 resmas de papel.



Semana HSE:



Una semana al año en donde se brinda sensibilización al colaborador a través de juegos didácticos y dinámicas, orientando sobre su rol en el cuidado de recursos como agua y energía, buenas prácticas ambientales para el manejo de residuos y hábitos de consumo responsable.

Estos temas son relevantes para nuestra organización, ya que estamos comprometidos con el cuidado y preservación del entorno, orientada a la mejora continua del desempeño ambiental, integrando criterios ambientales en todos nuestros procesos y áreas de negocio. Manifestamos nuestro compromiso con el medio ambiente a través del uso responsable de los recursos naturales y de la compensación voluntaria de nuestra huella de carbono.

Materiales Utilizados en Llanogas

30-1

Para el desarrollo de nuestras actividades consumimos elementos provenientes de recursos naturales renovables (58%), en su mayoría material de arrastre para la construcción de redes, y no renovables (42%), principalmente elementos para la operación; dentro de las estrategias que ha implementado la organización para aportar a la disminución de presión sobre rellenos sanitarios y circularidad de materiales, se encuentran:

- 36% del peso total de llantas en la operación del parque automotor, corresponde a producto reencauchado.
- 84% del peso total de cajillas para medidores (nichos) corresponde a policarbonado proveniente de procesos de reciclaje de botellones de agua.

El uso total de productos con contenido reciclado corresponde al 8%, del peso de materiales empleados, lo que sin duda constituye un aporte a la sostenibilidad ambiental de la organización.

301-1 Materiales Utilizados

Peso KG de los principales materiales 2021			
Material / Recurso	Renovables KG	No Renovables KG	Estrategias Amb KG
Papel	3.351,1		
Llantas		2.583	1.470
Cajas Medidores		1.120	5.762
Grasas		78	
Aceites		123,2	
Bolsas		3.477,58	
Arena	33.443		
Grava	17.843		
Tubería Polietileno		15.282,27	
Tubería Pealpe		9.197,28	
Tubería Conduflex		556,16	

Consumos

302-1

TOTAL	
Combustible	Cantidad
Gasolina - GI	15.425,922
Diesel - GI	28.745,658
Gas Natural - M3	281.103,8

Fuentes Fijas	
Combustible	Cantidad
Gasolina - GI	679,3
Diesel - GI	265,4
Gas Natural - M3	248.263,0

Fuentes Móviles	
Combustible	Cantidad
Gasolina - GI	14.746,6
Diesel - GI	28.480,3
Gas Natural - M3	32.840,8

Energía Eléctrica -Kwh	
Sede / Recurso	Consumo
Administrativo	180.480
EDS	1.472.808
Municipios	31.096
Reguladoras	320.120
Total	2.004.504

Reducción de consumo energético

302-4

Tipo de energía	Paneles Solares Kwh
Eléctrica	319,12
Combustible	

*La iniciativa de reducción se debe a los cambios operacionales

El mix de energéticos para el soporte de la operación puede representarse de la siguiente manera:

- Los consumos de combustibles en la organización corresponden en un 77% a fuentes móviles, es decir el parque automotor de la operación, y el 23% restante corresponde a fuentes fijas, principalmente equipos de estaciones de servicio.
- Consumo total de 2.004.504 kWh, en donde las EDS generan un requerimiento del 73% de la energía eléctrica de la operación, seguido de de las Estaciones Reguladoras (16%), el edificio administrativo (9%) y municipio (2%).
- Con la entrada en operación del sistema solar fotovoltaico en la EDS Manare para suplir la demanda del laboratorio y CPC, se genera un ahorro de 65 Kg de CO2 emitido a la atmósfera.

Interacción con el agua

303-1, 303-3, 303-5

La empresa consume un total de 14.395 m3 de agua, en donde la mayor proporción proviene de terceros a través del prestador de servicio de acueducto. Cuenta con una entrada adicional proveniente de aguas subterráneas que suplen la operación para una de las EDS de la organización.

