

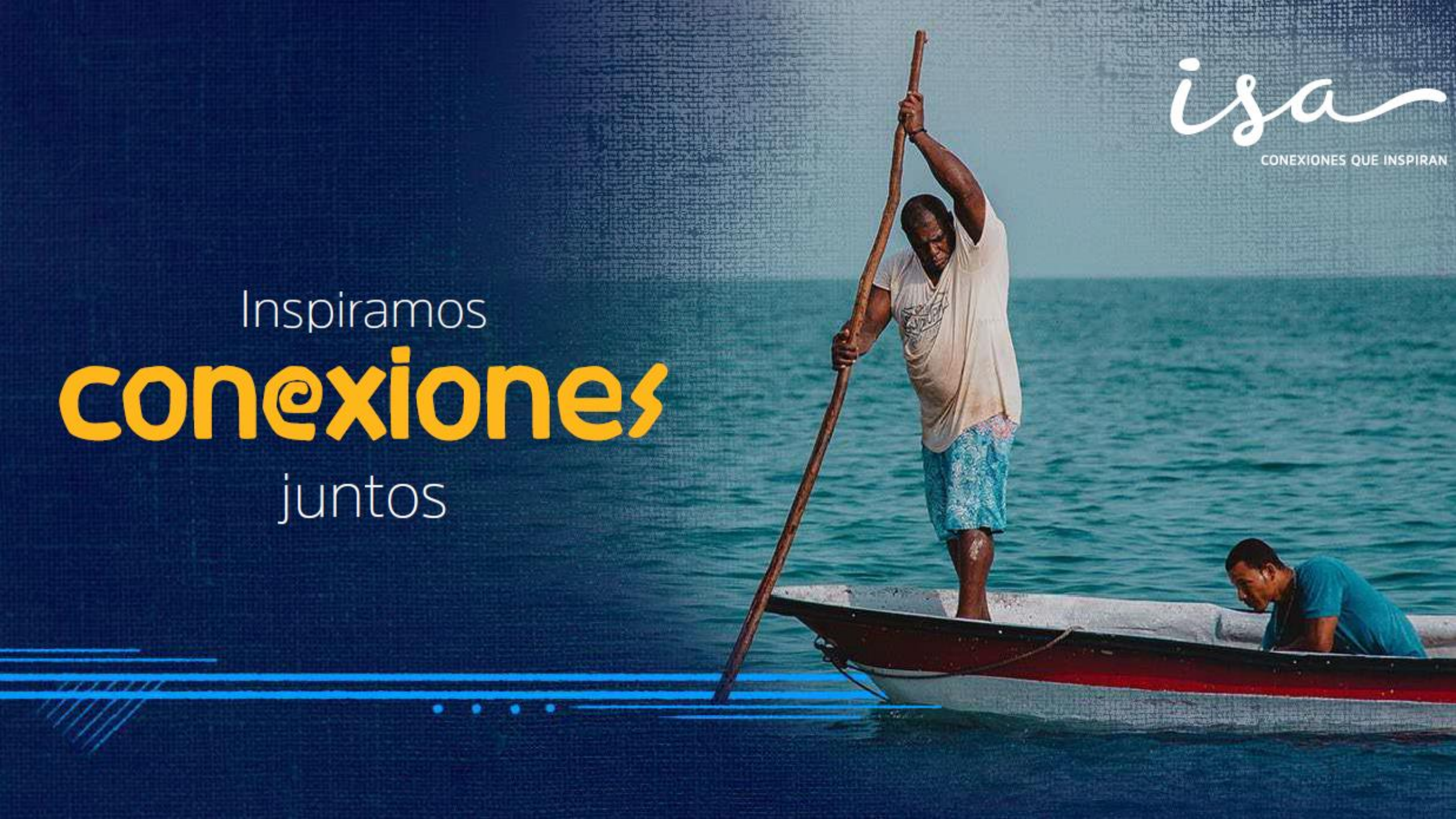
Resumen de gestión ISA 2021



isa

CONEXIONES QUE INSPIRAN

Inspiramos
conexiones
juntos



Inspiramos el
futuro
juntos



**César Augusto
Ramírez Rojas**
Presidente ISA (E)



Estimados **accionistas**

Tener un sentido de propósito arraigado en la cultura se ha convertido en el principal propulsor para la supervivencia y evolución de las organizaciones. Más aún durante un año que continuó marcado por los efectos de la pandemia y la adaptación a un mundo en constante transformación que sigue planteando nuevos desafíos.

