

2023
2024



Comunicación de Progreso

Perfil de la Organización - Dispac S.A. E.S.P





Comunicación de Progreso 2023 - 2024
Dispac S.A. E.S.P

Autoría

Obed Alfonso Fragozo Manjarrez
Asesor en Gestión de la Responsabilidad Social

Liliana Patricia Sedano González
Karen Liliana Rojas Bejarano
Estudiantes Maestría en Gerencia Social - Uniminuto



JORGE JULIÁN QUINTERO POLO
Gerente General

En un mundo que nos convoca cada vez más a ser conscientes de los desafíos globales, es imperativo que las empresas asuman una responsabilidad más amplia que abarque no solo sus intereses económicos, sino también el bienestar de la Sociedad y del planeta en su conjunto, es decir, un equilibrio en las tres dimensiones de la sostenibilidad. En este sentido, la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, iniciativa de responsabilidad social de mayor relevancia actual, significa un compromiso de gran importancia hacia la construcción de un mundo más sostenible, equitativo y próspero para las generaciones presentes y futuras.

“Un compromiso de gran importancia hacia la construcción de un mundo más sostenible”

DISPAC S.A. E.S.P



En atención a ello, quienes tenemos la oportunidad de liderar la toma de decisiones de la empresa Dispac S.A. E.S.P, dimos un paso importante en 2023 respecto de solicitar la adhesión a esta iniciativa y potenciar aquellas acciones que históricamente hemos venido desarrollando en el departamento del Chocó, adoptando diez principios universalmente aceptados en áreas fundamentales como los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Estos principios reflejan los valores fundamentales que guían las operaciones de la empresa de manera responsable y ahora mucho más con la aceptación que hiciera Pacto Global desde octubre de 2023.

Además, esta adhesión implica reforzar el compromiso de continuar actuando con integridad y transparencia en todas las actividades comerciales, combatiendo activamente la corrupción en todas sus formas y promoviendo una cultura de ética tanto interna como externa en la empresa.

“Reforzar el compromiso de continuar actuando con integridad y transparencia en todas las actividades comerciales”

La presente Comunicación de Progreso respecto de cada área fundamental ya mencionada, se convierte en una línea base que nos permite conocer nuestro nivel de desempeño, aspectos fuertes y oportunidades de mejora, por esa razón, presentamos a nuestros grupos de interés, una rendición de cuentas transparente que muestra lo que somos hoy frente a cada aspecto que diagnostica Pacto Global, y se convierte en insumo para definir e implementar planes de acción en el corto y mediano plazo que nos ayuden a consolidar nuestra política de responsabilidad social y contribuir de manera más significativa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y desempeñar un papel significativo en la construcción de un mundo más justo, sostenible y próspero para todos.

ÍNDICE

CONÓCENOS	10
Conócenos Dispac S.A. E.S.P	11
Historia y antecedentes de la constitución de la empresa	12
Contexto actual	13
Nuestro equipo de trabajo	14
Planeación estratégica	15
Valores	16
Dispac S.A. E.S.P una empresa que le apuesta a la Sostenibilidad	17
Metodología de implementación de la Comunicación de Progreso	18
GOBERNANZA	21
Políticas y responsabilidades	22
G1. Responsabilidades del máximo órgano del gobierno GRI 2 – 12, 2 – 14, 2-22 (2011)	22
G2. Compromiso de Dispac S.A. E.S.P con respecto a la sostenibilidad	25
GRI 2-23	
G3. Código de conducta en temas de sostenibilidad	28
GRI 2-23	
G4. Designación de responsables frente a los temas de sostenibilidad	29
GRI 2-13	
G5. Instancias para abordar temas de sostenibilidad	29
GRI 2-9, 2-13	
G6. Procesos para evaluar riesgos	30
GRI 205-1 (2016)	
G6.1 Evaluación de riesgo en derechos humanos, estándares laborales, ambiente y anticorrupción en la cadena de valor.	30
G 7. Proceso de la debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos reales y potenciales en temas de sostenibilidad.	31
GRI 2-12, 2-23-A-II-3-1.3-3-D (2021)	
G 7.1 Riesgos que generan impactos adversos en los diferentes componentes de la sostenibilidad, desde la cadena de valor.	32
G8. Procesos para promover la comunicación con los colaboradores en términos de sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa en el marco de las secciones de la sostenibilidad.	32
GRI 2-26 (2021)	
G 8.1 Procesos mediante los cuales los trabajadores pueden planear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa	33
GRI 2-26 (2021)	

G9. Lecciones aprendida sobre los temas de sostenibilidad.	34
GRI 3-3 (2021)	
G10. Vinculación de los resultados de la sostenibilidad con la remuneración de los ejecutivos.	35
GRI 2-19	
G 11. Porcentaje de las personas en el máximo órgano de gobierno de la empresa.	35
GR II 2-9 (2011) 405-1(2016)	
G12. Informe de sostenibilidad	36
G13. Verificación del cuestionario por terceros.	36
GRI 2-5 (2021)	

DERECHOS HUMANOS **38**

HR1. Materialidad de derechos humanos relacionada con la operación y/o cadena de valor. GRI 3-2 (2021)	39
HR2. Compromiso y política de la empresa en el marco de los componentes de derechos humano.	41
GRI 2-23	
HR 2.1 Compromiso y política de derechos humanos.	42
GRI 2-23-c 2-23-d 2-23-e	
HR 3. Compromiso de la empresa con las partes afectadas en relación con los componentes de derechos humanos.	42
GRI 3-1 -b 3-3 -f (2021)	
HR4. Tipo de medidas para prevenir y mitigar los riesgos e impactos asociados a los componentes de derechos humanos.	43
GRI 3-d (2021)	
HR5. Formación en derechos Humanos	43
GRI 3-3-d (2011)	
HR6. Evaluación de la empresa en la prevención y mitigación de riesgos e impactos en derechos humanos.	44
GRI 3-3-3 (2011)	
HR7. Remediación de la empresa a los impactos adversos en términos de derechos humanos.	45
Gri 3-3-d-II (2021)	
HRS 8. Descripción de prácticas u objetivos fijados, adicionales relevantes para llevar a cabo los principios de derechos humanos.	45
GRI3-3-c y 3-3-d (2011)	

ESTÁNDARES LABORALES **47**

Compromiso	48
L1. Compromiso y política sobre los componentes de estándares laborales. GRI 3-3-C (2021), GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	48

Prevención	49
Compromiso de la empresa con las partes afectadas en terminos de los componentes de estandares laborales.	
GRI 3-1-b y 3-3-2 (2021) GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	49
L4. Formación sobre estandares laborales. GRI 3-3-d (2021) GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	50
L5. Evaluación de la empresa en avances sobre la prevención y mitigación de riesgos e impactos en los temas asociados a estándares laborales.	50
GRI 3-3-3 (2021) GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)	
Desempeño	51
L6. Derechos más favorables que los previsto en la legislación en los convenios colectivos vigentes.	51
L7. Porcentaje de mujeres en puestos gerenciales o directivos.	51
L8. Relación entre salarios base y la remuneración de mujeres y hombres comparando trabajos de igual valor.	52
GRI 405-2 (2016)	
L9. Lesiones por hora trabajada.	52
GRI 403-9 (2018)	
L10. Incidentes en la empresa (Lesiones por trabajador)	52
GRI 403-9 (2018)	

MEDIO AMBIENTE 56

Compromiso	57
E1. Compromiso y política sobre componentes de medio	57
GRI 3-3-c (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)	
E1.1 Compromisos y política medioambiental. GRI 2-23C, 2-23D, 2-23-e (2021)	58
Prevención	59
E2. Comunicación con las partes afectada con sus representantes en relación con los componentes de medio ambiente.	59
GRI 3-1-b y 3-3-1 (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)	
E3. Medidas para prevenir y mitigar riesgos e impactos asociados con los temas ambientales.	60
GRI 3-3-d (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)	
E.4 Evaluación de la empresa de los avances en la prevención, mitigación de los riesgos e impactos asociados a los temas de medio ambiente.	61
GRI 3-3-e (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)	

E4.1 Seguimiento con los avances en los objetivos propuestos en términos medioambientales. GRI 3-3-e (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)	62
E4.2 Seguimiento con los avances en los objetivos propuestos en términos medioambientales. GRI 3-3-e (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)	63
E5. Involucramiento de la empresa para proporcionar o permitir la reparación de los impactos asociados en los componentes medioambientales. GRI 3-3-d-ii (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)	63
Acción por el clima	64
E6. Emisiones brutas de gases efecto invernadero de alcance 1 y 2 de la empresa en el periodo de referencia. GRI 305 -1, 305 - 2(2016)	64
E7. Emisiones globales brutas (GEI)de alcance 3 de la empresa durante el periodo de referencia. GRI 305-4	64
E7.1 categorías de alcance 3 que se incluyen en el cálculo de las emisiones de alcance 3 de la empresa. GRI 305-3 (2016)	66
E8. Porcentaje de ingresos de la empresa que se invirtieron en I+D de productos y servicios con bajas emisiones de carbono.	67
E10. Consumo de energía renovable de la empresa como porcentaje total de energía en el periodo de referencia. GRI 302-1 (2016)	67
Tecnología	68
E11. Porcentaje de ingresos de la empresa que procedieron en productos y servicios con bajas emisiones de carbono durante el periodo del informe. Preguntas adicionales sobre temas específicos.	68
E12. Temas medioambientales relacionado con las operaciones y cadena de valor. GRI 3-2 (2021)	68
Tema específico Agua	69
Extracción y consumo de agua de la empresa. GRI 303-3, 303-5 (2018)	69
Temas específicos: Bosques, biodiversidad y uso de suelo	69
E15. Hectáreas de los lugares donde la empresa posee, arrienda o gestiona en áreas protegidas claves para la diversidad. GRI 304-1 (2016)	69
E17. Proyectos centrados en la restauración y protección de los ecosistemas. GRI 304-3 (2016)	70

E18. Emisiones de la empresa de los contaminantes durante el periodo de referencia.....	71
Tema específico Residuos	71
E19. Toneladas métricas, informe de peso total de los residuos generados por la empresa,	71
en el periodo del informe.	
GRI 306-3 (2020)	
E20 Porcentaje de residuos de la empresa que fueron peligrosos durante el periodo.....	72
de referencia.	
GRI 206-4, 306-4, 306-5 (2020)	
E21. Toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumidas	72
por a la empresa durante el periodo del informe.	
Medio ambiente en general	73
E22. Acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha tomado para implementar	73
principios de medio ambiente en el periodo del informe. GRI 2-2c Y 3-3-d (2021) GRI 303	
(2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016).	
ANTICORRUPCIÓN	74
Compromiso	75
AC.1 Programa de cumplimiento anticorrupción	75
GRI 3-3-C (2021) GRI 205 (2016)	
AC2. Políticas y recomendaciones para los empleados frente a su actuación en caso	75
de dudas que generen conflicto de interés.	
Prevención	76
AC3. Formación en materia de anticorrupción e integridad	76
GRI 205-2 (2016)	
AC 3.1 Frecuencia de formación.	77
AC4. Supervisión a la empresa en cumplimiento al programa de anticorrupción.	77
GRI 3-3-E (2021) GRI 205 (2016)	
Desempeño	78
AC5. Incidentes de corrupción ocurridos durante el año del informe.	78
GRI 205- 3 (2016)	
AC7. Acciones colectivas contra la corrupción.....	78
GRI 3-3-d (2021), GRI 205 (2016)	
CONCLUSIONES GENERALES	83
REFERENCIAS	86
ANEXOS	86

**#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DEL CHOCÓ**

01

CONÓCENOS

**METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE LA PRESENTE
COMUNICACIÓN DE PROGRESO**

CONÓCENOS DISPAC S.A. E.S.P



Dispac S.A. E.S.P, es una sociedad Anónima y Empresa de Servicios Públicos, comprometida con el desarrollo sostenible en la prestación de servicios públicos domiciliarios de carácter mixto. Constituida como sociedad anónima por acciones, opera dentro del marco del derecho privado desempeñándose como empresario mercantil. La misión principal de Dispac S.A. E.S.P es la comercialización y distribución de energía eléctrica de manera sostenible, ética y confiable, en el departamento del Chocó y áreas de influencia.

NUESTRA HISTORIA

1998

La Superintendencia de servicios públicos domiciliarios (SSPD) toma control de Dispac S.A. E.S.P, dado que no era viable su funcionamiento financiero y operativo como empresa privada.

2001

Se constituye Dispac S.A. E.S.P por el Gobierno Nacional, y se establece como una alternativa efectiva para la administración de la electrificadora del Choco en agosto del 2002. Dentro de la estrategia de gestión se determina que la electrificadora quedaría en manos de la nación.

2002

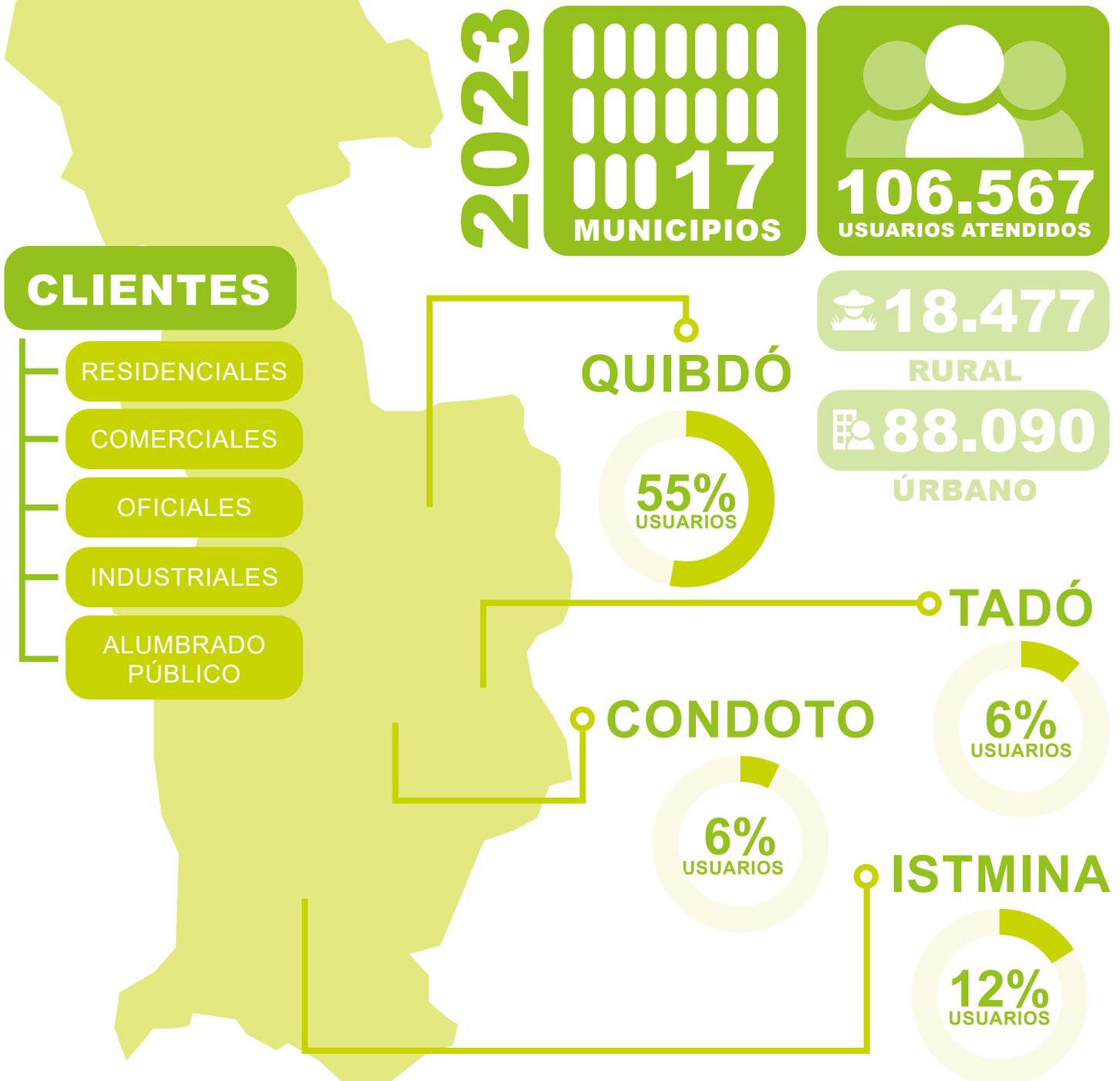
La electrificadora del Chocó es liquidada y se determina la necesidad de desarrollar un esquema que permita la gestión de activos del Instituto de Planificación y Promoción de soluciones Energéticas (IPSE) para la prestación del servicio. Debido a la constante inestabilidad financiera y técnica.

2023 - 2024

En la actualidad Dispac S.A. E.S.P, se encarga auditar al Gestor que administra el establecimiento de comercio y la operación del negocio, además de planear la expansión de mediano y largo plazo, realizar el análisis regulatorio, la proyección y planeación financiera y el endeudamiento a largo plazo.

CONTEXTO ACTUAL

Para el año 2023 Dispac S.A. E.S.P, tiene presencia en 17 municipios del departamento del Chocó Colombia, sus clientes se concentrado de la siguiente manera:



NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

Dispac S.A. E.S.P cuenta con un equipo de colaboradores, que le apuestan día a día a prestar un mejor servicio y gestionar los requerimientos de la comunidad.

A continuación, se presenta el organigrama donde se ubican los cargos de las personas que hacen posible el funcionamiento de la electrificadora y el abastecimiento de la energía al departamento del Chocó.





PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Para el año 2023 se plantea una estrategia en la dimensión de tiempo 2023 – 2030, la cual se centra en aportar esfuerzos para mejorar la calidad de vida de la comunidad situada en el departamento del Chocó y en zonas interconectadas de Colombia. También, busca prestar un servicio desde la eficiencia operativa y la mejora continua de los procesos, por esta razón está siendo encaminada al compromiso económico, social y ambiental. Por lo anterior la misión y visión se reformula de la siguiente manera:



MISIÓN

“Somos una empresa prestadora de servicios públicos, distribuidora y comercializadora de energía eléctrica, desarrolladora de proyectos energéticos, para la satisfacción de nuestros grupos de interés en el Departamento del Chocó y áreas de influencia, impulsando el desarrollo sostenible, de manera ética y confiable”.

VISIÓN

“En 2030, la empresa Dispac S.A. E.S.P, será reconocida por la prestación del servicio de energía en términos de cobertura, calidad, continuidad del servicio y solidez financiera, y como un actor estratégico en la ejecución de proyectos energéticos, aportando al desarrollo social, ambiental y económico del Departamento del Chocó y áreas de influencia”.