303-3 Extracción del agua

Agua M3		
Proceso / Tipo	Subterránea	Terceros
Administrativo		2.247
EDS		10.204
EDS El Colono	32,1	-
Municipios		1.300
Reguladoras		612
Total	32	14.363

Generación de residuos

306-1

Durante el año 2022 se generan 878.024 Kg de residuos de los cuales el 95% corresponden a RESPEL. En su mayoría estos fueron enviados a procesos de aprovechamiento y tratamientos fisicoquímicos que permiten reincorporarlos nuevamente al ciclo productivo. El 51% de los residuos no peligrosos son gestionados externamente con terceros que los aprovechan, evitando sobre presión a rellenos sanitarios. Apenas un 6% de todos los residuos generados en el año, son enviados a disposición final.

Residuos 2022 - KG	
No Peligrosos	Cantidad
Ordinarios	19.627
Aprovechables	20.302
Venta	639
Posconsumo	263
Total	40.831

Residuos 2022				
Peligrosos	Cantidad	Trans. Local	Trans. Regional	Nacional
Incineración	73.384	9%		X
Físico Químico	269.221	32%		X
Aprovechable	295.061	35%		X
Celda Seguridad	31.225	4%		X
Biorremediación	168.302	20%		X
Total	837.193	1		

Incumplimiento de la legislación

307-1

307-1 Incumplimiento de la Legislación

Apertura Investigación	Cierres Investigación	Multas
0	2	0

Durante el año 2021 Llanogas logra el cierre de dos investigaciones abiertas en los años 2016 y 2008 por presunta ocupación de cauce en el Caño La Cuera e incumplimiento en el manejo de vertimientos de la EDS Serramonte respectivamente, resueltas ambas a favor de la Empresa y archivadas definitivamente una vez estudiadas las pruebas aportadas.

En el año se ejecuta un presupuesto de \$67 Millones, de los cuales el 58% se destinan a la implementación de controles ambientales para prevención de la contaminación, salvaguardando el cumplimiento legal, lo que permite cerrar el año sin apertura de investigaciones o procesos sancionatorios.

Nuevos Proveedores Filtros de

evaluación y selección de acuerdo a criterios ambientales

308-1

Cantidad de Proveedores	Cantidad Términos de Referencia	Cantidad Alta Incidencia - MCA
202	30	7

Durante el año 2021 se registra el ingreso y prestación de 202 servicios para Llanogas, para los cuales se definen estándares de cumplimiento legal ambiental que son supervisados en sitio para el aseguramiento. La incorporación de consideraciones ambientales en contratos y categorización de servicios de alta incidencia ambiental, permite enfocar los esfuerzos y acompañamientos para desarrollo de proveedores, al tiempo que se logra cumplir los requerimientos ambientales de partes interesadas.

Para y Por Nuestra Gente

[413-1]

Contamos con un Subproceso de Relacionamiento con el cual implementamos 3 programas e iniciativas que buscamos llegar a los diferentes municipios de cobertura y realizar estas actividades entre nuestras comunidades, con el objetivo de dar a conocer las líneas de emergencias, cuidados y beneficios del gas natural, medios de contacto con nuestra organización y temas que aportan al cuidado del medio ambiente.

Para el 2021 contactamos 1225 personas en 243 eventos de relacionamiento y 6.043 personas en actividades de educación ciudadana.

Llanogas contigo

Esta actividad tiene como propósito llevar a los barrios y colegios, de forma lúdica y participativa, mensajes de conciencia ciudadana, uso adecuado del servicio

de gas, líneas de emergencia, canales de atención y revisiones periódicas. Tiene como objetivo la comunidad en general y se programa a través de líderes comunales o presidentes de Junta de Acción Comunal, por gestión propia o por solicitud de la comunidad.



Sensibilizaciones Pedagógicas

Tienen como propósito general llevar mensajes de educación y cuidado ambiental, uso de los servicios y generación de conciencia ciudadana a poblaciones específicas como empresas, gremios, funcionarios, y comunidades en torno a un mismo objetivo. Generalmente son solicitadas de manera externa por la comunidad.



Cine al Parque

Tiene como propósito llevar a los diferentes sectores de la ciudad, películas familiares, con temáticas relacionadas con el cuidado del medio ambiente y la cultura ciudadana. Tienen como población objetivo la comunidad en general. Previamente a la proyección de la película se imparten los mensajes relacionados con el servicio de gas y se realizan sesiones de preguntas y respuestas.