En ISA, la claridad frente a nuestro propósito significó lograr la excelencia en los resultados, así como la trascendencia hacia un entendimiento cada vez más profundo de nuestra relación con el entorno, sus efectos y la alineación de cada una de nuestras actuaciones con la determinación estratégica de

generación de valor que permanece en el tiempo y que se traduce en progreso, desarrollo, construcción de tejido social y calidad de vida.

Este año lo planteamos con compromiso, optimismo y empatía. Orientamos todos nuestros esfuerzos a corresponderles a nuestros accionistas, a cada uno de aquellos que hacen parte de nuestros grupos de interés y a toda la sociedad, que con expectativa esperaron nuestra contribución. Fuimos conscientes de lo que significaba cada paso adelante en este importante momento histórico y de la confianza depositada en nosotros.

Hoy los resultados de ISA y sus empresas dan cuenta de una administración eficiente que logró, una vez más, resultados ascendentes, trazando una sólida senda de crecimiento de los negocios, asegurando su vigencia y demostrando una gestión activa del desempeño de nuestra acción, en el marco de las mejores prácticas ambiental, social y de gobernanza a nivel mundial.

Estrategia ISA 2030

La estrategia de ISA al 2030 está orientada a la creación de Valor Sostenible:

es la gran apuesta por crear valor en el tiempo que trasciende la generación de valor netamente económico, a la inclusión de aspectos sociales y ambientales, considerando todas las oportunidades que ofrece el futuro cada vez más dinámico, colaborativo y digital, asegurando la vigencia corporativa.

Contribución de forma significativa al cuidado del planeta y al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los países donde ISA y sus empresas tienen presencia.



La Estrategia ISA2030 se soporta en cuatro pilares que orientan las acciones y decisiones en el día a día, así como la forma en que ISA se relaciona internamente y con el mundo.

V ERDE

- ▶ Minimizar los impactos ambientales del negocio y promover iniciativas positivas frente al medio ambiente.

I NNOVACIÓN

- ▶ Aprovechar las oportunidades de negocio derivadas de la evolución tecnológica y las tendencias.

D ESARROLLO

- ▶ Construir capacidades y líderes para afrontar los retos del negocio y promover el desarrollo del territorio y ecosistema de emprendimiento.

A ARTICULACIÓN

- ▶ Sellar alianzas estratégicas para el logro de los objetivos.

Compromisos institucionales

Con foco en la generación de valor sostenible, la Estrategia ISA2030 responde a los desafíos globales considerados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, contribuyendo a las metas mediante acciones concretas enmarcadas en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados.



Generación de oportunidades para el desarrollo de capacidades y para potenciar la empleabilidad y el emprendimiento, por medio del programa Conexiones para el Desarrollo

Mejoramiento de la calidad de la educación con acciones dirigidas a las instituciones educativas y su entorno

Programa de apoyo a estudios profesionales



Energización, desarrollo de las comunidades donde se tiene presencia

Promoción de la innovación y el desarrollo para nuevas soluciones energéticas



Apuesta decidida por la innovación en los diferentes negocios de ISA y oferta de soluciones para los desafíos económicos y medioambientales, como el aumento de la eficiencia energética

Implementación del programa de reactivación económica, contribución de ISA a los retos frente a la empleabilidad y el desarrollo de pequeñas empresas, la mujer y la población rural

Programa Conexiones para el Desarrollo en Chile y Colombia para fortalecer capacidades del ecosistema comunitario y generar transformaciones en los territorios de influencia



Acciones para reducir al planeta 11 millones de toneladas de CO₂e:

- Reducción de emisiones con inversiones en modernización de equipos y prácticas de ecoeficiencia, mejoras de procesos y movilidad sostenible
- Mitigación del cambio climático a través de acciones del programa Conexión Jaguar con el cual se busca contribuir de manera positiva a la conservación del medio ambiente, mediante el apoyo a proyectos de restauración y conservación forestal



Declaración, por parte de ISA, de su compromiso con la protección de los ecosistemas, desde sus programas de compensación forestal, convenios y alianzas para la protección de ecosistemas sensibles

Contribución a las metas del Plan Nacional de Desarrollo en Colombia a través de la siembra y el mantenimiento de más de 1 millón de árboles (2018-2022)