VALORES

Los valores que integran este plan estratégico y por los cuales se van a encaminar las acciones de Dispac S.A. E.S.P son:

- 1 INTEGRIDAD**
- 2 ACTITUD POSITIVA**
- 3 ENFOQUE AL CLIENTE**
- 4 HONESTIDAD**
- 5 MEJORA CONTINUA**
- 6 RESPETO**
- 7 TRABAJO EN EQUIPO**
- 8 TRANSPARENCIA**

La táctica y estrategia de Dispac S.A. E.S.P, se basan en las siguientes perspectivas: técnica, la cual busca el mejoramiento continuo de las condiciones técnicas para el abastecimiento de la energía eléctrica a las comunidades, dentro del marco de las regulaciones establecidas; comercial y servicio al cliente: que busca brindar un servicio eficiente al menor costo posible, cumpliendo con las regulaciones y garantizando la recaudación de recursos y la rentabilidad; la perspectiva de responsabilidad Social empresarial: busca asegurar la contribución de los procesos de Dispac S.A. E.S.P, con el desarrollo sostenible desde lo ambiental, social y económico, además afianzando la cultura corporativa fundamenta en los valores de la empresa, y la generación de confianza de los grupos de interés. Por último, la perspectiva financiera: que busca garantizar la rentabilidad, liquidez y generación de valor a través de la optimización de recursos.



DISPAC S.A. E.S.P UNA EMPRESA QUE LE APUESTA A LA SOSTENIBILIDAD

Dispac S.A. E.S.P, en armonía con sus valores corporativos de integridad, actitud positiva, enfoque al cliente, honestidad, mejora continua, respeto, trabajo en equipo y transparencia y su constante interés por crecer en temas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, decide adherirse en 2023, a la iniciativa de responsabilidad social más grande que existe, Pacto Global de las Naciones Unidas. Este organismo apuesta por la implementación de estrategias en su gestión y operación, dirigidas a diagnosticar, formular y ejecutar planes de mejora, alineados a dicha iniciativa, en el marco de cuatro áreas temática como son: gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Así Dispac S.A. E.S.P, se une a las 601 empresas y organizaciones colombianas adheridas a esa fecha y comprometidas con el desarrollo sostenible a nivel nacional.

- 1 GOBERNANZA**
- 2 DERECHOS HUMANOS**
- 3 PRÁCTICAS LABORALES**
- 4 MEDIO AMBIENTE**
- 5 ANTICORRUPCIÓN**



METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Dispac S.A. E.S.P, al ser un adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas, ha adquirido el compromiso de reportar sus acciones bajo el parámetro de la Comunicación de Progreso (CoP), que sugiere una metodología que permite diagnosticar el estado de la empresa en el marco de 10 principios (Pacto Global de las Naciones Unidas, 2023).

1



Las organizaciones deben centrar sus esfuerzos para la protección y reconocimiento de los derechos humanos universales, dentro de su ámbito de influencia.

2



Las empresas deben asegurar sus diferentes procesos para no actuar como cómplice a violaciones de los derechos humanos.

3



Las empresas deben respetar la libertad de asociación y procurar el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

4



Las organizaciones deben promover la eliminación del trabajo forzoso y coactivo.

5



Las empresas debe procurar la abolición del trabajo infantil.

6



Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y ocupación.

7



Las empresas deben tener un enfoque de precaución con respecto a los daños ambientales.

8



Las empresas deben promover una mayor responsabilidad ambiental.

9



Las empresas deben implementar y promover tecnologías amigables con el medio ambiente.

10



Las empresas deben encaminarse en contra de la corrupción, la extorsión y el soborno.





Por otra parte, la CoP permite comunicar de manera organizada y clara el desempeño en materia de sostenibilidad, así como, construir desde la credibilidad y el valor de las marcas, medir y hacer un monitoreo del progreso en la mejora continua año tras año, encontrar brechas y aprender, establecer metas para el mejoramiento, y compararse con los avances de otras organizaciones adheridas, lo que le permite ampliar conocimientos en torno a tendencias del mercado y programas de innovación, entre otros.

Para avanzar con este requerimiento del Pacto Global de las Naciones Unidas, Dispac S.A. E.S.P, implementó el cuestionario que se exige para la construcción de la Comunicación de Progreso, el cual facilita la recopilación y análisis de la información a través de cinco secciones.

1 Muestra una visión integral de la estructura de Gobernanza de la Sostenibilidad de la organización.

2 Desempeño en derechos humanos.

3 Desempeño en estándares laborales.

4 Desempeño en medio ambiente.

5 Desempeño en anticorrupción.

El cuestionario se aplicó de la siguiente manera: en el apartado de Gobernanza intervino la alta dirección, en derechos humanos y estándares laborales, el líder del proceso de talento humano, en medio ambiente el líder ambiental y en anticorrupción, el comité de ética y jefe de control interno.

GOBERNANZA

02

**#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DELCHOCÓ**

DIAGNÓSTICO

POLÍTICAS Y RESPONSABILIDADES

G1. Responsabilidades del máximo órgano del gobierno GRI 2 – 12, 2 – 14, 2-22 (2011)

Para este apartado se identificaron avances importantes que muestran cumplimiento aceptable, así como oportunidades de mejora que se plasmarían en un plan de acción para las siguientes vigencias:

Vinculado a: Estándares GRI
2-12, 2-14, 2-22 (2021)
– 12, 2 – 14, 2-22 (2011)

Emite una declaración anual que destaque la tolerancia cero a la corrupción

Supervisa los informes ambientales, sociales y de gobierno

Revisa periódicamente los riesgos potenciales relacionados con el modelo de negocio

El consejo “máximo órgano de gobierno o máximo ejecutivo de la empresa”, emite una declaración anual que destaca la tolerancia cero con la corrupción, además supervisa los informes ambientales, sociales y de gobierno, y revisa periódicamente, los riesgos potenciales relacionados con el modelo de negocio, sin embargo, no expone ninguna acción para declarar anualmente la relevancia sostenible para la empresa, ni aprueba los objetivos de sostenibilidad de la empresa.

Se destaca la Política Anticorrupción y Atención al Ciudadano, la cual está constituida por 6 componentes:

1

Gestión del riesgo corporativo, relacionada con el mapa de riesgos de corrupción, identificación de los posibles riesgos internos y externos que son inherentes a la actividad de la empresa.

2

Racionalización del trámite, que busca facilitar a los usuarios el acceso a los trámites, por lo cual se implementan estrategias normativas, administrativas, y tecnológicas para simplificar, estandarizar eliminar, optimizar y automatizar los trámites y servicios de la compañía.

3

Rendición de cuentas con el fin de mostrar a los grupos de interés, las diferentes actuaciones de la organización, en el marco de la obligación de informar y explicar los avances de su gestión, como también el derecho de la ciudadanía a pedir información.

4

Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, ya que para Dispac S.A. E.S.P, esta es una de sus mayores prioridades, y se realiza con estrategias para fortalecer los canales y medios de atención y comunicación al ciudadano, afianzando la cultura de servicio y fortaleciendo canales de atención.

5

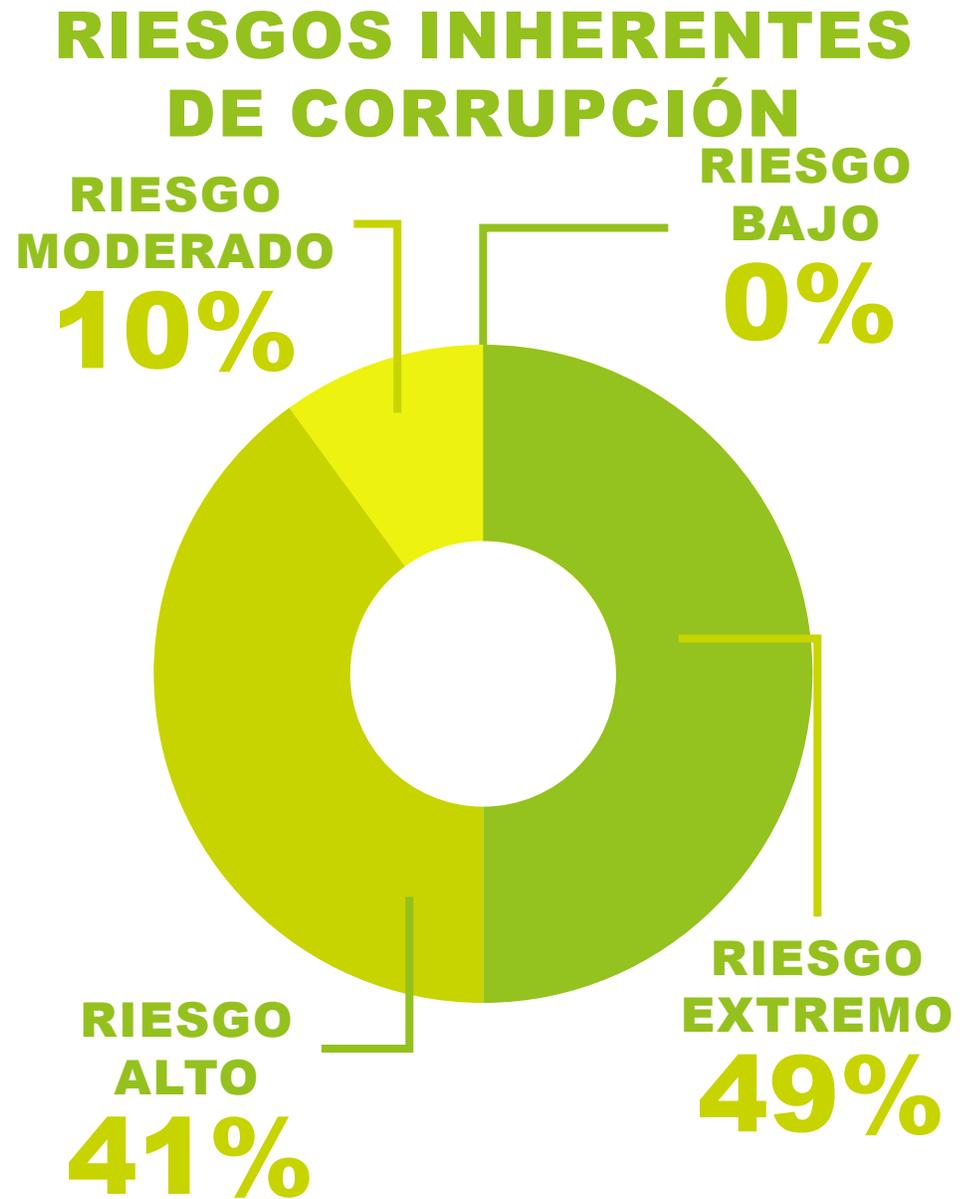
Mecanismos para la transparencia y acceso a la información, implementando estrategias de comunicación para informar a la comunidad sobre la estructura, gestión y planeación de la empresa.

6

Iniciativas adicionales en la lucha contra corrupción.

Dispac S.A. E.S.P realiza el Mapa de Riesgo de Corrupción y anualmente estructura un plan orientado a tolerancia cero a la corrupción, el cual es monitoreado a través de un comité. Por otra parte, se cuenta con una matriz para la identificación y evaluación de riesgos de calidad, ambiental, gestión de salud y seguridad en el trabajo. Esta matriz mide 246 riesgos de los cuales 195 son de gestión y 51 de corrupción. Los riesgos de gestión se dividen en 136 asociados al subsistema de gestión de calidad, 31 subsistema de gestión ambiental y 28 al subsistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los riesgos inherentes a la corrupción se distribuyen de la siguiente manera:



(Los otros riesgos pueden ser consultados en el informe de gestión de riesgo que reposa en la página web de la empresa.

Como se evidencia en la gráfica, los riesgos extremos están en la mayor parte de distribución de la totalidad de riesgos, frente a esto Dispac S.A. E.S.P, tiene definido un plan de implementación de acciones, con el fin de mitigar cada riesgo identificado. Esto ha sido definido por el área de Control Interno, quien realiza verificación del cumplimiento.

G2. Compromiso de Dispac S.A. E.S.P con respecto a la sostenibilidad GRI 2-23

G2. ¿La empresa tiene un compromiso declarado públicamente con respecto a los siguientes temas de sostenibilidad?

	No, esta no es una prioridad actual	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, y el compromiso se centra en nuestras propias operaciones	Sí, y el compromiso incluye operaciones propias y proveedores	Sí, y el compromiso incluye nuestras propias operaciones y la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otros relaciones comerciales)
Derechos Humanos			X		
Estándares Laborales			X		
Medio Ambiente			X		
Anticorrupción					X

En lo relacionado con derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente, la empresa cuenta con un compromiso y lo centra en las propias operaciones, sin embargo, falta incluir la cadena de valor.

Así mismo, frente al tema anticorrupción, cuenta con un compromiso en el que incluye tanto a las operaciones propias como a la cadena de valor - proveedores, consumidores, comunidades y otras relaciones comerciales.

En desarrollo de lo anterior, Dispac S.A. E.S.P, a través de la directiva de gerencia No. 03 de 2022, reconoce que los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos sin distinción de raza, origen nacional, color, lengua, o cualquier otro tipo de condición, todos tienen el mismo derecho sin discriminación alguna. Además, reconoce la empresa como primer agente de desarrollo económico de la sociedad, y que sus acciones implican riesgos para los derechos humanos de los grupos de interés y el medio ambiente, razón por la que la empresa garantiza el respeto, la protección y promoción de estos. Por otra parte, esta política menciona que Dispac S.A. E.S.P está comprometida con el cumplimiento de la agenda 2023 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En sus estatutos, la empresa se compromete a implementar el código del buen gobierno desde la Junta Directiva, en el marco de los principios de la transparencia, honestidad, responsabilidad. También se compromete a alinear sus actividades con las agencias nacionales e internacionales en términos de derechos humanos en el marco de la actividad empresarial responsable; se compromete a identificar, evaluar y monitorear los riesgos en derechos humanos que tengan que ver con su actividad y a establecer métodos eficaces de comunicación interna y externa para promover su conocimiento.

OTROS COMPROMISOS DE DISPAC S.A. E.S.P:

Los siguientes compromisos están soportados por los siguientes principios: Trabajo digno, igualdad e inclusión, rechazo a la corrupción, equidad de género, enfoque a la debida diligencia:

- ✓ Compromiso con el marco normativo nacional aplicable en materia de derechos humanos.
- ✓ Compromiso con el bienestar de todos sus grupos de interés.
- ✓ Compromiso con los derechos humanos reconocidos universalmente en: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ✓ Compromiso con el respeto y protección al medio ambiente.
- ✓ Compromiso con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- ✓ Compromiso con la aplicación de la debida diligencia en el marco de sus principios “Proteger, Respetar y Remediar”.
- ✓ Compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial.
- ✓ Compromiso con los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo- OIT.
- ✓ Compromiso con los estándares de sostenibilidad, encaminados al cumplimiento de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ✓ Compromiso con otras agendas internacionales para la protección de los derechos humanos en el marco de la actividad empresarial.

LOS OBJETIVOS DE DISPAC S.A. E.S.P EN TORNO A LOS DERECHOS HUMANOS:

- ✓ Implementar un modelo de derechos humanos en Dispac S.A. E.S.P que garantice su respeto, protección y promoción en todos los procesos y actividades de la empresa.
- ✓ Garantizar los derechos humanos de todos los grupos de interés.
- ✓ Fortalecer el conocimiento y las capacidades de los grupos de interés de Dispac en los derechos humanos; derechos y obligaciones.
- ✓ Aplicar la debida diligencia en derechos humanos por medio de la identificación de los riesgos e impactos y la implementación de un plan de prevención y mitigación.
- ✓ Incorporar los derechos humanos como enfoque transversal en todos los procesos y actividades de la empresa.
- ✓ Generar una mayor confianza en los grupos de interés por medio del abordaje de sus preocupaciones y consideración de sus expectativas.
- ✓ Posicionar a la empresa como un referente en el respeto de los derechos humanos.

GRUPOS DE INTERÉS INVOLUCRADOS EN ESTA POLÍTICA

ACCIONISTAS

JUNTA DIRECTIVA

TRABAJADORES DE DISPAC S.A E.S.P

**TRABAJADORES DEL ADMINISTRADOR
DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO**

CONTRATISTAS

USUARIOS

COMUNIDAD

PROVEEDORES

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

AUTORIDADES DE GOBIERNO

SOCIEDAD EN GENERAL

ESTADO

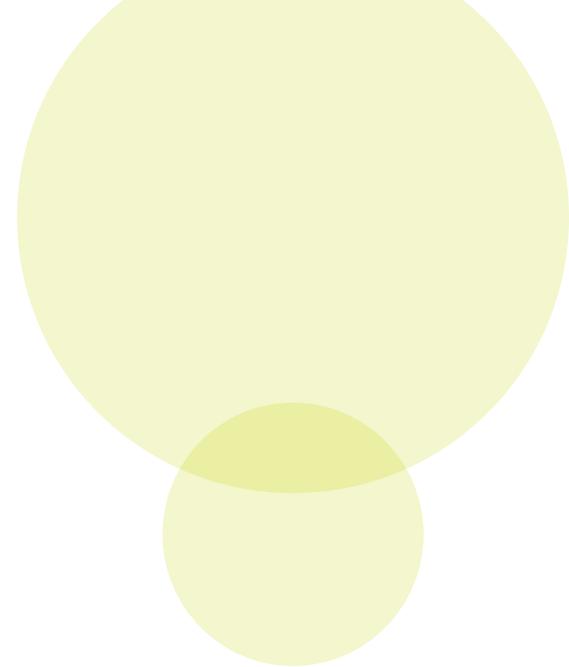
Por otra parte, Dispac S.A. E.S.P cuenta con una política de igualdad de género, donde promueve el trato equitativo sin distinción de género en términos de la legalidad, acceso al empleo, comunicación, retribución equitativa, educación, y participación. Está ordenada bajo la directiva 006 de 2020. Además, cuenta con unas políticas como el tratamiento de datos, bajo la Directriz de Gerencia No. 005 de 2016.

En camino a la política ambiental Dispac S.A. E.S.P, cuenta con una declaración del Gerente Gestor, y un certificado ISO 14001 de Gestión ambiental. En la declaración el Gerente Gestor, anuncia que la organización dispone su capacidad organizacional y recurso humano para lograr metas propuestas en el marco de los requisitos pactados con los clientes, los requisitos legales vigentes, y los requisitos suscritos por la organización. Frente a esto es evidente

que la organización debe crear de manera robusta y rigurosa una política ambiental.

En cuanto anticorrupción Dispac S.A.E.S.P cuenta con una política Anticorrupción y Antifraude con Directiva de Gerencia N° 008 de 2023, y con un mapa de riesgos Anticorrupción y Seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, descritos en el anterior punto.