Relacionamiento con Grupos de interés 2021

Concepto	Eventos	Pers
• Acompañamiento plenarias Concejos municipales	5	29
• Socializaciones a la comunidad (RTR-GI, Convenio, Fes)	18	556
• Relacionamiento y Socializaciones-(CMO)	34	91
• Relacionamiento con líderes de opinión V/cio	57	73
• Relacionamiento - Municipios con líderes de opinión	20	41
• Relacionamiento de apoyo a distintas áreas de la Org.	109	435
Asistencia total	243	1.225

Actividades en Llanogas 2021

	Niños	Adultos	Total
• Cine al Parque	530	111	641
• Llanogas contigo	844	4.289	5133
• Sensibilizaciones		269	269
Total acompañamientos	1.374	4.669	6.043

Líderes de Corazón



Por otra parte, contamos con un programa de voluntariado conocido internamente como "Líderes de Corazón". Es una iniciativa orientada a ofrecer y ayudar a nuestros colaboradores que se encuentran en situaciones adversas, y a comunidades en condiciones de vulnerabilidad, con el fin de fomentar las buenas acciones y promover el voluntariado acompañado de valores hacia el entorno que nos rodea.

Semillas en especie como donaciones de sangre, implementos médicos, kits de aseo, mercados, ropa, libros, juguetes y donaciones económicas han llegado a personas que lo necesitan y son tan solo una pequeña parte de lo grande y significativo que es el programa. Gracias a cada contribución, colaboradores, fundaciones, y comunidades en condiciones de pobreza o poblaciones afectadas por lluvias se han visto beneficiadas por el buen corazón de nuestros compañeros Líderes de Corazón y la organización.

Resultados Voluntariado y Donaciones Llanogas				
Año	Nombre de Actividad	Ciudad/Municipio	Población Impactada	Actividades
2021	Líderes de Corazón	Villavicencio	Hogares geriátricos, fundaciones, barrios, colaboradores y sus familiares	9
	Donaciones en general y navidad	Municipios de cobertura	Clínicas, barrios, fundaciones, ICBF, Hogares geriátricos	55
	Apoyo a escuelas deportivas	Villavicencio	Club CDIM, Libertad, Martin García y La Tribu	4



Cultura de Paz: Despolarizar los

conflictos escolares

[102-12, 102-13, ODS 4]

En un esfuerzo conjunto entre Llanogas y la empresa Bioagrícola del Llano, y con el aval de la Alcaldía de Villavicencio, a través de la Secretaría de Educación Municipal, implementamos desde el año 2017 un proyecto que ha generado resultados muy positivos en las comunidades educativas involucradas, resaltando la importancia de la cultura del diálogo, el respeto y la sana convivencia escolar, en nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

En el primer Ciclo (2017-2018) y con base en la priorización de la Secretaría de Educación Municipal, fueron abordados los establecimientos, Jorge Elicer Gaitán, Las Palmas, Santa Inés, con más de 7000 mil estudiantes impactados, 244 docentes formados y 78 estudiantes mediadores. Además se implementaron 9 talleres de formación docente, 142 visitas de asistencia técnica, 1.242 personas atendidas, 393 pactos de convivencia.

En el 2019 se inició el segundo ciclo, en las instituciones educativas, Abraham Lincoln, Marco Fidel Suárez, y Narciso Matus Torres, beneficiando a más de 4.600 estudiantes; 156 docentes formados, 10 talleres de cualificación pedagógica.

Durante la situación de emergencia educativa derivada de la pandemia, el programa se adaptó con prontitud a las nuevas condiciones y así con el decidido apoyo de la Secretaría de Educación, la administración de Villavicencio Cambia Contigo, Llanogas, Bioagrícola del Llano y la corporación Opción Legal, finalizaron exitosamente el segundo ciclo con 7 talleres para pactos de convivencia en hogares, 18 talleres para mediadores, 189 pactos de convivencia en casa. En esta ocasión, las instituciones educativas tuvieron la oportunidad de afianzar la convivencia, el buen trato y la gestión de los conflictos, trasladando los aprendizajes a los hogares de los estudiantes.

Por otra parte, la formación en mediación de los estudiantes, permite que identifiquen los conflictos en el aula, y en el hogar como oportunidad para el desarrollo de sus habilidades emocionales, cognitivas y comunicativas. Así, sin importar su edad, serán capaces de gestionarlos, mejorando sus relaciones interpersonales.