Programa Conexión Jaguar, que busca la conservación de la biodiversidad y la conectividad de los hábitats naturales del jaguar



Declaración del compromiso de ISA con la promoción y protección de los derechos humanos, así como un comportamiento ético y transparente

Programa Empresarial de Ética y Compliance, por medio del cual se gestiona el cumplimiento normativo relacionado con los eventos de riesgos de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo, que puedan afectar los recursos empresariales, la reputación y sostenibilidad

Código de Ética y Conducta

Prácticas de buen gobierno corporativo



Gestión de alianzas para la contribución a la pandemia por COVID-19, la promoción de la biodiversidad, la innovación, el programa Conexión Jaguar, Conexiones para el Desarrollo y Reactivación Económica

Sustainability Award
Bronze Class 2021

S&P Global



FTSE4Good

Member of
Dow Jones
Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA



Siete años consecutivos



Cuatro años consecutivos

Ambiental

Mitigación y adaptación al cambio climático

La Estrategia ISA2030 busca contribuir de forma decidida, proactiva y trascendente a enfrentar el cambio climático, a través de la mitigación y la promoción de iniciativas que generen impacto positivo, así como de la protección y conservación de los ecosistemas y su biodiversidad.

ISA busca reducir 11 millones de toneladas de CO₂e para el planeta antes de 2030, distribuidas así:

9 millones de toneladas de CO₂e a través de la protección y conservación de ecosistemas con el Programa Conexión Jaguar

1.9 millones de toneladas de CO₂e como aporte a la descarbonización de las matrices energéticas a través de nuevos negocios de energía.

102.500 tCO₂e por reducción de impactos propios, a través de acciones voluntarias para la medición, reducción y compensación de los gases de efecto invernadero (GEI) producidos por la operación de los negocios. Esta se logrará con la implementación de acciones de ecoeficiencia que permiten la disminución del consumo de agua, energía, fugas del gas SF₆, disposición final de residuos y movilidad sostenible

Para el 2021 el programa **CONEXIÓN JAGUAR** | isa

estableció una meta de un potencial de reducción de **1.150.000 tCO₂e**.

La meta por acciones de ecoeficiencia planteada para 2021, de reducción de toneladas de CO₂e, fue de

3.574 tCO₂e compuesta por:

Reducción de **1.937** tCO₂e por medio de la **gestión del gas SF₆**

Reducción de **1.637** tCO₂e con **prácticas de ecoeficiencia** (uso eficiente del agua, energía, disposición final de residuos y teletrabajo).

100% 43%
Empresas **energía eléctrica**
INTERNEXA Colombia, ISA INTERVIAL, SIER y XM carbono neto cero en operaciones (alcance 1 y 2)

47.888 30%
tCO₂e **compensadas**

1.255.627 179%
tCO₂e **potenciales a ser reducidas** por Programa Conexión Jaguar

Ecoeficiencia

La meta establecida hasta el 2020 era lograr un porcentaje de fugas de SF₆ menos o igual al 0,5% en línea con el estándar de la Comisión Electro-técnica Internacional (IEC). La meta se logró desde el año 2018 a nivel de ISA y sus empresas. En aras del mejoramiento continuo, a 2030 se estableció una meta más retadora, que consiste en reducir un 15% adicional del estándar para todas las empresas de transmisión de energía.

Durante el año se logró la **reducción de 5.312 tCO₂e** asociadas a acciones de ecoeficiencia y reducción de fugas de SF₆, lo cual representa un **149% de cumplimiento** de la meta total consolidada para 2021 (3,574 tCO₂e).

27.092
tCO₂e
por fugas SF₆
▲ 7%

0.43%
fugas de SF₆
respecto al
inventario existente
▲ 2%



Compromiso con la protección de la biodiversidad

Estrategia para evitar y reducir impactos sobre la biodiversidad que se generan en la construcción y operación de los proyectos.

▶ Alternativas de diseño para evitar o minimizar la afectación sobre ecosistemas estratégicos y áreas de gran valor para la biodiversidad.

- ▶ Evaluación de la altura de las estructuras (torres) que se superponen con los ecosistemas, se evalúa la pertinencia y oportunidad de implementar estructuras con alturas mayores y se analiza la mitigación en intervención biótica.
- ▶ Métodos constructivos alternativos como tendido con dron o heli-

coportado para reducir las podas y talas de especies arbóreas.