Por último, Dispac S.A. E.S.P cuenta con un código de Ética basado en los principios éticos de Legalidad, prevalencia de interés general sobre el interés particular, rechazo a la corrupción, rechazo a la discriminación, rechazo al trabajo infantil, rechazo al trabajo forzoso, responsabilidad social empresarial, relaciones con empresas socialmente responsables, respeto y apoyo a la libertad de asociación, respeto y apoyo a la protección de derechos humanos, debido proceso y confidencialidad. Los derechos y deberes de los accionistas, colaboradores, usuarios, contratistas y proveedores están enmarcados en dichos principios éticos y además en los valores corporativos ya descritos en el presente informe. Por otra parte, se establecen pautas para la prevención del soborno y anticorrupción, el conflicto de interés y se cuenta con una línea ética, medio para atención de denuncias, existe un capítulo infracciones y sanciones, comité ético y divulgación.



G3. Código de conducta en temas de sostenibilidad GRI 2-23

G3. ¿Cuenta la empresa con un código de conducta con respecto a cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?

	No, esta no es una prioridad actual	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, centrado en los empleados	Sí, enfocado en los empleados y proveedores	Sí, enfocados en nuestras propias operaciones y la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales)
Derechos Humanos			X		
Estándares Laborales			X		
Medio Ambiente		X			
Anticorrupción					X

En lo relacionado con el medio ambiente no cuenta con un lineamiento que refleje claramente las conductas frente a este tema, sin embargo, se planea tener dentro de los próximos dos años.

En cuanto a derechos humanos y estándares laborales, los lineamientos que se tienen están centrados en la conducta de los empleados, y en cuanto a anticorrupción está enfocado a las propias operaciones y a la cadena de valor, tal como se mencionó anteriormente.

El código de ética descrito en la sesión anterior se implementa desde el año 2022 y desarrolla temáticas de derechos humanos, y estándares laborales desde las conductas de los empleados, en términos de anticorrupción tanto interno como externo. Dentro del marco del medio ambiente no se registra en el código, lo que implica una oportunidad de mejora.

G4. Designación de responsables frente a los temas de sostenibilidad GRI 2-13

G4. ¿Ha designado la empresa a un individuo o un grupo responsable por cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad

	Nadie es específicamente responsable de este tema.	Sí, con influencia limitada en resultados(p. ej., acceso limitado a información interna, autoridad limitada para la toma de decisiones)	Sí, con influencia moderada en los resultados (p.ej., tiene acceso a información relevante, reporta a la alta gerencia	Sí, con influencia directa en algunos resultados(p. ej., tiene acceso a información relevante, incluye uno o más gerentes senior con acceso a la toma de decisiones)	Sí, con influencia directa en los niveles más altos de la empresa(p. ej., tiene acceso a información relevante, incluye a los miembros más importantes de la empresa)
Derechos Humanos				X	
Estándares Laborales				X	
Medio Ambiente				X	
Anticorrupción				X	

La alta dirección responde que en las cuatro líneas de la sostenibilidad cuenta con asesores en temas de responsabilidad social empresarial, código de ética y plan anticorrupción, con cierto grado de influencia directa de algunos resultados, acceso a información relevante y con sujeción a las decisiones de la gerencia general o de la Junta Directiva, según el caso.

G5. Instancias para abordar temas de sostenibilidad GRI 2-9, 2-13

G5. ¿Cuenta la empresa con una(s) estructura(s) formal(es) (como un comité multifuncional) para abordar cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?

	Sin estructura formal	Sí, con influencia limitada en los resultados (por ejemplo, acceso limitado a la información interna necesaria para comprender los riesgos, escasa representación de los departamentos o funciones pertinentes)	Sí, con influencia moderada en los resultados (por ejemplo, incluye representantes de algunas funciones, departamentos o unidades de negocio más relevantes para abordar los riesgos en cuestión, tiene acceso a la información pertinente, informa a un alto directivo)	Sí, con influencia directa en algunos resultados (por ejemplo, incluye representantes de las funciones, departamentos o unidades de negocio más relevantes para abordar los riesgos en cuestión, tiene acceso a información relevante, implica a uno o más miembros de la alta dirección)	Sí, con influencia directa al más alto nivel de la empresa (p. ej., pleno acceso a la información relevante, involucra a los miembros del más alto nivel de la empresa)
Derechos Humanos	X				
Estándares Laborales	X				
Medio Ambiente	X				
Anticorrupción					X

En las líneas de derechos humanos, estándares laborales y medio Ambiente, no se cuenta con una estructura formal, mientras que en anticorrupción existe el comité de ética que se reúne periódicamente y tiene una influencia directa con los resultados producto de abordaje de los riesgos de corrupción conflicto de interés, entre otros.

Por otra parte, aunque existe la política de derechos humanos y de HSEQ, no se cuenta con una estructura, procesos y procedimientos que permitan operacionalizarla, así como con la política de igualdad de género.

G6. Procesos para evaluar riesgos GRI 205-1 (2016)

G6. ¿La empresa cuenta con un/os proceso/s para evaluar riesgos?

Categoría del riesgo	No, esta no es una prioridad actual	No, pero estamos planeando desarrollar uno dentro de dos años	Sí, relacionado con nuestras propias operaciones.	Sí, relacionado con nuestras propias operaciones y proveedores. (G6.1 para cada sí)	Sí, relacionado con nuestras propias operaciones y la cadena de valor (incluidos proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales) (G6.1 para cada sí)
Riesgo en Derechos humanos		X			
Riesgo en Estándares Laborales		X			
Riesgos Ambientales			X		
Riesgos de corrupción					X

En el marco de los Derechos Humanos y Derechos laborales no, pero se planea desarrollar en los próximos 2 años, con respecto a la línea ambiental si, relacionado con las propias operaciones y en la línea de anticorrupción si, relacionado con las propias operaciones y la cadena de valor.

Para lo anterior existe la matriz de identificación y evaluación de calidad, ambiental, gerencia, salud y seguridad en el trabajo y el informe de gestión y riesgo anteriormente descritos. También en este marco aplica los procesos para evaluar los riesgos de corrupción, pero no se cuenta con procesos de evaluación de riesgos en derechos humanos, estándares laborales y avances en evaluación de riesgos ambientales.

G6.1 Evaluación de riesgo en derechos humanos, estándares laborales, ambiente y anticorrupción en la cadena de valor.

G6.1 Durante la evaluación de riesgos, ¿ha identificado la empresa proveedores y/u otras relaciones comerciales donde el riesgo relacionado con los derechos humanos, estándares laborales, ambientales y/o anticorrupción pueda ser particularmente grave?

Categoría del riesgo	No	Sí
Riesgo en Derechos humanos	X	
Riesgos de estándares laborales	X	
Riesgos ambientales	X	
Riesgos de corrupción		X

Ante la pregunta de si durante la evaluación de riesgos la empresa ha revisado los proveedores y relaciones comerciales, donde evalúan el riesgo relacionado con las líneas de la sostenibilidad y los cuales pueden ser graves, la alta dirección reporta que, en términos de riesgos de derechos humanos, estándares laborales, ambientales, no se hace, pero en la línea riesgo de Corrupción sí.

En coherencia con lo anterior, la revisión que se ha considerado y se realiza de acuerdo con la política Antifraude y Anticorrupción anteriormente descritas, tiene que ver con este asunto en las relaciones comerciales de Dispac S.A. E.S.P Los otros riesgos no han sido considerados y se planean atender en la medida en que se priorice esta actividad.

G 7. Proceso de la debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos reales y potenciales en temas de sostenibilidad. GRI 2-12, 2-23-A-II-3-1.3-3-D (2021)

G7. ¿La empresa cuenta con un proceso de debida diligencia a través del cual identifica, previene, mitiga y da cuenta de los impactos negativos reales y potenciales en temas de sostenibilidad?

Categoría del riesgo	No, esta no es una prioridad actual	No, pero planeamos desarrollarlo dentro de dos años	Sí, relacionado con nuestras propias operaciones.	Sí, relacionado con nuestras propias operaciones y proveedores Pregunta G 7.1	Sí, relacionado con nuestras propias operaciones y la cadena de valor (incluyendo proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales) Pregunta G 7.1
Riesgo en Derechos humanos		X			
Riesgos de estándares laborales		X			
Riesgos en medio ambiente		X			
Riesgos de corrupción					X

Frente a la pregunta de si Dispac S.A.S E.S.P cuenta con un proceso de debida diligencia, a través del cual identifica, previene, mitiga y da cuenta de los impactos negativos reales y potenciales en temas de sostenibilidad, en respuesta dentro del riesgo de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente no, pero se tiene planeado para desarrollarlo en los próximos dos años. Referente a riesgo anticorrupción si, y se relaciona con las operaciones propias y la cadena de valor.

Respecto a lo anterior Dispac S.A. E.S.P cuenta con la Política Anticorrupción y Atención al Ciudadano, así como con un Mapa de Riesgos de Corrupción anteriormente descritos y que los identifica, y anualmente formula un Plan al cual se hace seguimiento a través de Comité, con el fin de prevenirlos, mitigarlos y dar cuenta de las gestiones en este asunto.

G 7.1 Riesgos que generan impactos adversos en los diferentes componentes de la sostenibilidad, desde la cadena de valor.

G7.1 Durante el proceso de diligencia debida, ¿ha identificado la empresa proveedores y/u otras relaciones comerciales en las que el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y/o la lucha contra la corrupción pueda ser especialmente grave?

Categoría del riesgo	No	Sí
Riesgo en Derechos humanos	X	
Riesgos de estándares laborales	X	
Riesgos en medio ambiente	X	
Riesgos de corrupción		X

Respecto a si durante a la debida diligencia Dispac S.A. E.S.P ha revisado si los proveedores y otras relaciones comerciales tienen riesgos graves de impactos adversos sobre las líneas de sostenibilidad, se reporta que en torno a riesgos de Derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente no, y ante el riesgo de corrupción sí.

De acuerdo con lo ya mencionado anteriormente, la revisión que se ha considerado se realiza de acuerdo con la política Antifraude y Anticorrupción y tiene que ver con este asunto en las relaciones comerciales de Dispac S.A. E.S.P Los otros riesgos no han sido considerados y se planean atender en la medida en que se priorice esta actividad.

G8. Procesos para promover la comunicación con los colaboradores en términos de sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa en el marco de las secciones de la sostenibilidad. GRI 2-26 (2021)

G8. ¿Existe algún proceso a través del cual los trabajadores puedan plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa en relación a los temas de sostenibilidad?

Categoría del riesgo	No, esta no es una prioridad actual	No, pero planeamos hacerlo dentro de dos años	Sí, tenemos un proceso informal (por ej. a través de supervisores) [Pregunta G8.1]	Sí, tenemos un proceso formal we have a formal process [Pregunta G8.1]
Riesgo en Derechos humanos:				X
Riesgos de estándares laborales				X
Riesgos en medio ambiente				X
Riesgos de corrupción				X

Respecto a la pregunta de si Dispac S.A. E.S.P cuenta con algún proceso a través del cual los trabajadores puedan plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa en relación con las líneas de sostenibilidad, la alta dirección reporta que si se cuenta con un proceso formal.

Actualmente Dispac S.A. E.S.P cuenta con la Línea Ética, mecanismo mediante el cual, terceros, empleados, contratistas y demás grupos de interés pueden realizar reportes de conductas que vayan en contra de la ética de la organización, y de esta manera, la administración logra crear una estructura de transparencia y confianza mediante la detección y mitigación de situaciones que generan efectos adversos en el logro de sus objetivos. Opera de manera independiente, garantizando la confidencialidad y el anonimato de quien reporta.

**G 8.1 Procesos mediante los cuales los trabajadores pueden plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa
GRI 2-26 (2021)**

G8.1. Proporcione detalles adicionales sobre el/los proceso(s) que tiene la empresa a través de los cuales los trabajadores pueden plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa.

	No	Sí
¿Se comunica el proceso a todos los empleados/trabajadores en los idiomas locales?		X
¿El proceso está disponible para quienes no son empleados (por ejemplo, proveedores, consumidores, comunidades y otras relaciones comerciales)?		X
¿El proceso es confidencial (por ejemplo, el proceso de denuncia de irregularidades)?		X
¿Existen procesos para evitar represalias?	X	
¿Pueden plantearse dudas sobre los proveedores u otras relaciones comerciales (por ejemplo, clientes, socios, etc.)?		X
Otros (Proporcione información adicional) [En caso afirmativo, el cuadro de texto es obligatorio]		

Frente a los detalles adicionales sobre los procesos que tiene Dispac S.A E.S.P, por medio los cuales los trabajadores pueden plantear sus preocupaciones sobre la conducta de la empresa, la alta dirección reporta que los procesos se comunican a todos los empleados en los idiomas locales, además el proceso está disponible para quienes no son empleados y el proceso es confidencial, por otra parte pueden plantearse dudas sobre los proveedores u otras relaciones comerciales, sin embargo no existe ningún proceso para evitar represalias.

El reporte de conductas que vayan en contra de la ética de Dispac S.A E.S.P, es voluntario, anónimo y confidencial. se pueden reportar: Participación en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley. Uso indebido de la información confidencial. Apropiación o uso indebido de los bienes de la compañía. Prácticas comerciales en contra de los intereses de la Compañía. Abuso de las condiciones de administrador, funcionario o colaborador de la Compañía para beneficio propio. Notificación de actividades sospechosas de lavado de dinero, narcotráfico o cualquier acto ilícito. Situaciones de deslealtad con la Organización. Falsificación de contratos, reportes o registros. Situaciones de conflicto de intereses. Aceptar regalos, favores, invitaciones, viajes, pagos y en general prebendas que puedan influir en sus decisiones de negocios y operaciones, en beneficio directo o indirecto de quien la concede.



G9. Lecciones aprendidas sobre los temas de sostenibilidad. GRI 3-3 (2021)

G9. ¿Cómo capta la empresa las lecciones aprendidas relativas a cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?

	No se recogen lecciones de manera regular	Se realiza una revisión o investigación de incidentes según sea necesario	Se lleva a cabo una revisión o investigación de los incidentes y se modifican las políticas, los procesos y las prácticas de la empresa en consecuencia	Se lleva a cabo una investigación y se utilizan los aprendizajes para influir en los asuntos internos y externos
Derechos humanos	X			
Estándares Laborales	X			
Medio ambiente		X		
Anticorrupción				X

Frente a la pregunta de cómo capta la empresa las lecciones aprendidas relativas a cada línea de la sostenibilidad, la alta dirección reporta que en torno a Derechos Humanos y Estándares Laborales no se reconocen lecciones de manera regular, en cuanto a medio ambiente, se realiza análisis desde la causa raíz e investigaciones de incidentes, con respecto a anticorrupción, se lleva a cabo sistemáticamente un análisis/investigación de las causas fundamentales y aprovecha las enseñanzas para influir en los asuntos internos y externos.

Teniendo en cuenta que se requiere operacionalizar las políticas relacionadas con Derechos Humanos y fortalecer las que se asocian a estándares laborales, las lecciones aprendidas están por identificarse y realizar la gestión de estas para que sirvan de insumo en su reestructuración. En cuanto a las de medio Ambiente hay avances significativos y sobresalen las que se identifican a través del seguimiento al Plan Anticorrupción de cual se realizan informes por parte del Comité establecido para esos fines.

G 10. Vinculación de los resultados de la sostenibilidad con la remuneración de los ejecutivos.

GRI 2-19

G10. ¿La remuneración de los ejecutivos está vinculada a los resultados en uno o más de los siguientes temas de sostenibilidad?

	No, esto no es una prioridad actual	No, pero planeamos hacerlo en dos años	Sí
Derechos humanos	X		
Estándares Laborales	X		
Medio ambiente	X		
Anticorrupción	X		

Con respecto a si la remuneración de los ejecutivos está vinculada al resultado en uno o más de las líneas de sostenibilidad, se reporta que no, y no hay interés de cambiar porque actualmente no es una prioridad. Lo anteriores porque los salarios no están condicionados a los resultados en materia de Sostenibilidad.

G 11. Porcentaje de las personas en el máximo órgano de gobierno de la empresa.

GRII 2-9 (2011) 405-1(2016)

G11. Por favor brinde detalles sobre la composición del Consejo Directivo / máximo órgano de gobierno de la empresa

	Porcentaje	No aplica
Número total de miembros de la junta (#)	4	
Hombres (%)	75%	
Mujeres	25%	
No binarias (%)		X
Menores de 30 años (%)	25%	
Entre 30 - 50 años (%)	25%	
Mayores de 50 años (%)	50%	
De grupos minoritarios o vulnerables (%)		X
De nivel Ejecutivo (%)	100%	
Independiente (%)		X

G12. Informe de sostenibilidad

G12. ¿Elaboran informes de sostenibilidad de acuerdo con lo siguiente?

- Normativa nacional/local sobre sostenibilidad
- Normatividad de la bolsa de valores
- Directiva de la Unión Europea sobre informes de sostenibilidad empresarial (NFRD) /Directiva de la Unión Europea sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB, actualmente integrada a la Fundación IFRS)
- International Integrated Reporting Council (IIRC, actualmente integrada a la Fundación IFRS)
- Climate Disclosure Standards Board (CDSB, actualmente integrada a la Fundación IFRS)
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Otros marcos voluntarios (Facilite información adicional) [El cuadro de texto es obligatorio].
- No elaboramos informes de sostenibilidad según ningún marco ni normativa
- No elaboramos informes de sostenibilidad fuera de esta Comunicación de Progreso

Con respecto a la pregunta de si Dispac S.A. E.S.P elabora informes de sostenibilidad, de acuerdo con los criterios relacionados en la anterior imagen, actualmente Dispac S.A. E.S.P, no ha desarrollado un informe de sostenibilidad basado en la Comunicación de Progreso y el presente es el primer informe de Sostenibilidad debido a la reciente adherencia al Pacto Global de las Naciones Unidas.

G13. Verificación del cuestionario por terceros. GRI 2-5 (2021)

G13. ¿La información comunicada en este cuestionario es asegurada/ verificada por un tercero?

- Verificación limitada para una minoría de métricas (por ejemplo, sólo emisiones de GEI)
- Verificación limitada para la mayoría de las métricas
- Verificación razonable para una minoría de métricas
- Verificación razonable para la mayoría de las métricas
- Otros (por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio].
- No hay verificación para ninguna métrica

Con respecto a si la información del cuestionario es asegurada y verificada por un tercer, la respuesta es "otro". La información se verifica internamente por la Gerencia General y la Junta Directiva, y no existe revisión por tercera parte.

ASUNTOS PRELIMINARES QUE HARÍAN PARTE DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE GOBERNANZA

Institucionalizar una declaración anual sobre la relevancia del desarrollo sostenible para la empresa y los impactos tanto en las personas como en el medio ambiente, así como la tolerancia con la cero corrupción. Hacerla visible a través de los diferentes medios de comunicación internos.