Para estudiantes y docentes, ahora resulta más fácil comprender que el diálogo es la mejor solución ante los conflictos en sus instituciones educativas y hogares para la construcción de una cultura de paz presente y futura.

En el 2021 dimos apertura al ciclo tres, beneficiando en esta oportunidad a las instituciones educativas, Departamental de La Esperanza, Inem Luis López de Mesa y Luis Carlos Galán. Sin embargo, es de resaltar que las instituciones educativas de los ciclos anteriores continúan en el programa de formación docente, bajo el seguimiento de la Corporación Opción Legal, y la financiación del programa por parte de Llanogas y Bioagrícola del Llano, con una inversión ejecutada de \$144. 641.077 entre ambas empresas y \$95.533. 819 por parte de Llanogas.

Video cierre del ciclo 2: https://drive.google.com/drive/folders/1WF_RhdYxXNx087r82n-UzAJ3TRO7SSpz



Taller docente ciclo 3



Formalización ciclo 3 del programa

Nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS están interconectados y plantean tres grandes retos críticos; Poner fin a la pobreza, Luchar contra el cambio climático y asegurar la prosperidad para todos y todas, desde Llanogas, ilustramos cómo hemos articulado nuestras acciones y estrategia organizacional.

METAS:

15.1 Velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas.

15.4 Velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica

Con nuestro programa **BanCO2**, acompañamos en las técnicas de enseñanza a familias sobre la siembra, y apadrinamiento para la preservación del agua para su crecimiento y superación.



METAS:

- 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.
- Somos partícipes de la alianza por la Carbono Neutralidad suscrita en la Cumbre sobre Cambio Climático COP26 por Naturgas, con el ánimo de contribuir a los compromisos del país en la reducción de GEI.
- Impulsamos Movilidad Sostenible con nuestra flota de vehículos a gas natural.
- Primer sistema fotovoltaico

METAS:

- 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.
 - 8.6 reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados.
 - 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.
- Fomentamos un espacio de trabajo armonioso donde se puede crecer a nivel laboral y personal, alcanzando metas y objetivos.



Desarrollo Sostenible

Contra la desigualdad y Poner frente al cambio climático. En esta...
 cional a los objetivos para el cumplimiento de la agenda 2030.



METAS:

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.
 Fortalecemos con acciones enriquecedoras las bases de una organización integral desde sus valores y principios.

8

METAS:

4.7 Asegurar que alumnos adquieran conocimientos sobre los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia
 4.a Adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos.

Fortalecemos las competencias ciudadanas de comunidades educativas financiando el programa "Cultura de Paz, Despolarización de los conflictos escolares"

10

METAS:

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

Fomentamos un espacio de trabajo armonioso donde se puede crecer a nivel laboral y personal, alcanzando nuestros objetivos.

8 16

Medios de Comunicación

con nuestros grupos de interés.

Tipos de Comunicación

Doble Vía	↔
Una Vía	→

Medios de Comunicación	Tipo de Comunicación	Grupos de Interés											
		Clientes	Productor y Transportador de gas	Entes de Control	Colaboradores	Proveedores y Contratistas	Junta Directiva y Accionistas	Empresas del Sector	Organismos de inspección	Firmas Instaladoras	Líderes de Opinión Local	Comunidad	Entes Gubernamentales
Página Web	↔	●				●						●	
Redes Sociales	↔	●										●	
Intranet Corporativa "Compartiendo el conocimiento"	→				●								
Periodico Interno "La Familia"	→				●								
Carteleras e Impresos	→	●			●								
Televisores Internos	→				●								
Correo electrónico y Físico	↔	●	●		●	●	●		●	●		●	
Cartas formales	↔	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Circulars internas	→				●								
Medios Masivos (radio y TV)	→	●									●	●	
Informes de Gestión y Sostenibilidad	→	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
Boletines de Prensa	→	●									●	●	
Relacionamiento	↔	●									●	●	
Reuniones Presenciales	↔			●	●	●	●		●	●	●	●	
Líneas de Atención al Cliente	↔	●											
Línea ética	↔	●			●								
Línea Proveedores	↔					●							
Eventos Virtuales	↔	●			●								