Definir y aprobar objetivos de sostenibilidad de la empresa teniendo en cuenta las recomendaciones de Pacto Global de las Naciones Unidas.

Formalizar una declaración de compromiso mucho más robusta, es decir fortalecer las políticas y crear otras nuevas, en materia de derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente.

Fortalecer el Código de Ética haciendo énfasis en los temas de Derechos Humanos, Estándares laborales y Medio Ambiente.

Definir claramente responsabilidades en cuanto cada uno de los temas de Sostenibilidad (Derechos Humanos, Estándares laborales y Medio Ambiente).

Diseñar una estructura formal o encargar a instancias ya creadas (Comité de Ética o Comité de RSE), para gestionar los temas de Sostenibilidad (Derechos Humanos, Estándares laborales y Medio Ambiente), así como evaluar sus riesgos tanto internos como en la relación con proveedores y/u otras relaciones comerciales. Dicha estructura, también velará por la debida diligencia a través de la cual se identifican, previenen y mitigan los impactos negativos reales y potenciales en cada uno de los temas de Sostenibilidad. Además, revisará las lecciones aprendidas y aplicará los correctivos a que haya lugar.

Establecer un canal y mecanismos o procesos, que garanticen el planteamiento de preocupaciones por parte de los trabajadores, en todos los temas de Sostenibilidad

03

#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DEL CHOCÓ

DERECHOS HUMANOS

DIAGNÓSTICO

Como segunda Área temática que solicita el Pacto Global de las Naciones Unidas, se continúa con “DERECHOS HUMANOS” donde se identificaron oportunidades de mejora y retos por afrontar en un plan de acción de corto y mediano plazo:

HR1. Materialidad de derechos humanos relacionada con la operación y/o cadena de valor.
GRI 3-2 (2021)

HR1. ¿Cuáles de los siguientes aspectos ha identificado la empresa como temas materiales de derechos humanos relacionados con sus operaciones y/o cadena de valor, ya sea por su relevancia (por ejemplo, los impactos negativos potenciales más graves sobre las personas) o por otro motivo?

En términos de cuáles son los aspectos que la empresa ha identificado como temas materiales de derechos humanos, relacionado con sus operaciones y cadena de valor por su relevancia u otro motivo, se responde que la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación en materia de empleo y ocupación, entorno de trabajo seguro y saludable, condiciones de trabajo, libertad de expresión, acceso al agua y saneamiento, seguridad y privacidad digital, igualdad de género y derecho de las mujeres, derecho de los pueblos indígenas, derecho de las personas refugiadas y migrante.

Respecto a lo anterior, Dispac S.A. E.S.P ha adoptado una serie de medidas y acciones para materializar su compromiso con la debida diligencia en materia de derechos humanos y así garantizar una actividad empresarial responsable. En primer lugar, los Estatutos Sociales de Dispac S.A. E.S.P, en el numeral 29 del Artículo 47, disponen que corresponde a la Junta Directiva adoptar, desarrollar e implementar el Código de Buen Gobierno Corporativo, de acuerdo con los principios insertos en los estatutos de la sociedad, en el cual se incluye la relación de su estructura de gobierno y los principios, políticas, normas y lineamientos éticos, que guían la actuación de la empresa. Por lo tanto, el Gobierno Corporativo de Dispac S.A E.S.P se construye bajo los principios de transparencia, honestidad, responsabilidad, trato equitativo, legalidad, fluidez y veracidad de la información y clara definición de su estructura de gobierno.

En consonancia, el Código de Ética fortalece el compromiso de transparencia e integridad de todos los colaboradores de la empresa, a través de la aplicación de los valores, principios, deberes y derechos consignados en el mismo, dentro de los cuales se encuentra el respeto y apoyo a la protección de los derechos humanos, junto a otros principios específicos del mismo ámbito como el rechazo al trabajo infantil y a la discriminación. Adicionalmente, mediante la directiva de gerencia No.007 de 2021, se adoptó la Política de Responsabilidad Social Empresarial como iniciativa voluntaria de la

empresa para encaminar su gestión de manera responsable con los entornos y comunidades en los que desarrolla su objeto social, alineándose con las directrices de la Norma ISO 26000, la cual proporciona orientación sobre los principios que subyacen de la Responsabilidad Social Empresarial, dentro de los que se destacan los derechos humanos como materia fundamental.

Esta política cuenta con un comité de RSE que se encarga de formular acciones, hacer seguimiento de la implementación de dichas acciones, hacer una rendición de cuentas y un correctivo para alcanzar los objetivos trazados.

Como parte de las metas de la política de RSE, se encuentra el impulsar las decisiones de manera más fundamentada con base en la comprensión de las expectativas de la sociedad y las oportunidades asociadas, por otra parte, convertir la RSE como una parte fundamental de la cultura organizacional.

Otras metas se centran en prevenir, mitigar, compensar o solucionar conflictos, aumentar la reputación de la organización, y generar mayor confianza pública, mejorar la gestión de riesgo de la organización, los requerimientos legales y exigencias de entes regularlos, construir alianzas con instituciones del estado, personas naturales, empresas, entidades internacionales, fundaciones y demás sujetos que permitan expandir el radio de incidencia de la empresa, generar proyectos en conjuntos y mancomunar esfuerzos.

Entre otras, Dispac S.A. E.S.P busca realzar acciones que regresen a la cadena de valor, que permitan mayores ingresos y menores costos, maximizar la contribución al desarrollo sostenible, y posicionar a la empresa con temas relacionados con la sostenibilidad, la actividad empresarial responsable y el desarrollo del departamento del Choco, todo lo anterior en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Se recalca así mismo la política anticorrupción y antifraude y la política de equidad de género, como instrumentos encaminados a la protección y garantía de los derechos humanos fundamentales.

El 16 de diciembre de 2021 fue adoptado por la Junta Directiva el Compromiso Político con el Respeto, Protección y Promoción de los Derechos Humanos, como base y primer paso para el desarrollo de una política corporativa que garantice la implementación de un modelo de Derechos Humanos en Dispac S.A. E.S.P , siguiendo así las directrices de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

HR2. Compromiso y política de la empresa en el marco de los componentes de derechos humano.

GRI 2-23

HR2. ¿Tiene la empresa un compromiso y política en relación con los siguientes temas de derechos humanos? La matriz se completará sólo para los temas de derechos humanos seleccionados en HR1.

	No, y no tenemos planes para desarrollar una política	No, pero planeamos hacerlo dentro de los próximos dos años	Sí, incluido en una política más amplia o como política independiente	En caso afirmativo, año de la última revisión de la política (AAAA)
Libertad de expresión		X		
Acceso a agua y saneamiento		X		
Seguridad digital/privacidad		X		
Igualdad de género y derechos de la mujer				11/08/2020
Derechos de los pueblos indígenas		X		
Derechos de las personas refugiadas y migrantes		X		

Con respecto a la pregunta de si Dispac S.A. E.S.P tiene un compromiso y política en relación con temas de sostenibilidad. La dirección de recursos humanos reporta que no tiene políticas en relación con libertad de expresión, acceso a agua y saneamiento, seguridad digital y privacidad, derechos de los pueblos indígenas, derecho de las personas refugiadas y migrantes, sin embargo, se planea hacer en los próximos dos años. Con respecto a igualdad de género y derechos de la mujer se implementa una política con vigencia del 11 de agosto del 2020.

Mediante Directiva de Gerencia N°. 03 de 2022, anteriormente expuesta, se adopta la Política de Derechos Humanos de Dispac S.A. E.S.P que si bien de manera general evidencia el compromiso frente a los diferentes temas asociados a los DD. HH, solo se cuenta con una Directriz específica de Igualdad de Género (Directriz de Gerencia N°. 006 de 2020). Los demás temas se enmarcan en los referentes internacionales que dan sustento a dicha política y en los siguientes principios: Trabajo digno, Igualdad e inclusión, rechazo a la corrupción, equidad de género, protección del Medio Ambiente y enfoque de Debida Diligencia.

HR 2.1 Compromiso y política de derechos humanos. GRI 2-23-c 2-23-d 2-23-e

HR2. ¿Tiene la empresa un compromiso y política en relación con los siguientes temas de derechos humanos? La matriz se completará sólo para los temas de derechos humanos seleccionados en HR1.

	¿Está Alineada con las normas internacionales de derechos humanos?	¿Está disponible al público?	¿Está aprobada al más alto nivel de la empresa?	¿Aplica a las operaciones propias de la empresa?	¿Aplica a las operaciones propias de la empresa y a los proveedores?	¿Aplica a las propias operaciones de la empresa y a la cadena de valor (incluidos los proveedores, los consumidores, las comunidades y otras relaciones comerciales)?	¿Está desarrollada con la participación de expertos en derechos humanos de dentro y fuera de la empresa?	Otros (por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Libertad de expresión								
Acceso a agua y saneamiento								
Seguridad digital/ privacidad								
Igualdad de género y derechos de la mujer	X	X	X	X				
Derechos de los pueblos indígenas								
Derechos de las personas refugiadas y migrantes								

Relacionado a la pregunta anterior, referente a que solo existe la política de igualdad de género en Dispac S.A. E.S.P, se reporta en esta línea que dicha política esta alineada con las normas internacionales de derechos humanos, además está disponible al público, está aprobada por el más alto nivel de la empresa y aplica a las operaciones propias de la empresa. Sin embargo, no aplica a las operaciones propias de la empresa y los proveedores, tampoco a los implicados en la cadena de valor, y no se ha desarrollado con expertos en derechos humanos dentro y fuera de la empresa.

La política de igualdad de género tiene una visión hacia la operación interna, y se requiere ampliar su aplicación a la cadena de valor (proveedores, consumidores, comunidades y demás terceros con los que se tienen relaciones comerciales). En lo relacionado con los otros temas, surge como oportunidad de mejora precisar el compromiso teniendo en cuenta los referentes internacionales en materia de DD.HH.

HR 3. Compromiso de la empresa con las partes afectadas en relación con los componentes de derechos humanos. GRI 3-1 -b 3-3 -f (2021)

HR3. Durante el período cubierto por esta Comunicación/Informe de Progreso, ¿se ha comprometido la empresa con las partes interesadas afectadas o con sus representantes legítimos en relación con los siguientes temas de derechos humanos? La matriz se completará sólo para los temas de derechos humanos seleccionados en HR1.

	No hay compromiso en este tema	Para comprender mejor los riesgos/ impactos en cuestión	Debatir las posibles formas de prevenir o mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Acordar una forma de prevenir/mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Evaluar los avances en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión
Libertad de expresión	X				
Acceso a agua y saneamiento	X				
Seguridad digital/ privacidad	X				
Igualdad de género y derechos de la mujer	X				
Derechos de los pueblos indígenas	X				
Derechos de las personas refugiadas y migrantes	X				

Con respecto a la pregunta de si la empresa se ha comprometido, con las partes interesadas afectadas o sus representantes legítimos en relación con los temas de derechos Humanos. Se evidencia que no hay compromiso en estas líneas. Lo que implica que es importante más allá de contar con la Política de Derechos Humanos y de Igualdad de Género, se fije compromisos con las partes interesadas en los temas de DD. HH, posterior a la adopción de las políticas específicas que se formulen.

HR4. Tipo de medidas para prevenir y mitigar los riesgos e impactos asociados a los componentes de derechos humanos. GRI 3-d (2021)

HR4. ¿Qué tipo de acciones ha llevado a cabo la empresa en el periodo cubierto por esta Comunicación/Informe para prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados a los siguientes temas de derechos humanos? La matriz se completará sólo para los temas de derechos humanos seleccionados en HR1.

Temas Relacionados Con Los Derechos Humanos	Ninguna acción en el período de reporte	Creación de capacidad entre las relaciones comerciales pertinentes (por ejemplo, proveedores, consumidores, comunidades)	Realización de un proceso de auditoría y/o plan de acción correctiva	Acción colectiva con pares u otras partes interesadas en abordar el problema	Colaboración con organismos gubernamentales o reguladores	Otros (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Libertad de expresión	X					
Acceso a agua y saneamiento						
Seguridad digital/ privacidad						
Igualdad de género y derechos de la mujer	X					
Derechos de los pueblos indígenas						
Derechos de las personas refugiadas y migrantes						

Con respecto a la pregunta sobre qué tipo de medidas ha tomado la empresa en el periodo de referencia con el objetivo de prevenir los riesgos e impactos, en términos de derechos humanos. Dispac S.A. E.S.P reporta que, dentro de la libertad de expresión y la igualdad de género y derechos de la mujer, ha realizado una formación interna y desarrollo de capacidades para el personal directivo, con respecto a las demás líneas de derechos humanos no hay respuesta.

HR5. Formación en derechos Humanos GRI 3-3-d (2011)

HR5. ¿Quién recibe formación sobre los siguientes temas de derechos humanos? La matriz se completará sólo para los temas de derechos humanos seleccionados en HR1.

Temas Relacionados Con Los Derechos Humanos	No se imparte formación	Algunos empleados	Todos los empleados	Contratistas	Proveedores directos	Proveedores indirectos	Otros - como socios, clientes, etc.
Libertad de expresión			X				
Acceso a agua y saneamiento	X						
Seguridad digital/ privacidad	X						
Igualdad de género y derechos de la mujer			X				
Derechos de los pueblos indígenas			X				
Derechos de las personas refugiadas y migrantes	X						

Referente a quien recibe formación sobre los temas relacionados con derechos Humanos, en cuanto a acceso a agua y saneamiento, seguridad digital y privacidad y derechos de las personas refugiadas y migrantes, Dispac S.A. E.S.P actualmente no imparte formación, y con respecto a libertad de expresión, igualdad de género y derechos humanos, derechos de los pueblos indígenas, son todos los empleados que reciben dicha formación. Hace falta la implementación con contratistas, proveedores directos indirectos de la empresa y otros. Sin embargo, Con el fortalecimiento de las políticas existentes y la estructuración de otras que incluyan los temas en los que no hay nada definido de manera específica, se genera el compromiso de divulgarlas, realizar capacitación y formación tanto interna (empleados), como externa (contratistas, proveedores, clientes, etc.).

HR6. Evaluación de la empresa en la prevención y mitigación de riesgos e impactos en derechos humanos. GRI 3-3-3 (2011)

HR6. ¿Cómo evalúa la empresa los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados a los siguientes temas de derechos humanos? La matriz se completará sólo para los temas de derechos humanos seleccionados en HR1.

	No hay seguimiento del progreso	Revisión de temas ad hoc	Establecimiento de objetivos anuales, hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (sólo programas internos)	Establecimiento de objetivos anuales, hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (programas internos y externos)	Otros (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Libertad de expresión	X				
Acceso a agua y saneamiento	X				
Seguridad digital/ privacidad	X				
Igualdad de género y derechos de la mujer	X				
Derechos de los pueblos indígenas	X				
Derechos de las personas refugiadas y migrantes	X				

Frente a cómo evalúa la empresa los avances en la prevención y mitigación de los riesgos e impactos asociados a los temas de Derechos Humanos, actualmente no hay seguimiento del progreso.

Es importante establecer objetivos para dicho seguimiento a lo largo del tiempo de manera interna y externa. Esto como una oportunidad de mejora para Dispac S.A. E.S.P

HR7. Remediación de la empresa a los impactos adversos en términos de derechos humanos.

Gri 3-3-d-II (2021)

HR7. Durante el período cubierto por esta Comunicación/ Informe, ¿ha participado la empresa en la provisión o facilitación de remediación si ha causado o contribuido a un impacto adverso asociado a el/los siguiente/s tema/s de derechos humanos? La matriz se completará sólo para el/los tema/s de derechos humanos seleccionado/s en HR1.

Temas relacionados con los derechos humanos	Sí, remediación proporcionada/ habilitada	No se ha proporcionado/ habilitado ninguna remediación	No se ha identificado ni causado ningún impacto adverso	Elige no revelar
Libertad de expresión	X			
Acceso a agua y saneamiento	X			
Seguridad digital/ privacidad	X			
Igualdad de género y derechos de la mujer	X			
Derechos de los pueblos indígenas	X			
Derechos de las personas refugiadas y migrantes	X			

Referente a si la empresa en la provisión o facilitación de remediación si ha causado o contribuido a un impacto adverso asociado a los temas de derechos humanos, la gerencia de recursos humanos responde que no se ha proporcionado y tampoco se ha habilitado ninguna remediación referente a los temas relacionados con Derechos Humanos.

En cuanto a comunidades indígenas, existen algunas ubicadas en asentamientos denominados, El Piñón, Abejero, La Tolda, Río Playa (Mate Caña, La Isla, Mambual y Unión), El 90 (Playa Bonita, el 20, el 21, Playa Alta y la Guachosa), Pacurita Alta, Pacurita Baja y Motordo, el 15 y el 18, que se impactan por el paso de la línea de transmisión eléctrica que incluye la instalación de torres de energía, y a las cuales se les facilitó el acceso a energía como remediación por la servidumbre.

HR 8. Descripción de prácticas u objetivos fijados, adicionales relevantes para llevar a cabo los principios de derechos humanos.

GRI3-3-c y 3-3-d (2011) Gri 3-3-d-II (2021)

HR8. Describa brevemente las acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha llevado a cabo durante el periodo de esta Comunicación / Informe y/o que planea llevar a cabo para aplicar los principios de derechos humanos, incluyendo los objetivos fijados y cualquier reto al que se haya enfrentado y las acciones llevadas a cabo para prevenirlo y/o remediarlo.

Referente a la solicitud de describir brevemente acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha llevado a cabo durante el periodo del informe o que planea llevar a cabo para aplicar los principios de los derechos humanos, incluyendo objetivos fijados y cualquier otro reto al que se enfrente y las acciones llevadas a cabo para prevenirlo y/o remediarlo. No se expone una respuesta.

A partir del presente autodiagnóstico en cuanto a los temas y principios relacionados con los DD. HH, Dispac, se enfrenta a los siguientes retos a partir de la fecha de aceptación de la adhesión a Pacto Global de las Naciones Unidas:

ASUNTOS PRELIMINARES QUE HARÍAN PARTE DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE DD. HH

● Fortalecer la Política de DD. HH existente, teniendo en cuenta las recomendaciones de Pacto Global.

● Fortalecer la Política existente de Igualdad de Género, incluidos los derechos de la mujer, teniendo en cuenta las recomendaciones de Pacto Global.

● Estructurar nuevas políticas en los temas de libertad de expresión, acceso a agua y saneamiento, seguridad digital/privacidad, derechos de los pueblos indígenas y derechos de las personas refugiadas y migrantes.



**#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DEL CHOCÓ**

04

ESTÁNDARES LABORALES

DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta la necesidad de avanzar en cuanto al diagnóstico en materia de Responsabilidad Social y basados en los criterios que solicita el Pacto Global de las Naciones Unidas, se continúa con “ESTÁNDARES LABORALES” de Dispac S.A. E.S.P, el cual se trabajó conjuntamente con Yassira del Carmen Varela Halaby, Jefe Talento Humano, donde se identificaron algunos avances, pero con grandes oportunidades de mejora dada la inexistencia de algunos lineamientos que consulta el Pacto Global de las Naciones Unidas y sobre los cuales habría que generar un Plan de Acción para las siguientes vigencias:

Compromiso

L1. Compromiso y política sobre los componentes de estándares laborales. GRI 3-3-C (2021), GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

L1. ¿Tiene la empresa un compromiso y política en relación con los siguientes temas de Estándares laborales? La opción “Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo)” sólo será visible si fue seleccionada en HR1.

Temas de estándares Laborales	No, y no tenemos planes para desarrollar una política	No, pero planeamos hacerlo dentro de los próximos dos años	Si, incluido en una política más amplia o como política independiente [Preguntas L1.1; L1.2 (sólo el primer tema laboral)]	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	X			
Trabajo Forzoso	X			
Trabajo infantil	X			
No discriminación en materia de empleo y ocupación	X			
Entorno de trabajo seguro y saludable	X			
Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo)	X			

Dispac S.A E.S.P no cuenta con ningún compromiso o política oficial relacionada con la libertad de asociación, Trabajo forzoso, Trabajo infantil, No discriminación en materia de empleo, Entorno de trabajo seguro y saludable, Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo), sin embargo, existe el **Reglamento Interno de Trabajo** suscrito por el Representante Legal el 15 de febrero de 2021, donde se registran los siguientes temas asociados a los compromisos que aquí se solicitan:

CAPÍTULO

V

Horario de trabajo

CAPÍTULO

VI

Días de descanso legalmente obligatorios

CAPÍTULO

VII

Vacaciones remuneradas

CAPÍTULO

VIII

Permisos, licencias, comisiones e incapacidades

CAPÍTULO

IX

Salario mínimo, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

CAPÍTULO

X

Prescripciones de seguridad y salud en el trabajo

CAPÍTULO

XI

Prescripciones de disciplina y orden

CAPÍTULO

XII

Orden jerárquico

CAPÍTULO

XIII

Labores prohibidas para mujeres embarazadas

CAPÍTULO

XIV
Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

CAPÍTULO

XV
Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores

CAPÍTULO

XVI
Escala de faltas y sanciones disciplinarias

CAPÍTULO

XVII
Procedimiento para comprobación de faltas y normas de aplicación de las sanciones disciplinarias

CAPÍTULO

XVIII
Uso de los recursos tecnológicos

CAPÍTULO

XIX
Acoso laboral

Como oportunidad de mejora se requiere fijar compromisos claros de Dispac frente a cada tema de Estándares Laborales, a través de políticas o lineamientos que den cumplimiento a estas prácticas.

Prevención

Compromiso de la empresa con las partes afectadas en términos de los componentes de estándares laborales.

GRI 3-1-b y 3-3-2 (2021) GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

L1.1. Para cada compromiso y política de estándares laborales

Temas de estándares Laborales	Está alineada con las normas laborales internacionales?	Está disponible públicamente	Está aprobada al más alto nivel de la empresa	Aplica a las operaciones propias de la empresa	Aplica a las operaciones propias de la empresa y sus proveedores	Aplica a las propias operaciones de la empresa y a la cadena de valor (incluyendo proveedores, consumidores, comunidades otras relaciones comerciales)	Está desarrollada en consulta con los trabajadores y sus representantes	Está desarrollada con la participación de expertos en derechos laborales de dentro y fuera de la empresa	Otros (por favor, facilite información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	X								
Trabajo Forzoso	X								
Trabajo infantil	X								
No discriminación en materia de empleo y ocupación	X								
Entorno de trabajo seguro y saludable	X								
Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo)	X								

Teniendo en cuenta que no hay políticas claras en cada tema de Estándares Laborales, el diseño de las políticas o lineamientos que se formulen, tendrán en cuenta compromisos con las partes involucradas.

L4. Formación sobre estándares laborales.

GRI 3-3-d (2021) GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

L1.1. Para cada compromiso y política de estándares laborales

	No se imparte formación	Algunos Empleados	Todos los empleados	Contratistas	Proveedores directos
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	X				
Trabajo Forzoso	X				
Trabajo infantil	X				
No discriminación en materia de empleo y ocupación			X		
Entorno de trabajo seguro y saludable			X		
Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo)			X		

Una vez diseñadas, aprobadas y publicadas las políticas o lineamientos en cada tema, se hace necesaria su socialización a las partes involucradas (empleados, contratistas, proveedores, socios, clientes, etc.), sin embargo, se puede fortalecer la divulgación del Reglamento Interno de Trabajo ya que incluye tangencialmente algunas de las temáticas de Estándares Laborales que exige el Pacto Global de las Naciones Unidas.

L5. Evaluación de la empresa en avances sobre la prevención y mitigación de riesgos e impactos en los temas asociados a estándares laborales.

GRI 3-3-3 (2021) GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)

L1.1. Para cada compromiso y política de estándares laborales

Temas de estándares Laborales	No hay seguimiento del progreso	Revisión de temas ad hoc	Establecimiento de objetivos anuales, hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (sólo programas internos)	Establecimiento de objetivos anuales, hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (programas internos y externos)	Otros (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	X				
Trabajo Forzoso	X				
Trabajo infantil	X				
No discriminación en materia de empleo y ocupación	X				
Entorno de trabajo seguro y saludable	X				
Condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo)	X				

Este apartado hace referencia a la “Prevención”, y establece que, al formular las políticas o lineamientos en los temas asociados a Estándares Laborales, se debe identificar y evaluar los riesgos de cada uno, así como establecer las medidas de manejo para prevenirlos y mitigarlos, lo que se convierte en parte de las actividades de un plan de mejora.

Desempeño

L6. Derechos más favorables que los previsto en la legislación en los convenios colectivos vigentes.

L6. ¿El/los convenio(s) colectivo(s) vigente(s) proporciona(n) derechos más favorables que los previstos en la legislación?

Actualmente, Dispac no tiene algún convenio colectivo vigente

L7. Porcentaje de mujeres en puestos gerenciales o directivos.

L7. En el período cubierto por esta Comunicación / Informe, ¿cuál fue el porcentaje de mujeres en puestos gerenciales?

	Porcentaje de mujeres (%)	Desconocido
Posición de alto nivel de liderazgo	42	

Los cargos directivos y jefaturas ocupados por mujeres en 2022 y 2023 son 9, y el porcentaje con respecto al total de directivos es de 42%.



Cargos directivos y jefaturas

Los cargos directivos ocupados por mujeres son:

- Asesora Administrativa y Financiera
- Gerente (2022 – abril de 2023)
- Archivo y Correspondencia
- Atención Al Cliente
- Contabilidad
- Gestión Recaudo Y Cartera
- Gestión Social
- Comercial
- Jefe de Talento Humano

L8. Relación entre salarios base y la remuneración de mujeres y hombres comparando trabajos de igual valor.

GRI 405-2 (2016)

En Dispac S.A. E.S.P, no hay diferencia salarial entre hombre y mujeres que ocupan el mismo cargo.

L9. Lesiones por hora trabajada.

GRI 403-9 (2018)

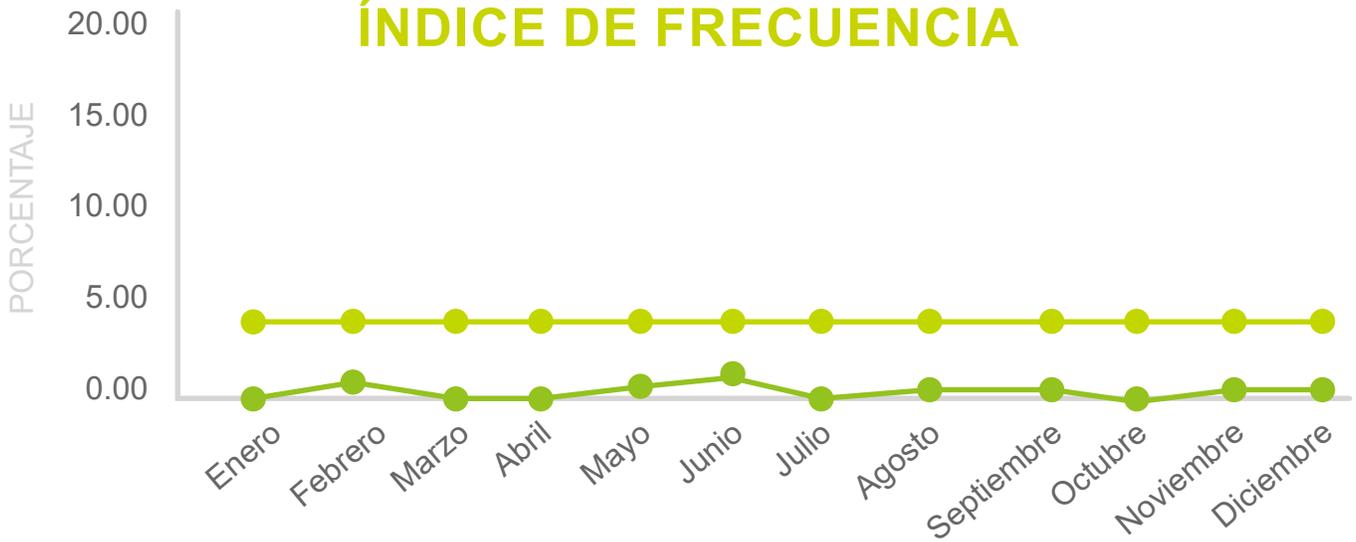


L10. Incidentes en la empresa (Lesiones por trabajador)

GRI 403-9 (2018)

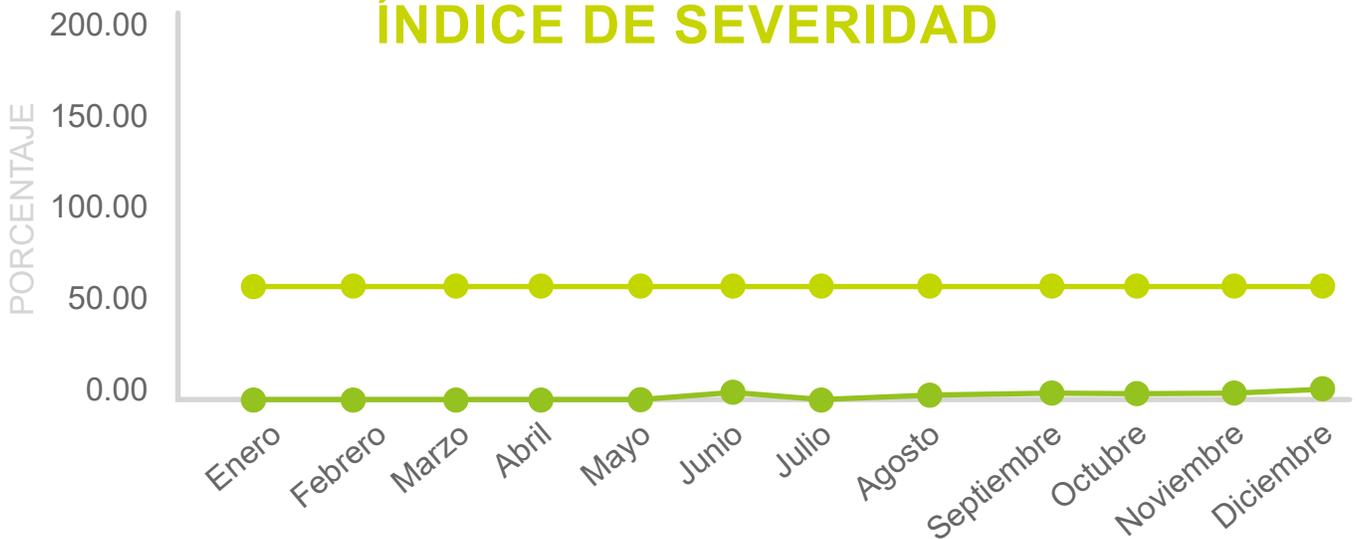
El número de accidentes laborales en 2022 fue de 10 y un incidente, a los cuales se les realizó la correspondiente investigación y se tomaron las medidas en cuanto a capacitación para prevención, análisis de causas y de lecciones aprendidas. El **índice de frecuencia, severidad y de lesiones incapacitantes en 2022** se muestra a continuación:

ÍNDICE DE FRECUENCIA



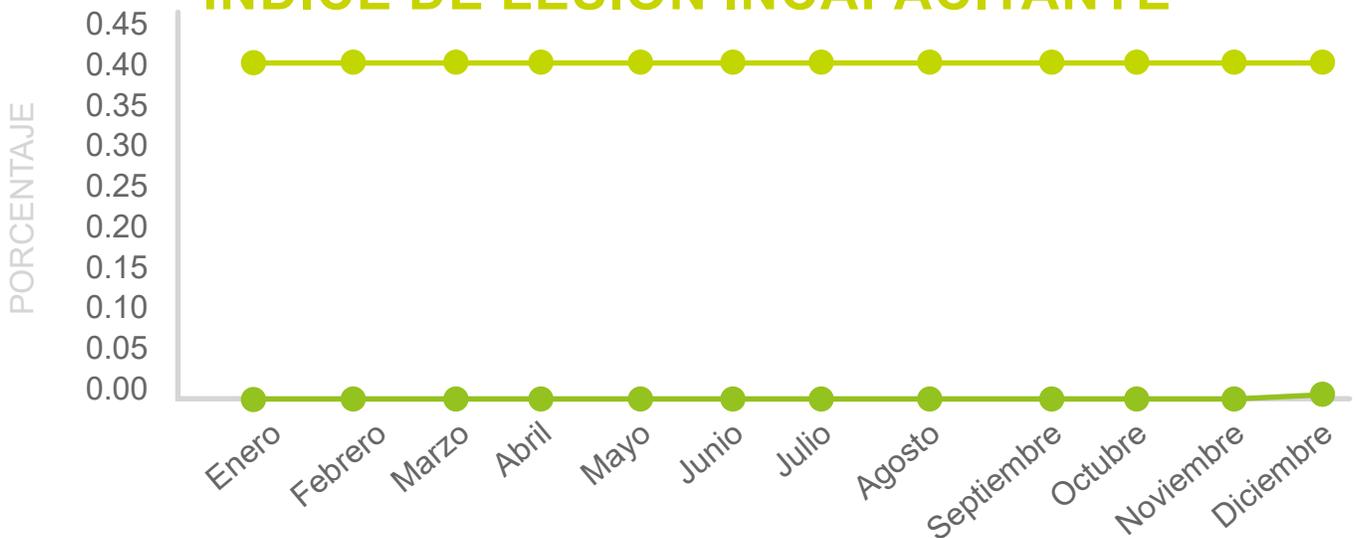
El Índice de Severidad fue el siguiente:

ÍNDICE DE SEVERIDAD



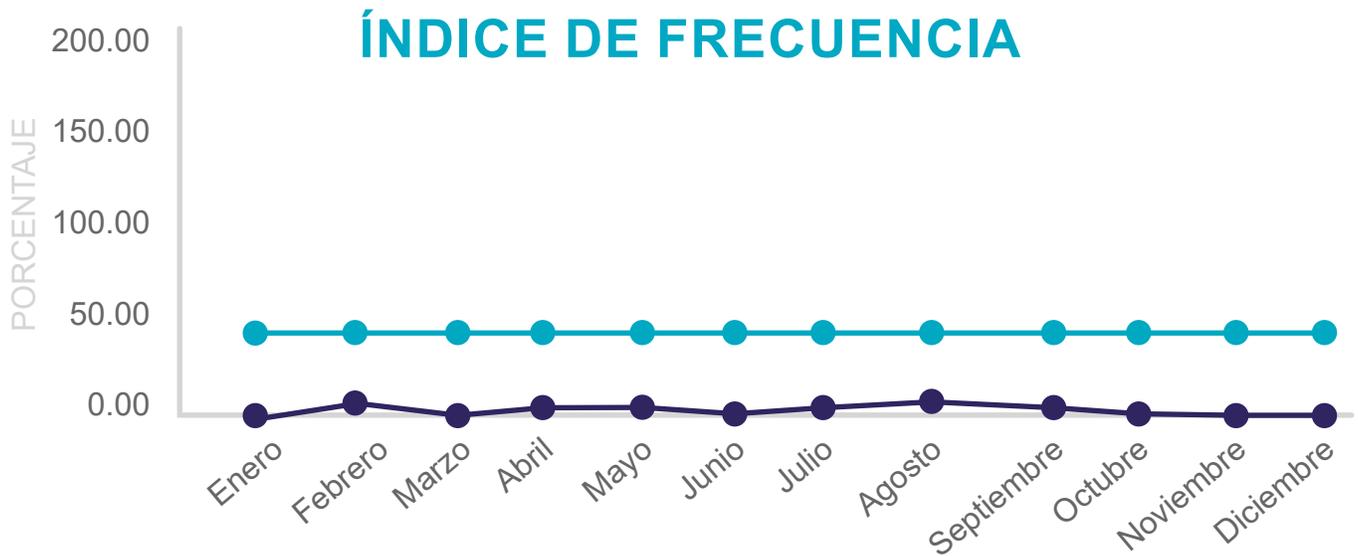
Y el índice de Lesiones Incapacitantes fue:

ÍNDICE DE LESION INCAPACITANTE

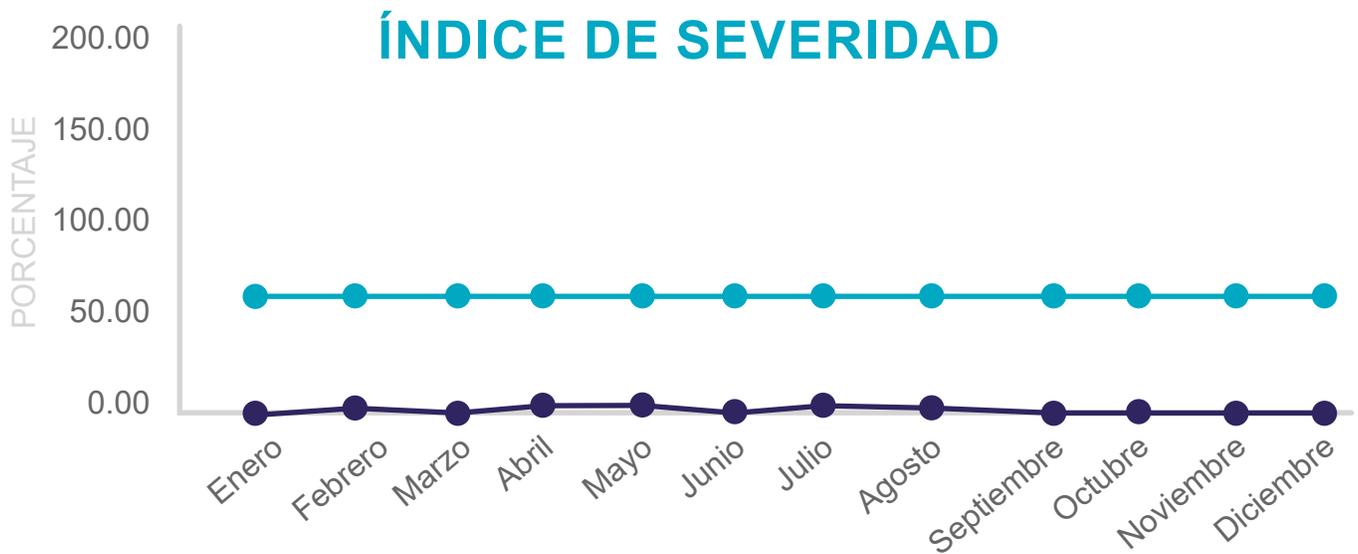


Con corte a **septiembre de 2023**, se presentan los siguientes indicadores basados en 11 accidentes laborales:

Índice de Frecuencia:



Índice de Severidad:



ASUNTOS PRELIMINARES QUE HARÍAN PARTE DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE “ESTÁNDARES LABORALES”



Diseño de Políticas y/o lineamientos juntamente con la jefatura de recursos humanos, para someter a consideración de la Gerencia General y Junta Directiva (si es del caso), en materia de libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil, no discriminación en materia de empleo y ocupación, entorno de trabajo seguro y saludable y condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo, etc.).