Índice de contenidos GRI

(102- 55)

Estándar GRI (Indicador)	Nombre del Indicador	Comentarios o Razones de Omisión	Nº Página	Omisión
1. CONTENIDOS GENERALES - PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
102- 1	Nombre de la Organización		4	
102- 2	Actividades, Marcas, Productos y Servicios		5	
102- 3	Ubicación de la sede de la organización		42	
102- 4	Ubicación de las operaciones		5	
102- 5	Propiedad y forma jurídica		4	
102- 6	Mercados servidos		5	
102- 7	Tamaño de la organización		8	
102- 8	Información sobre empleados y otros trabajadores		8	
102- 9	Cadena de suministro		6	
102- 10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	"El periodo del presente informe no hemos definido la información de los cambios significativos en la empresa, ni en su cadena de suministro. "		Información no disponible
102- 11	Principio o enfoque de precaución		29	
102- 12	Iniciativas externas		37, 38, 28, 35	
102- 13	Afiliación a asociaciones		28, 35	
2. ESTRATEGIA				
102- 14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		3	
3. ÉTICA E INTEGRIDAD				
102- 16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		14	
4. GOBERNANZA				
102- 18	Estructura de Gobernanza		6	
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
102 - 36	Proceso para determinar la remuneración	Aplica al compromiso con la dimensión Prácticas Laborales	16	
102-40	Lista de grupos de interés		7	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Actualmente la empresa no cuenta con sindicatos, ni acuerdos de negociación colectiva.	11	No procede
102-42	Identificación y selección de grupos de interés		7	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		7	
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		7	

6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORME				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	"La compañía Gases del Llano SA Empresa de Servicios Públicos consolida Estados Financieros con las siguientes subordinadas: Gases del Cusiana SAS Empresa de Servicios Públicos BIC Bioagropecuaria del Llano SA ESP Acciones Empresariales SAS"		No procede
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas.		16	
102-47	Lista de temas materiales		16	
102-48	Reexpresión de la información	No contamos con reexpresiones teniendo en cuenta que este es nuestro primer informe		No procede
102-49	Cambios en la elaboración del informe	No contamos con cambios teniendo en cuenta que este es nuestro primer informe		No procede
102-50	Período objeto del informe	El presente informe analiza nuestra gestión empresarial dirigida a nuestros GI comprendido desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2021	4	
102-51	Fecha del último informe	Este es el primer informe de sostenibilidad, público y dirigido a nuestros GI presentado por Llanogas		No procede
102-52	Ciclo de elaboración del informe	El informe se elaborará de manera anual y se presentará antes del 30 de abril de cada año.	4	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		42	
102-54	Declaración de conformidad con los estándares GRI		4	
102-55	Índice de contenidos GR		40	
102-56	Verificación externa	El presente informe será verificado por la auditoría interna de Llanogas S.A.S	4	
103-3	Explicación del tema material y su cobertura	Implícito en todo el informe		
7. TEMAS MATERIALES				
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		13	
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen		29	
302-1	Consumo energético en la organización		30	
302-4	Reducción de Consumo energético		30	
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		30	
303-3	Extracción de Agua		30	
303-5	Consumos de Agua		30	
306-1	Vertido de agua en función de su calidad y destino		31	
307-1	Incumplimiento de la legislación		31	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		13, 32	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		8	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		19	
403-9	Lesiones por accidente laboral		19	
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		24	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		23	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		8	
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		33	
No Asociados a GRI	BANCO2		28	
No Asociados a GRI	Flexibilidad laboral y teletrabajo		17	
No Asociados a GRI	Plan de Beneficios		20	

[102-53] [102-3]

Punto de contacto para preguntas sobre el informe

Nombre:

Angie Daniela Ortega Vera

Correo electrónico:

adortega@grupodellano.com

Cargo:

Profesional III Corporativo de RSE

Teléfono:

+57 321 316 5380

Página web

www.llanogas.com

Redes Sociales

Llanogassaesp



Línea de Atención al Cliente

608 681 9080

L/V 7:00 a.m. – 4:00 p.m.

Jornada continua

Dirección:

Cra. 38 # 26 C 95 barrio Maizaro Sur/7 de Agosto
Villavicencio – Meta.



www.llanogas.com