Ajustar si es del caso, el Reglamento Interno de Trabajo para incluir consideraciones que los Estándares Laborales solicitan, y que no estén incluidos o su registro no sea lo suficientemente amplio.



Identificar riesgos o impactos asociados a cada tema de Estándares Laborales y plantear la gestión de los mismos en términos de prevención o mitigación.



Elaborar un plan de capacitación sobre cada uno de los temas de Estándares Laborales, una vez se cuente con la aprobación de cada una de las políticas y compromisos.

Como cuarta Área Temática que solicita el Pacto Global de las Naciones Unidas, se continúa con “**MEDIO AMBIENTE**”, la cual se trabajó conjuntamente con **Jhon Fredy Cuesta Lemos**, Coordinador de Gestión Ambiental, donde se identificaron avances importantes, y un desarrollo relevante a partir de la política HSEQ, sin embargo, se requiere alinear a través de un Plan de Acción estrategias que permitan alcanzar las exigencias que se hacen desde Pacto Global de las Naciones Unidas.

05

#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DEL CHOCÓ

MEDIO AMBIENTE

DIAGNÓSTICO

Compromiso

E1. Compromiso y política sobre componentes de medio

GRI 3-3-c (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020)

E1. ¿Tiene la empresa un compromiso y política relacionada con los siguientes temas medioambientales?

	No, y no tenemos planes para desarrollar una política	No, pero planeamos hacerlo dentro de los próximos dos años	Sí, incluido en una política más amplia o como política independiente [Pregunta E1.1]	No se aplica (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Cambio climático	X	X	X	
Agua			X	
Océanos			X	
Bosques/biodiversidad/ uso del suelo			X	
Contaminación del aire			X	
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)			X	
Uso de energía y recursos			X	

Dispac S.A., cuenta con una política de gestión integral HSEQ, y unos objetivos específicos que incluyen la implementación de algunos programas ambientales citados, sin embargo, se hace necesario afinar de manera más precisa, políticas y/o compromisos frente a cada tema medioambiental específico.

POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL - HSEQ

“Dispac S.A. E.S.P, es una empresa prestadora de servicios públicos, distribuidora y comercializadora de energía eléctrica, desarrolladora de proyectos energéticos, la cual busca prevenir las lesiones y enfermedades de sus trabajadores, controlar los principales factores de contaminación orientando su operación hacia el uso eficiente de los recursos que permitan contribuir al mejoramiento social, económico y ambiental de la región, con el propósito de satisfacer los grupos de interés en el Departamento del Chocó y áreas de influencia, impulsando el desarrollo sostenible, de manera ética y confiable.

Para esto Dispac S.A. E.S.P, dispone de su capacidad organizacional y un recurso humano que trabaja en cooperación con otros de una manera coordina, armónica y enfocada en lograr las metas propuestas, aprovechando las fortalezas de cada cual, potencializándolas en favor de la empresa y su Sistema de Gestión Integral, cumpliendo con los requisitos pactados con el cliente, los requisitos legales vigentes, así como los requisitos suscritos por la organización.

La Gerencia dispone los recursos técnicos, financieros y físicos necesarios para el cumplimiento de esta política”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS (Gestión Integral HSEQ)

Cumplir con la normatividad aplicable y vigente al Sistema de Gestión, ajustando a la matriz de requisitos legales para evitar pérdidas significativas a la empresa.

Prevenir las apariciones de lesiones y enfermedades en los trabajadores controlando los factores de riesgo.

Controlar los aspectos e impactos ambientales con los planes de manejo ambiental para mitigar, corregir y compensar los efectos derivados desarrollados por la empresa.

Promover y fortalecer la capacidad del recurso humano que trabaja en cooperación con otros, ante el sistema de gestión integral y la organización, mejorando sus competencias con el fin de alcanzar altos estándares en la prestación del servicio.

E1.1 Compromisos y política medioambiental. GRI 2-23C, 2-23D, 2-23-e (2021)

E1.1. Para cada compromiso y política medioambiental

Temas medioambientales	Está alineada con las normas medioambientales internacionales	Está disponible públicamente	Está aprobada al más alto nivel de la empresa	Aplica a las operaciones propias de la empresa	Aplica a las operaciones propias de la empresa y sus proveedores	Aplica a las propias operaciones de la empresa y a la cadena de valor (incluidos los proveedores, los consumidores, las comunidades y otras relaciones comerciales)	Está desarrollada con la participación de expertos en medio ambiente de dentro y fuera de la empresa	Otros (por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Cambio climático	X							
Agua	X							
Océanos	X							
Bosques/biodiversidad/uso del suelo	X							
Contaminación del aire	X							
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	X							
Uso de energía y recursos	X							

Los compromisos ambientales de Dispac S.A., están alineados con la norma técnica internacional ISO 14001 de 2015, y están aprobados por el más alto nivel de la empresa.

>CQR **ONAC**
Inteligencia al servicio de la confianza® **AGRECIADO**
BOEC 1021-12015 06-CG-008

>CQR CERTIFICATION QUALITY RESOURCES S.A.S.
Certifica que el Sistema de Gestión Ambiental de:

EMPRESA DISTRIBUIDORA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P.
Sede principal: Carrera 7 No. 24 - 75, Quibdó, Chocó, COLOMBIA

Ha sido auditado y aprobado de conformidad con la norma:

ISO 14001:2015

>CQR **COMPañÍA**
Inteligencia al servicio de la confianza® **ISO 14001:2015**
CERTIFICADA

Certificado No. SG-2022008672-B
Para el siguiente alcance de certificación:

ALCANCE
Distribución y comercialización de energía eléctrica con área de influencia en 17 municipios del departamento del Chocó (Año Baudó, Atrato, Bagadó, Cantón de San Pablo, Ciénega, Condoto, Istmina, Lloré, Medio Baudó, Medio San Juan, Nóbila, Río Iró, Quibdó, Río Quilo, Sipí, Tadó y Unión Panamericana).

Fecha de Aprobación: Diciembre 13 de 2007
Fecha de Renovación: Enero 22 de 2017
Fecha de Actualización: Mayo 20 de 2019
Fecha Transferencia de Certificación: Julio 16 de 2019
Fecha Primera Recertificación: Enero 22 de 2020
Fecha Segunda Recertificación: Enero 22 de 2023
Certificado Valido Hasta: Enero 21 de 2026
Fecha de última modificación: Diciembre 16 de 2020

>CQR **ONAC**
Inteligencia al servicio de la confianza® **AGRECIADO**
BOEC 1021-12015 06-CG-008

Certificado No. SG-2022008677-R

Alcance por sitio

Dirección: Carrera 7 No. 24 - 75, Quibdó, Chocó, COLOMBIA

Alcance: Distribución y comercialización de energía eléctrica con área de influencia en 17 municipios del departamento del Chocó (Año Baudó, Atrato, Bagadó, Cantón de San Pablo, Ciénega, Condoto, Istmina, Lloré, Medio Baudó, Medio San Juan, Nóbila, Río Iró, Quibdó, Río Quilo, Sipí, Tadó y Unión Panamericana)

Prevención

E2. Comunicación con las partes afectada con sus representantes en relación con los componentes de medio ambiente.

GRI 3-1-b y 3-3-1 (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)

E2. Durante el período cubierto por esta Comunicación /Informe, ¿se ha puesto la empresa en contacto con las partes interesadas afectadas o con sus representantes legítimos en relación con los siguientes temas medioambientales?

Temas medioambientales	No hay compromiso en este tema	Para comprender mejor los riesgos/ impactos en cuestión	Para debatir las posibles formas de prevenir o mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para acordar una forma de prevenir/ mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para evaluar los progresos realizados en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Para colaborar en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Otros (por favor, facilite información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Cambio climático				X			
Agua				X			
Océanos				X			
Bosques/ biodiversidad/uso del suelo				X			
Contaminación del aire				X			
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)				X			
Uso de energía y recursos				X			

La empresa cuenta con un documento donde identifica sus aspectos e impactos ambientales, a la vez que realiza la mitigación de estos mediante la implementación y ejecución de los diferentes programas ambientales. La Matriz de evaluación, valoración y priorización de aspectos e impacto ambientales, incluye las actividades por proceso y macro-procesos, origen del aspecto ambiental, impacto, valoración del aspecto ambiental, significancia, priorización y control.

Dentro del Plan de Manejo Ambiental (PMA - 2023), se consideran las acciones y el cumplimiento ambiental para la ejecución de las actividades de distribución y comercialización de energía:

E3. Medidas para prevenir y mitigar riesgos e impactos asociados con los temas ambientales.

GRI 3-3-d (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)

E3. ¿Qué tipo de acciones ha llevado a cabo la empresa en el periodo cubierto por esta Comunicación /Informe para prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados a los siguientes temas ambientales?

Temas Medioambientales	No hay compromiso en este tema	Para comprender mejor los riesgos/ impactos en cuestión	Para debatir las posibles formas de prevenir o mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para acordar una forma de prevenir/ mitigar los riesgos/ impactos en cuestión	Para evaluar los progresos realizados en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Para colaborar en la prevención/ mitigación de los riesgos/ impactos en cuestión	Otros (por favor, facilite información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Cambio climático				x			
Agua				x			
Océanos				x			
Bosques/ biodiversidad/uso del suelo				x			
Contaminación del aire				x			
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)				x			
Uso de energía y recursos				x			

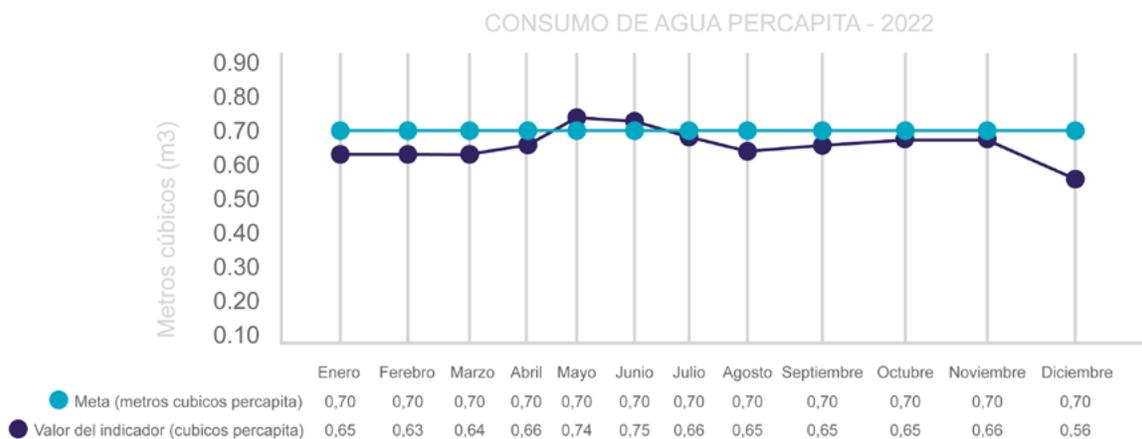
En cumplimiento de la norma ISO 14001 de 2015, la empresa realiza un cronograma anual donde se describen las diferentes actividades y controles operacionales para mitigar y controlar aspectos e impactos ambientales asociados.

E.4 Evaluación de la empresa de los avances en la prevención, mitigación de los riesgos e impactos asociados a los temas de medio ambiente. GRI 3-3-e (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)

E4. ¿Cómo evalúa la empresa los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados a los siguientes temas medioambientales?

Temas Medioambientales	No hay seguimiento del progreso	Revisión de temas ad hoc	Establecimiento de objetivos anuales, hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (sólo programas internos) [Pregunta E4.1, E4.2]	Establecimiento de objetivos anuales, hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (programas internos y externos) [Pregunta E4.1, E4.2]	Otros (por favor, facilite información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Cambio climático			x		
Agua			x		
Océanos			x		
Bosques/biodiversidad/uso del suelo			x		
Contaminación del aire			x		
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)			x		
Uso de energía y recursos			x		

La empresa tiene conformado un departamento de gestión ambiental donde se abordan estos temas y además se revisan de forma periódica los indicadores ambientales (aprovechamiento de residuos, uso eficiente de la energía, consumo de agua per cápita y cumplimiento del Plan de Gestión Ambiental), se realizan informes de revisión por la dirección y por el Comité de gestión ambiental.



E.4.1 Evaluación de la empresa de los avances en la prevención, mitigación de los riesgos e impactos asociados a los temas de medio ambiente. GRI 3-3-e (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)

E4.1. Para cada tema medioambiental para el que la empresa establece objetivos/objetivos de duración determinada, ¿qué tipo de objetivos ha establecido la empresa? Descripción de los objetivos (por ejemplo, cuál es el objetivo, absoluto vs. intensidad, verificado externamente, en implementación, etc.)

Cambio climático	No
Agua	Si
Océanos	No
Bosques/biodiversidad/uso del suelo	No
Contaminación del aire	Si
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	Si
Uso de energía y recursos	Si

La empresa tiene documentados sus objetivos ambientales estratégicos y específicos en “Objetivos estratégicos de gestión integral HSEQ” y en los “Objetivos de gestión ambiental”, sin embargo, se hace necesario precisarlos en cada uno de los ítems solicitados.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS
(Gestión Integral HSEQ)**

Cumplir con la normatividad aplicable y vigente al Sistema de Gestión, ajustando a la matriz de requisitos legales para evitar pérdidas significativas a la empresa.

Prevenir las apariciones de lesiones y enfermedades en los trabajadores controlando los factores de riesgo.

Controlar los aspectos e impactos ambientales con los planes de manejo ambiental para mitigar, corregir y compensar los efectos derivados desarrollados por la empresa.

Promover y fortalecer la capacidad del recurso humano que trabaja en cooperación con otros, ante el sistema de gestión integral y la organización, mejorando sus competencias con el fin de alcanzar altos estándares en la prestación del servicio.

El seguimiento se realiza a través del cumplimiento y eficacia del programa actividades ambientales, tal como lo establece la “Matriz de objetivos metas y programas Ambientales – Vigencia 2022”.

E4.2 Seguimiento con los avances en los objetivos propuestos en términos medioambientales.

GRI 3-3-e (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)

E4.2. Para cada tema medioambiental en el que la empresa establece objetivos/objetivos con un plazo determinado, ¿cómo se realiza el seguimiento de los avances con respecto al objetivo?

Temas Medioambientales	Los progresos se revisan con respecto a los objetivos anualmente o con mayor frecuencia	Los progresos se comunican internamente al nivel más alto	Los progresos se comunican al exterior	Otros (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Cambio climático	x			
Agua	x			
Océanos	x			
Bosques/biodiversidad/ uso del suelo	x			
Contaminación del aire	x			
Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.)	x			
Uso de energía y recursos	x			

E5. Involucramiento de la empresa para proporcionar o permitir la reparación de los impactos asociados en los componentes medioambientales.

GRI 3-3-d-ii (2021), GRI 303 (2018), 304(2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016), GRI 201-2-a-iv (2016)

Durante los últimos 2 años la empresa no ha realizado procesos de reparación por causa de impactos ambientales.

Acción por el clima

E6. Emisiones brutas de gases efecto invernadero de alcance 1 y 2 de la empresa en el periodo de referencia.

GRI 305 -1, 305 - 2(2016)

E6. ¿Cuáles fueron las emisiones brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y/o Alcance 2 de la empresa durante el período cubierto por esta Comunicación /Informe?

	Emisiones totales medidas (tCO ₂ e)	No medimos nuestras emisiones brutas [Explique en el cuadro de texto obligatorio]
Emisiones de alcance 1		x
Emisiones de alcance 2		x

E7. Emisiones globales brutas (GEI) de alcance 3 de la empresa durante el periodo de referencia.

GRI 305-4

E7. ¿Cuáles fueron las emisiones globales brutas de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 3 de la empresa en el periodo cubierto por esta Comunicación /Informe?

Medimos las emisiones de GEI de Alcance 3 [Por favor, introduzca las tCO₂e medidas en el cuadro de texto a continuación].

Medimos parcialmente las emisiones de GEI de alcance 3 [introduzca las tCO₂e medidas en el cuadro de texto a continuación].

No medimos las emisiones de GEI de Alcance 3 (Pregunta 7.1)

La empresa realiza cálculo anual estimado de la huella de carbono generada por sus operaciones. Aunque no se puede considerar una medición de gases de efecto invernadero, este informe sirve como herramienta para identificar nuestras emisiones.

CALCULO DE LA HUELLA DE CARBONO DE DISPAC S.A. E.S.P

Para el cálculo de la huella de CO2, de la empresa se utilizó la plataforma virtual BanCO, (<http://www.banco2.com/>) esta plataforma operada por la Corporación Mas Bosques, la cual es aliada de las Corporaciones Autónomas Regionales y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. A continuación se describe paso a paso el proceso:

Fuentes de emisión	Descripción	Variable	Cantidad/ Unidad	Toneladas de CO2
Vehículos de la empresa	Se refiere al Promedio de los kilómetros que recorren los vehículos de tu empresa, debes tener en cuenta la categoría a la que pertenecen. (No se tienen en cuenta vehículos de empleados)	Total promedio de kilómetros/ mes automóviles, camionetas, camiones, grúas	11652 km/ms	58,71
Energía eléctrica	Se relaciona con el consumo promedio de energía mensual en todas las sedes de la empresa	Consumo promedio mensual de energía en las sedes:	22644 km/ms	60,05
Viajes aéreos de negocios	Está relacionado con la cantidad de viajes aéreos que realiza empresa al año en desarrollo de sus actividades de negocio.	Se estima que en promedio se realizan unos 9 viajes aéreos mensuales por actividades de negocio de la empresa	96 km/ms	10,81
Consumo de combustibles	Se refiere al promedio de combustible que consume la empresa mensualmente, y se debe tener en cuenta el tipo de combustible.	Consumo de combustible (Gasolina, ACPM)	1527 gal/ms	166,01
Total toneladas de CO2			295,58 Ton/CO2	
Huella total de Dispac S.A. E.S.P			295,58 Toneladas de CO2	
Total a compensar (\$)			\$ 2.660.220 (pesos)	

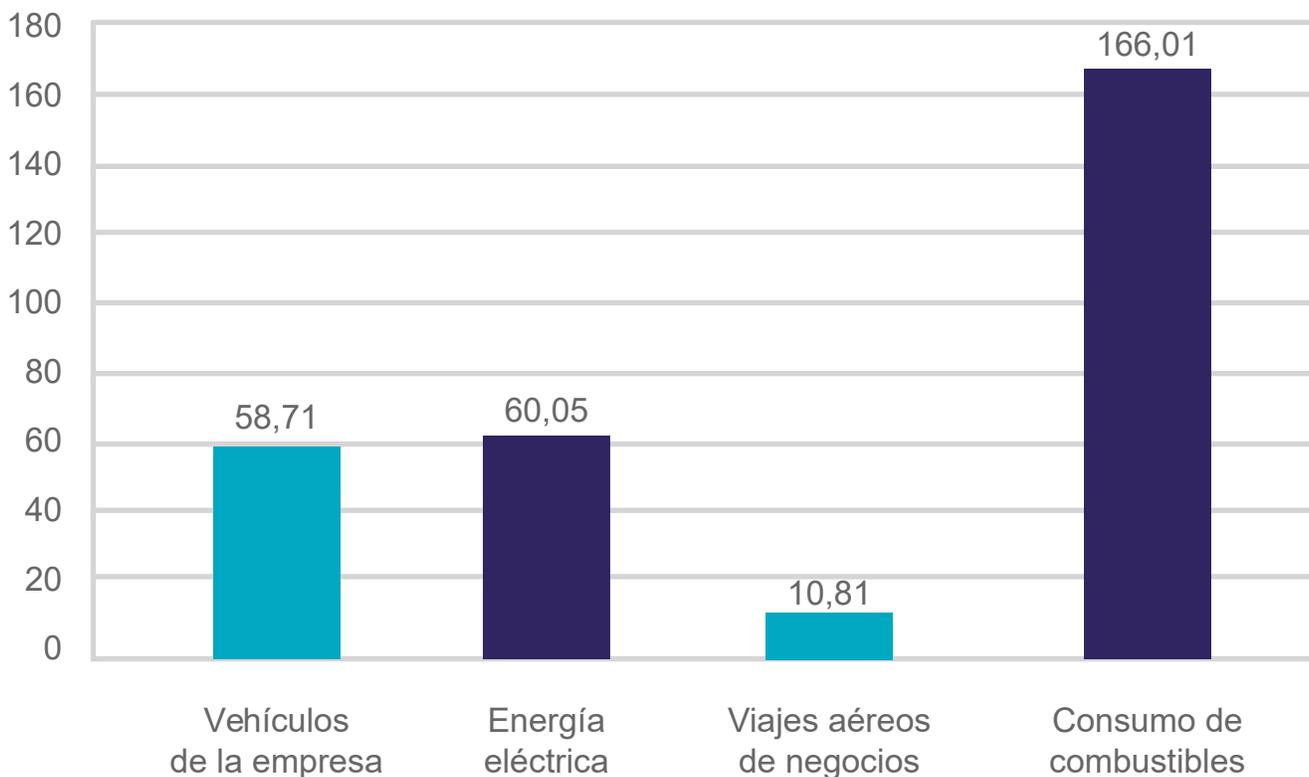
E7.1 categorías de alcance 3 que se incluyen en el cálculo de las emisiones de alcance 3 de la empresa.
GRI 305-3 (2016)

E7.1. ¿Qué categorías de alcance 3 se incluyen en el cálculo de las emisiones de alcance 3 de la empresa?

- Bienes y servicios adquiridos
- Bienes de capital
- Actividades relacionadas con el combustible y la energía
- Transporte y distribución “aguas arriba”
- Residuos generados en las operaciones
- Viajes de negocios
- Desplazamientos de los empleados
- Activos alquilados
- Transporte y distribución “aguas abajo”
- Procesamiento de los productos vendidos
- Uso de los productos vendidos
- Tratamiento de los productos vendidos al final de su vida útil
- Activos alquilados en fases posteriores
- Desconocido
- Franquicias
- Inversiones
- Otros - pre operación
- Otros - post operación

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Participación toneladas de CO2 según la fuente de generación - Dispac S.A.-2021



Las emisiones de dióxido de carbono Empresa Distribuidora del Pacífico en el año 2019 fue de 295,58 toneladas de CO₂, lo que corresponde a una recompensa de 2.660.220 millones de pesos. No se cuenta con los datos reales de los viajes y ello implica que a la hora de realizar el cálculo no se obtengan resultados más acertados.

Es importante establecer estrategias que permitan disminuir las emisiones de dióxido de carbono que se emiten producto de las actividades de la empresa.

E8. Porcentaje de ingresos de la empresa que se invirtieron en I+D de productos y servicios con bajas emisiones de carbono.

E8. ¿Qué porcentaje de los ingresos de la empresa se invirtió en I+D de productos/servicios con bajas emisiones de carbono en el período cubierto por esta Comunicación /Informe?

	Porcentaje de ingresos (%)	Desconocido	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
I+D para productos/servicios con bajas emisiones de carbono		x	

E9. ¿Ha actuado la empresa para apoyar la adaptación y la resiliencia al cambio climático?

Hemos tomado medidas para aumentar la resiliencia de toda la empresa al cambio climático
Hemos tomado medidas para aumentar la resiliencia de nuestras cadenas de suministro
Hemos tomado medidas para aumentar la resiliencia de las comunidades en las que operamos
Hemos financiado iniciativas y proyectos de adaptación y resiliencia al cambio climático
No hemos tomado medidas para aumentar la resiliencia al cambio climático en el período del informe
Desconocido

La empresa no ha invertido recursos en servicios con bajas emisiones de Carbono y no ha tomado medidas para apoyar la adaptación y la resiliencia al cambio climático, lo cual se convierte en una oportunidad de mejora.

E10. Consumo de energía renovable de la empresa como porcentaje total de energía en el periodo de referencia.

GRI 302-1 (2016)

E10. Indique el consumo de energía renovable de la empresa como porcentaje del consumo total de energía durante el período cubierto por esta Comunicación /Informe.

	Porcentaje del consumo total de energía % (Por favor ingrese un número íntegro, sin decimales)	Desconocido
Consumo de energía renovable / consumo total de energía:		x

No se cuenta con registros del porcentaje de consumo de energía renovable. Cabe aclarar que la energía que consume la empresa para el desarrollo de sus operaciones proviene de fuentes no renovables.

Tecnología

E11. Porcentaje de ingresos de la empresa que procedieron en productos y servicios con bajas emisiones de carbono durante el periodo del informe.

E11. ¿Qué porcentaje de los ingresos de la empresa provino de productos/servicios con bajas emisiones de carbono en el período cubierto por esta Comunicación /Informe?

Si aplicable, provea una breve descripción de los productos/servicios incluidos en su cálculo (por ej., certificaciones relevantes)

	Porcentaje de ingresos totales (%)	Desconocido	No aplicable Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Productos y servicios con bajas emisiones de carbono/ingresos totales del periodo de referencia		x	

No se cuenta con esta información.

PREGUNTAS ADICIONALES SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

E12. Temas medioambientales relacionado con las operaciones y cadena de valor.

GRI 3-2 (2021)

E12. ¿Cuáles de los siguientes aspectos ha identificado la empresa como temas medioambientales materiales relacionados con sus operaciones y/o cadena de valor (por ejemplo, en función de los impactos negativos reales o potenciales más graves sobre las personas y/o el medio ambiente)?

- Agua [Preguntas E13; E14]
- Bosques/Biodiversidad/Utilización del suelo [Preguntas E15, 16, E17]
- Contaminación del aire [pregunta E18]
- Residuos (por ejemplo, vertidos químicos, residuos sólidos, peligrosos, plásticos, etc.) [Preguntas E19, E20, E21]
- La empresa no ha considerado importante ninguno de estos temas

Para la empresa, todos los aspectos ambientales citados son importantes y por ello para su priorización cuenta con subprogramas ambientales tales como: Plan de manejo integral de residuos sólidos, Plan Mantenimiento de Servidumbre en Redes Eléctricas, Plan de Gestión Integral de Productos Químicos, Plan de Contingencias Ambientales, Procedimiento de Agua y Energía, Instructivo mantenimiento de sistemas sépticos para el control de vertimientos.

Tema específico Agua
Extracción y consumo de agua de la empresa.
GRI 303-3, 303-5 (2018)

E13. Proporcione detalles sobre la extracción y el consumo de agua de la empresa (operaciones propias) durante el período cubierto por esta Comunicación /Informe.

Extracción de agua (volumen de agua en megalitros):	Desconocido	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Total		
POR FUENTE		
Agua dulce superficial	x	
Aguas subterráneas		
Agua superficial salobre/agua de mar		
Agua producida		
Agua de terceros		

Dada la ubicación geográfica y contexto organizacional de la empresa Dispac S.A., el principal suministro de agua para la operación proviene del aprovechamiento de agua lluvias que se almacenan en tanques subterráneos para posteriormente y agua dulce superficial en menor cantidad (acueductos municipales).

Temas específicos: Bosques, biodiversidad y uso de suelo
E15. Hectáreas de los lugares donde la empresa posee, arrienda o gestiona en áreas protegidas claves para la diversidad.
GRI 304-1 (2016)

Dada la ubicación geográfica y contexto organizacional de la empresa Dispac S.A., el principal suministro de agua para la operación proviene del aprovechamiento de agua lluvias que se almacenan en tanques subterráneos para posteriormente y agua dulce superficial en menor cantidad (acueductos municipales).

E17. Proyectos centrados en la restauración y protección de los ecosistemas. GRI 304-3 (2016)

E17. ¿Apoya o ejecuta la empresa algún proyecto centrado en la restauración y protección de los ecosistemas?

	No	No, pero planeamos hacerlo en los próximos 2 años	Sí	En caso afirmativo, superficie del proyecto(s) hasta la fecha (hectáreas)
Restauración de ecosistemas forestales			x	
Otras restauraciones de ecosistemas				
Reforestación			x	
Regeneración natural				
Agrosilvicultura				
Tierras retiradas de la producción				
Compensación de la biodiversidad				
Otros (por favor, facilite información adicional)				

La empresa en el cumplimiento de sus objetivos de responsabilidad social empresarial realizó la siembra de 1000 árboles con el fin de aportar a la restauración y protección de ecosistemas en el departamento del Chocó.



E18. Emisiones de la empresa de los contaminantes durante el periodo de referencia.

E18. Si procede, indique las emisiones de la empresa de los siguientes contaminantes en el periodo cubierto por el reporte.

Contaminante del aire:	Emisiones (t)	Desconocido	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
NOx			
SOx			
Compuestos orgánicos volátiles (VOCs)			
Contaminantes atmosféricos peligrosos (HAPs)			
Material particulado (PM10)			
Contaminantes orgánicos persistentes (POPs)			
Otros (por favor, facilite información adicional)	295,58 ton/CO2		

La empresa realiza cálculo anual estimado de la huella de carbono generada por sus operaciones. Toneladas de CO2 (Vigencia 2021) = 295,58 Ton/CO2

Tema específico Residuos

E19. Toneladas métricas, informe de peso total de los residuos generados por la empresa, en el periodo del informe. GRI 306-3 (2020)

E19. En toneladas métricas, informe el peso total de los residuos generados por la empresa en el período cubierto por esta Comunicación /Informe.

	Residuos generados (t)	Desconocido	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Residuos sólidos	10.084,8 Kg		

Volumen de residuos (no peligrosos) generados (Vigencia 2022) = 10.084,8 kilogramos

E20 Porcentaje de residuos de la empresa que fueron peligrosos durante el periodo de referencia.

GRI 206-4, 306-4, 306-5 (2020)

E20. Por favor, reporte los residuos peligrosos generados por la empresa, como un porcentaje del total de los residuos (por ejemplo, la proporción de residuos peligrosos) en el periodo cubierto por esta Comunicación /Informe.

	Proporción de residuos peligrosos (%)	Desconocido	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Residuos peligrosos	2,76%		

El porcentaje de residuos peligroso en relación con el volumen de residuos en general se estima es 2.76%.

E21. Toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumidas por a la empresa durante el periodo del informe.

E21. Por favor, indique las toneladas métricas estimadas de plástico de un solo uso consumidas, a lo largo de la cadena de valor, durante el período cubierto por esta Comunicación /Informe.

	Plástico de un solo uso (t)	Desconocido	No aplicable (Por favor, proporcione información adicional) [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]
Plásticos de un solo uso		x	

Para este caso es necesario informar que para plásticos de un solo uso tales como: bolsas, vasos desechables, pitillos, cubiertos, cajas de alimentos, etc.) No se cuenta con registros. No obstante, para el caso de plásticos de varios usos, se obtuvieron los siguientes datos:

Vigencia 2022: 956 kilogramos

Vigencia 2023: 230 Kilogramos

Medio ambiente en general

E22. Acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha tomado para implementar principios de medio ambiente en el periodo del informe. GRI 2-2c Y 3-3-d (2021) GRI 303 (2018), GRI 304 (2016), GRI 305 (2016), GRI 306 (2020), GRI 302 (2016).

E22. Describa brevemente las acciones prácticas adicionales relevantes que la empresa ha tomado en el periodo cubierto por esta Comunicación /Informe y/o planea tomar para implementar los principios medioambientales, incluyendo los objetivos establecidos y cualquier desafío enfrentado y las acciones tomadas hacia la prevención y/o remediación.

En la vigencia 2023, Dispac S.A., ha venido realizando donaciones de residuos reciclables (papel, cartón, vidrios, plásticos), a Cooperativa del municipio de Quibdó.

ASUNTOS PRELIMINARES QUE HARÍAN PARTE DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE



Precisar políticas y/o compromisos frente a cada tema medioambiental específico.



Si bien la empresa tiene documentados sus objetivos ambientales estratégicos y específicos en “Objetivos estratégicos de gestión integral HSEQ” y en los “Objetivos de gestión ambiental”, se hace necesario precisarlos en cada uno de los ítems solicitados.



**#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DELCHOCÓ**

06

ANTICORRUPCIÓN

DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta la necesidad de avanzar en cuanto al diagnóstico en materia de Responsabilidad Social y basados en los criterios que solicita el Pacto Global de las Naciones Unidas, se continúa con “ANTICORRUPCIÓN” de Dispac, donde se identificaron algunos avances, así como oportunidades de mejora y sobre las cuales habría que generar un Plan de Acción para las siguientes vigencias:

Compromiso

AC.1 Programa de cumplimiento anticorrupción

GRI 3-3-C (2021) GRI 205 (2016)

AC1. ¿Dispone la empresa de un programa de cumplimiento en anticorrupción?

No, no es una prioridad actual

No, pero planeamos hacerlo dentro de los próximos dos años

Sí [Pregunta AC1.1]

Dispac cuenta con la **Directiva de Gerencia N°. 006 de 2021, “Por medio de la cual se adopta la Política Antifraude y Anticorrupción”**, cuyo objetivo es identificar, prevenir y gestionar cualquier riesgo inherente a la corrupción que pueda alterar la actividad normal de la empresa, en concordancia con los parámetros y lineamientos del Código de ética y Buen Gobierno Corporativo de la empresa. Adicionalmente, el Código de Ética de 2022, en su capítulo III desarrolla el capítulo de prevención del soborno y la corrupción.

AC2. Políticas y recomendaciones para los empleados frente a su actuación en caso de dudas que generen conflicto de interés.

AC2. ¿Tiene su empresa políticas y recomendaciones sobre las acciones que los empleados deben tomar en caso de duda y/o en situaciones que puedan representar un conflicto de intereses (como por ejemplo, relativo a obsequios, hospitalidad, donaciones, patrocinio, o interacciones con autoridades públicas)?

No, y no tenemos planes para desarrollarlas

No, pero tenemos previsto hacerlo dentro de los próximos dos años

Sí, incluidas dentro de una política más amplia o una política independiente

Dispac cuenta con el Código de Ética aprobado en 2022, que en su capítulo IV desarrolla todo lo relacionado con “Conflicto de Interés”, que se presenta cuando un colaborador debe tomar una decisión, o realizar u omitir una acción, en razón de sus obligaciones, funciones o deberes y se encuentra en la posibilidad de escoger entre el interés de la empresa, cliente, usuario o proveedor, o su interés propio (o el de un tercero), de manera que si opta por este último obtendría un indebido beneficio pecuniario y/o económico que de otra forma no recibiría, desconociendo así un deber legal, contractual, estatutario o ético.

En su artículo 22, fija el procedimiento a seguir en caso de posiblemente encontrarse en una situación de conflicto de interés. Artículo 23, Conflictos de interés de la Gerencia General y la Junta Directiva.

Prevención

AC3. Formación en materia de anticorrupción e integridad GRI 205-2 (2016)

AC3. ¿Quién recibe formación en materia de anticorrupción e integridad?

- Algunos empleados [Pregunta AC3.1]
- Todos los empleados [Pregunta AC3.1]
- Contratistas [Pregunta AC3.1]
- Proveedores directos [Pregunta AC3.1]
- Proveedores indirectos [Pregunta AC3.1]
- Otros - como socios, clientes, etc [Pregunta AC3.1]
- No se proporciona formación

Dispac cuenta con un Comité de Ética, que administra y hace seguimiento al Código de Ética, así como la atención de la línea ética. Está conformado por cuatro (04) personas: Un (1) miembro de la Oficina de Control Interno, un (1) miembro del área jurídica, un (1) miembro del área administrativa y/o financiera y (1) un miembro independiente o externo.

Dentro de sus funciones está, entre otras, Promover la cultura ética dentro de la empresa y garantizar la difusión y conocimiento del Código de Ética, los canales de denuncia y líneas éticas entre los colaboradores y grupos de interés por los medios previstos en la política de comunicaciones de la empresa.

AC 3.1 Frecuencia de formación.

AC3.1. ¿Con qué frecuencia se imparte esta formación?

	Una sola vez	Cada año	Cada dos o más años	Desconocido
Algunos empleados				
Todos los empleados		X		
Contratistas		X		
Proveedores directos		X		
Proveedores indirectos				
Otros - como socios, clientes, etc.				

De acuerdo con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se hacen varias capacitaciones anuales sobre uso de canales virtuales de la empresa, capacitación a los usuarios sobre la Ley 1755 de 2015, a cargo de la Oficina de Atención al Cliente; Socialización una vez al año de la Política DIRECTIVA DE GERENCIA No. 006 DE 2021, Política Antifraude y Anticorrupción, con los empleados y contratistas de la Empresa; Campañas anuales de sensibilización de lucha contra la corrupción y respeto, protección y promoción de los derechos humanos (Flyer y poster) a cargo del área de comunicaciones; socialización dos veces al año del Código de Ética; capacitación anual con los empleados y contratistas de la empresa sobre el trámite en sede de las PQR's, con especial énfasis en la Ley 142 de 1994 y sus modificaciones, así como la regulación emitida por la CREG.

AC4. Supervisión a la empresa en cumplimiento al programa de anticorrupción.

GRI 3-3-E (2021) GRI 205 (2016)

AC4. ¿Supervisa la empresa su programa de cumplimiento en anticorrupción?

- Sí, revisamos los temas de forma puntual
- Sí, a través de autoevaluaciones internas de los empleados
 - Sí, a través del monitoreo de controles automatizados
 - Sí, a través del monitoreo externo independiente
- Sí, a través de otros mecanismos (Proporcione información adicional [Hace que el cuadro de texto sea obligatorio])
- No, no supervisamos el programa de cumplimiento anticorrupción (Proporcione información adicional)[Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano que se formula para cada vigencia, se revisa con el Asesor de Control Interno y demás miembros del Comité de Ética, tal como lo establece la directiva de Gerencia N°. 006 de 2021 en su capítulo III: Instrumentos de ejecución de la Política Anticorrupción; artículo 14. Auditoría Interna: El asesor de control interno o quien haga sus veces, en conjunto con aquellas áreas, dependencias o profesionales que considere pertinente, llevará a cabo la auditoría interna de la presente política anticorrupción, elaborando la evaluación y el control de las gestiones realizadas.

Desempeño

AC5. Incidentes de corrupción ocurridos durante el año del informe. GRI 205- 3 (2016)

Durante el año 2023 no se registraron incidentes de corrupción en la empresa, tal como lo establecen los canales que se tienen definidos en el Código de Ética:

- a) Sitio web: A través del formulario disponible en la página web de Dispac en el link <https://dispac.com.co/linea-etica/>
- b) Correo Electrónico: linea-etica@dispac.com.co
- c) Teléfonos: +57 [601] 467 22 03 – 467 22 04

AC7. Acciones colectivas contra la corrupción. GRI 3-3-d (2021), GRI 205 (2016)

AC7. ¿Participa la empresa en acciones colectivas contra la corrupción?

No, no es una prioridad actual

No, pero planeamos hacerlo en los próximos dos años

Sí (por favor, provea información adicional)
[Hace que el cuadro de texto sea obligatorio]

Dispac participa de las Mesas de Trabajo de Acción Colectiva de la Secretaría de Transparencia, que guía la elaboración e implementación de los programas de Transparencia y Ética Empresarial – PTTE.

Acciones realizadas: PONERLO EN ANTICORRUPCIÓN REMITIR AL CAPITULO ANTICORRUPCIÓN

RIESGOS DE CORRUPCIÓN

Proceso	Riesgo	Comentario
Gerencia	Todos los riesgos del proceso.	Se maneja un contacto directo con las Autoridades Públicas (Policía Nacional, Ejército Nacional, Fiscalía), que en caso tal se presente uno de estos riesgos, se cuenta con el acompañamiento constante y las sugerencias en materia de seguridad por parte de estas instituciones, además se manejan actas para cada uno de los acompañamientos solicitados a la Policía Nacional. Por otra parte se solicitan licencias, certificaciones, permisos, que avalen la participación con los requisitos exigidos, que no presenten inhabilidades, ni incompatibilidades para contratar con a la empresa, se rigen por la ley 1778 del 2016 - Prevención de sobornos transnacional o ley de prácticas corruptas.
Atención al cliente	Todos los riesgos del proceso.	El área de atención al cliente, cuenta con coordinadores, tanto en la zona del San Juan, como en la ciudad de Quibdó, que se encargan de la debida aplicación de los descuentos y cuando es necesario solicitar el visto bueno de los directivos, solicitud hecha vía correo electrónico. Por otra parte se maneja una tabla de retención documental y se cuenta con una persona encargada de esto, en acompañamiento de un practicante del Sena.
Recaudo y cartera	Todos los riesgos del proceso.	Todas las solicitudes de aplicación de descuentos son realizadas a través de correo electrónico, ya sea a la Jefe de Área o a la Dirección Comercial, quienes son la personas encargadas de dar el visto bueno a la aplicación de estos descuentos, esta solicitud debe de ir debidamente soportada por la persona que la realiza. de Se maneja un archivo con las Actas y Listados Suspensión y Reconexión, haciéndole seguimientos a estas actas y listados.
Archivo y correspondencia	Todos los riesgos del proceso.	En esta área se tiene un proceso y se sigue el instructivo de cómo hacer cada paso desde que se reciben los documentos, debidamente inventariados y clasificados, después que cumplen su ciclo en el área generada, por su importancia se determina el tiempo de su archivo, y posteriormente se lleva al archivo central. Se maneja un formato F40-45- 07 para los préstamos de expedientes, esto más que todo se presenta en las áreas de Jurídica, Control de Energía y Atención al Cliente. Todos los usuarios tienen un archivo digital, con su acta de instalación del medidor y cada proceso que haga el usuario, se cuenta con tablas de retención documental, es de aclarar que todas las áreas cuentan con estas y solo personal autorizado pueden ingresar al Área de Archivo.

Proceso	Riesgo	Comentario
Gestión financiera - presupuesto	Todos los riesgos del proceso.	El área de presupuesto realiza un informe mensual del seguimiento a la ejecución presupuestal enviado al Ministerio de Hacienda y la Gerencia General, donde se detalla, Ejecución de ingresos, Ejecución de Gastos Apropriación - Compromisos y Compromisos - Pagos y se determina el % de ejecución para cada caso. Adicional la interventoría realiza un seguimiento y verificación a este.
Gestión de energía	Todos los riesgos del proceso.	El Monitoreo y revisión periódica de las fronteras comerciales al tiempo de validación de versiones activas de plataformas digitales lo hace directamente el área de sistemas, el profesional de Gestión de Energía, solo revisa que la información se esté cargando, sin errores. La validación de cargos mediante liquidación emitida por Expertos en Mercado y la confrontación de validaciones con lecturas y consumos de otros agentes se realiza, cuando se compara entre lo liquidado, lo reportado por XM y las lecturas enviadas por los agentes, esta comparación la realiza el profesional del área de Gestión de Energía.
Control de energía	Todos los riesgos del proceso.	Las revisiones a usuarios lotes, deshabitados, consumos promedio, consumo cero, se realizan mediante actividades programadas, los técnicos junto a las cuadrillas realizan las actividades planeadas, reflejadas en el acta técnica F50-22- 11. Se manejan actas de revisión, donde se registra la revisión aleatoria a usuarios de gran consumo y con inconsistencias.
Planeación e ingeniería	Todos los riesgos del proceso.	El área de Planeación e Ingeniería solo realiza la parte precontractual, del cual deben de hacer cumplir unos requisitos, inmersos en el formato F10-10-18.
Licitación y contratación	Todos los riesgos del proceso.	Toda tramitación de contratación interna se ejecuta de acuerdo a las normas legales vigentes, tales como, la ley 1474 de 2011 o estatuto anticorrupción, ley 1778 de 2016 y los estatutos internos de la empresa. La supervisión de los contratos esta por parte de la interventoría DEPI, según normatividad de gerencia 004 2023, por lo cual se adopta la medida para la supervisión e interventoría de la empresa Dispac S.A. E.S.P, el cual garantiza los principios de imparcialidad, eficacia, transparencia, con el fin de no presentarse un trámite inadecuado al proceso contractual que se esté adelantando.
Gestión jurídica	Todos los riesgos del proceso.	El seguimiento al estatuto de contratación, procedimientos de licitaciones: Selección de Proveedores (P40-49-02), lo realiza la interventoría DEPI, haciendo el respectivo seguimiento por parte del área jurídica en cuanto a los procedimientos de selección objetiva del proveedor o contratista.

Proceso	Riesgo	Comentario
Facturación	Todos los riesgos del proceso.	El control se realiza con el inicio de la pre crítica de la lectura, donde se verifica que dicha lectura es consistente con el histórico de consumo que se tiene, en caso de que no sea consistente, se verifica con una retoma de lectura, realizando esta verificación en terreno, se factura con la observación que entra de la retoma de la lectura.
Gestión del talento humano	Todos los riesgos del proceso.	En la nube se encuentra un formato llamado Perfil del Cargo, cuando se contrata a alguien mediante este formato se le entrega el perfil, es decir lo que va a ejecutar, y de acuerdo a ello se destina para la área a laborar. Las evaluaciones de desempeño se hacen por parte de los jefes de áreas, teniendo en cuenta los criterios, responsabilidades, para determinar su desempeño. Para realizar las capacitaciones, cuentan con el apoyo de la ARL-SURA, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y diagnóstico del clima laboral, el cual se hace a través de unas firmas que se llama CROZZ S.A.S., estas se realizan cada año y el Plan de Formación se hace semestral.
Almacén	Todos los riesgos del proceso.	Se presentó materialización de uno de los riesgos de corrupción, este se detallará más adelante.
Gestión financiera - contabilidad	Todos los riesgos del proceso.	Mensualmente se realiza el cierre contable y se presenta un informe de los Estados Financieros y se los envía a la interventoría y al área de Gestión Financiera en Bogotá. Se realizan las conciliaciones mensuales y a fin de mes los bancos pasan los paquetes de conciliaciones, los cuales son revisados y se archivan. Se maneja varios tipos de bancos, los de recursos con ventas de energía y los de proyectos especiales. No se reciben facturas de terceros, siempre son recibidas avaladas por parte de la interventoría y el supervisor, además toda factura debe contar con su presupuesto. Toda la información contable es manejada en el software de la Empresa.
Gestión financiera - tesorería	Todos los riesgos del proceso.	Existe un contrato para el recaudo del pago de las facturas, con un tercero (Supergiros), dicho contrato está respaldado con su debida póliza. El arqueo de caja se hace diario, y se envía a Bogotá. Hay zonas donde no se encuentran oficinas de Supergiros, y el pago se recibe a través de Gestoras Sociales con el acompañamiento de la Policía Nacional. El control y seguimiento a la fiducia, ya no se realiza telefónicamente, se hace de forma directa a través del portal de la fiducia. El riesgo de robo se ha reducido sustancialmente por la utilización del sistema PSE.

Proceso	Riesgo	Comentario
Gestión HSEQ - ambiental	Todos los riesgos del proceso.	La empresa cuenta con un Plan Integral de manejo de Residuos, y contrato con la Empresa Lito S.A.S. Se maneja soportes como registro fotográfico y actas de entrega de los residuos a la empresa encargada de estos. Se realiza el acompañamiento del pesaje de los residuos y se maneja una lista donde se establece el tipo de residuo que se está entregando.
Gestión social y comunicaciones	Todos los riesgos del proceso.	Cuando se recauda en los pueblos se recibe el dinero y se consignan el valor recaudado, en el primer punto de Supergiros que se encuentre, en los lugares que no hay punto de Supergiros, se trae el dinero recaudado a la oficina y se relaciona en el formato para relacionar pagos, con la matrícula y el valor, se solicita el comprobante a la cajera que recibió el dinero y lo sube al SIEC. Se maneja de la mano con el área jurídica, se pasa a finales del año las cotizaciones, presupuesto, el área jurídica, quien revisa los contratos y audita el proceso.

ASUNTOS PRELIMINARES QUE HARÍAN PARTE DEL PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA “ANTICORRUPCIÓN”

Fortalecer la divulgación del Código de Ética en cada uno de los grupos de interés tanto internos como externos de la empresa, con el fin de generar una mayor cultura en este aspecto.



07

**#SOMOS
LA ENERGÍA
SOSTENIBLE
DEL CHOCÓ**

**CONCLUSIONES
GENERALES**

Dispac S.A. E.S.P, da un paso agigantado al adhiriéndose al Pacto Global de las Naciones Unidas, como medio para convertirse en una empresa socialmente responsable, y comprometida con la Sostenibilidad.

Como ya hemos visto, las áreas temáticas que se miden y se buscan fortalecer dentro de las acciones sostenibles para las empresas adheridas al Pacto Global de las Naciones Unidas, están la gobernanza, los derechos humanos, la anticorrupción, los estándares laborales y el medio ambiente.

En términos generales Dispac S.A. E.S.P, tiene un gobierno corporativo que, si bien se interesa por las acciones sostenibles, se presentan oportunidades de mejora en cuanto a la estandarización y la operativización y comunicación del mismo seguimiento de esta.

Es por esto por lo que se resalta la construcción del presente informe como una respuesta positiva de la alta gerencia, para iniciar una etapa de construcción de las acciones sostenibles, su evaluación y seguimiento. Es importante que esto sea sostenible en el tiempo por esta razón se debe institucionalizar la declaración anual de CoP.

Para fortalecer lo que compete al componente de Gobernanza, es importante estructurar un proceso, donde se definan la responsabilidad frente a cada instancia de la sostenibilidad, y que desde la alta dirección se realice un seguimiento más exhaustivo del mismo.

Además, los componentes de derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente deben ser transversales en las diferentes políticas, código de ética y procedimiento de anticorrupción y de más declaraciones y documentos que se desarrollen en la empresa.

Se resalta que Dispac S.A. E.S.P, tiene una política robusta en materia de anticorrupción y así mismo, un ejercicio importante en medición de los riesgos frente a este componente. Para fortalecer los procesos en materia de anticorrupción se debe orientar la mirada hacia los riesgos extremos, que generan un foco rojo en la gestión de esta, hacer de un plan de acción para su reducción y sistematizar dicha operación.

En términos derechos humanos, se evidencia un amplio compromiso por parte de Dispac S.A. E.S.P, con su política derechos humanos e igualdad de género, sin embargo, como oportunidad de mejora se recomienda hacer un acercamiento a los grupos de interés, identificando sus necesidades y los diferentes impactos que genera Dispac S.A. E.S.P en estos. Además, alinear dicha política a los criterios del Pacto Global, donde se toquen los demás de temas de libertad de expresión, acceso a agua y saneamiento, seguridad digital/privacidad, derechos de los pueblos indígenas y derechos de las personas refugiadas y migrantes.



En términos laborales, Dispac S.A. E.S.P, se muestra como una organización que le apuesta a la igualdad y no hace distinción de genero para integrar las oportunidades laborales y salariales, además es una organización sujeta a las exigencias legislativas sobre derechos laborales. Sin embargo, se debe hacer una profundización en la formación y seguimiento de los estándares laborales según los criterios del Pacto Global de las Naciones Unidas donde se tocan los temas de libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil, no discriminación en materia de empleo y ocupación, entorno de trabajo seguro y saludable y condiciones de trabajo (salarios, horas de trabajo, etc.).

En términos ambientales, Dispac S.A. E.S.P, hace un ejercicio importante de medición y acciones por el cambio climático, sin embargo, esto está basado en una declaración de gerente, lo que pone en riesgo la sostenibilidad de estos procesos ya que no se basan en un criterio de normativa interna si no, desde lo requerido por los entes reguladores. Por lo anterior es importante crear una política de medio ambiente alineada a los criterios de pacto global donde se precisen compromisos y sus responsables en temas medioambientales.

En conclusión Dispac S.A. E.S.P tiene mucho camino por recorrer para mejorar sus procesos de sostenibilidad, pero va por un muy buen camino, el adherirse al Pacto Global de las Naciones Unidas, abre la puerta para tener una metodología clara y un mapa que permite llevar a la organización a ser una empresa con una política de sostenibilidad sólida, llevándola a ser competitiva y representativa para el departamento del Choco y sus alrededores.

Además, esta adhesión implica reforzar el compromiso de continuar actuando con integridad y transparencia en todas las actividades comerciales, combatiendo activamente la corrupción en todas sus formas y promoviendo una cultura de ética tanto interna como externa en la empresa.

La presente Comunicación de Progreso respecto de cada área fundamental ya mencionada, se convierte en una línea base que nos permite conocer nuestro nivel de desempeño, aspectos fuertes y oportunidades de mejora, por esa razón, presentamos a nuestros grupos de interés, una rendición de cuentas transparente que muestra lo que somos hoy frente a cada aspecto que diagnostica Pacto Global, y se convierte en insumo para definir e implementar planes de acción en el corto y mediano plazo que nos ayuden a consolidar nuestra política de responsabilidad social y contribuir de manera más significativa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y desempeñar un papel significativo en la construcción de un mundo más justo, sostenible y próspero para todos.



REFERENCIAS

Pacto Global de las Naciones Unidas.(2023). Cuestionario - Comunicación de Progreso. Recuperado el marzo de 2023, de Pacto Global Red Colombia: https://www.pactoglobal-colombia.org/biblioteca/publicaciones/nuestras-publicaciones/222_comunicacion-de-progreso-cop-cuestionario.html.

ANEXOS

Política	Directriz	Ubicación
Política de Derechos Humanos	Directriz de Gerencia No. 03 DE 2022	https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2022/08/Directiva-de-gerencia-No.-03-de-2022.pdf
Política de igualdad de Género	Directriz de Gerencia No 006 de 2020	https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2023/04/DIRECTIVA-DE-GERENCIA-N.-006-de-2020-EQUIDAD-DE-GENERO.pdf
Política de tratamiento de datos personales	Directriz de Gerencia No. 005 de 2016	https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2022/12/Directiva-de-Gerencia-005-2016-FIRMADA-DATOS-PERSONALES.pdf
la Política Ambiental		https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2023/03/1.1-Politica__Gestion_Integral_HSEQ_V4_firmada.pdf ; https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2023/01/2.-Certificado-SG-2022008672-B-ISO-14001_2015.pdf https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2023/07/Directiva-de-Gerencia-No.-008-Politica-Antifraude-y-Anticorrupcion-10-07-23-PDF.pdf
Compromiso Anticorrupción	Directiva de Gerencia N° 008 de 2023	
Mapa de riesgos anticorrupción y Seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	N/A	https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2022/08/C%C3%B3digo-%C3%A9tica.pdf
Código de ética 2022	N/A	https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2023/06/CODIGO-DE-BUEN-GOBIERNO-CORPORATIVO-2023.pdf ; https://dispac.com.co/wp-content/uploads/2022/08/C%C3%B3digo-%C3%A9tica.pdf





dispac[®]
La energía del Chocó