- ▶ Implementación de los Programas de Manejo Ambiental (PMA) y los Programas de Seguimiento Ambiental (PMS).
- ▶ Programas de monitoreo y seguimiento de avifauna.

648 hectáreas protegidas
▲ 18%

48 hábitats protegidos y restaurados
▲ 300%

\$65.599 millones Inversión ambiental
▲ 19%

Social

ISA y sus empresas contribuyen al desarrollo y la transformación de los territorios en los que tiene presencia, buscando dejar un legado positivo y perdurable de promoción y respeto de los derechos humanos.



93%
compras
locales
▲ 1%



19
proveedores en
fortalecimiento
▲ 46%

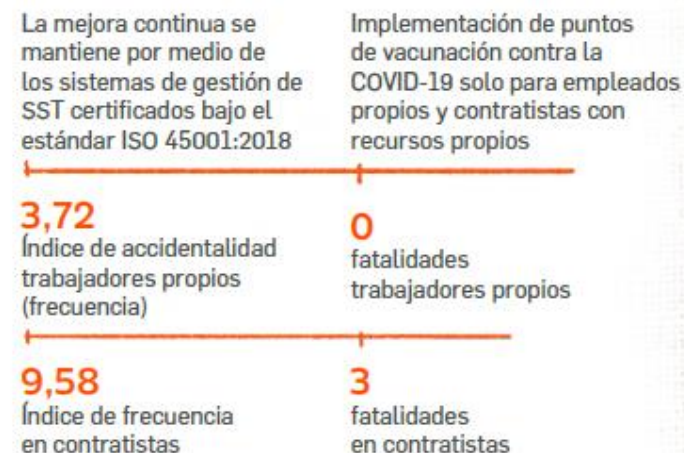


100%
consultas
atendidas
de accionistas

Estándares laborales



Seguridad y salud en el trabajo



Gestión con las comunidades



VOLUNTARIADO ISA Y SUS EMPRESAS

Busca conectar a nuestros empleados con acciones solidarias y de impacto hacia aquellos que más lo necesitan.



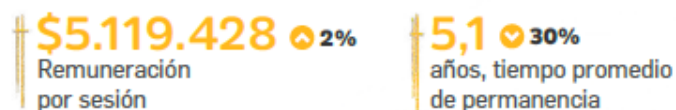
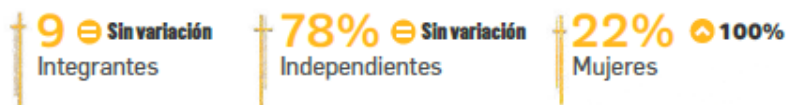
Gobernanza

Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Riesgos

Este comité orienta a la Administración en la adopción, seguimiento y mejora de las prácticas sostenibles en las dimensiones ambiental, social y económica, y parte fundamental de la estrategia a largo plazo del grupo empresarial. Durante 2021, analizó y aprobó los siguientes asuntos de sostenibilidad:

- ▶ Avance de la gestión de la sostenibilidad
- ▶ Programa Conexión Jaguar
- ▶ Ruta de mejoramiento de la sostenibilidad

Junta Directiva



Ética y anticorrupción

ISA cuenta con canales de denuncia que son un mecanismo para prevenir y detectar actos de corrupción y faltas a la ética y cumplir con la responsabilidad que tiene la compañía de realizar la gestión pertinente.

- Para 2019 | 2020 | 2021 se tienen:
- 0 casos confirmados de **corrupción**
- 0 casos de **vulneración a los derechos humanos**
- 0 casos de **incumplimiento sobre protección y manejo de información Habeas data**

100%
Quejas gestionadas en la Línea Ética



Ética y protección de la información

El Grupo Ecopetrol, al adquirir ISA, con la que se comparte la convicción por un actuar ético en lo que se hace y en el relacionamiento con sus Grupos de Interés, alinea los principios y comportamientos que permitirán tener una filosofía de actuación articulada.

Como resultado, el Código de Ética y Conducta de ISA y sus empresas fue modificado y aprobado por la Junta Directiva de la compañía el 22 de noviembre.

Como resultado de estos cambios, se mantiene la esencia de los principios, ahora denominados responsabilidad, respeto e integridad, se hace visible en este código el compromiso permanente con la vida.



100%
Quejas gestionadas en la Línea Ética

Para 2019 | 2020 | 2021 se tienen:

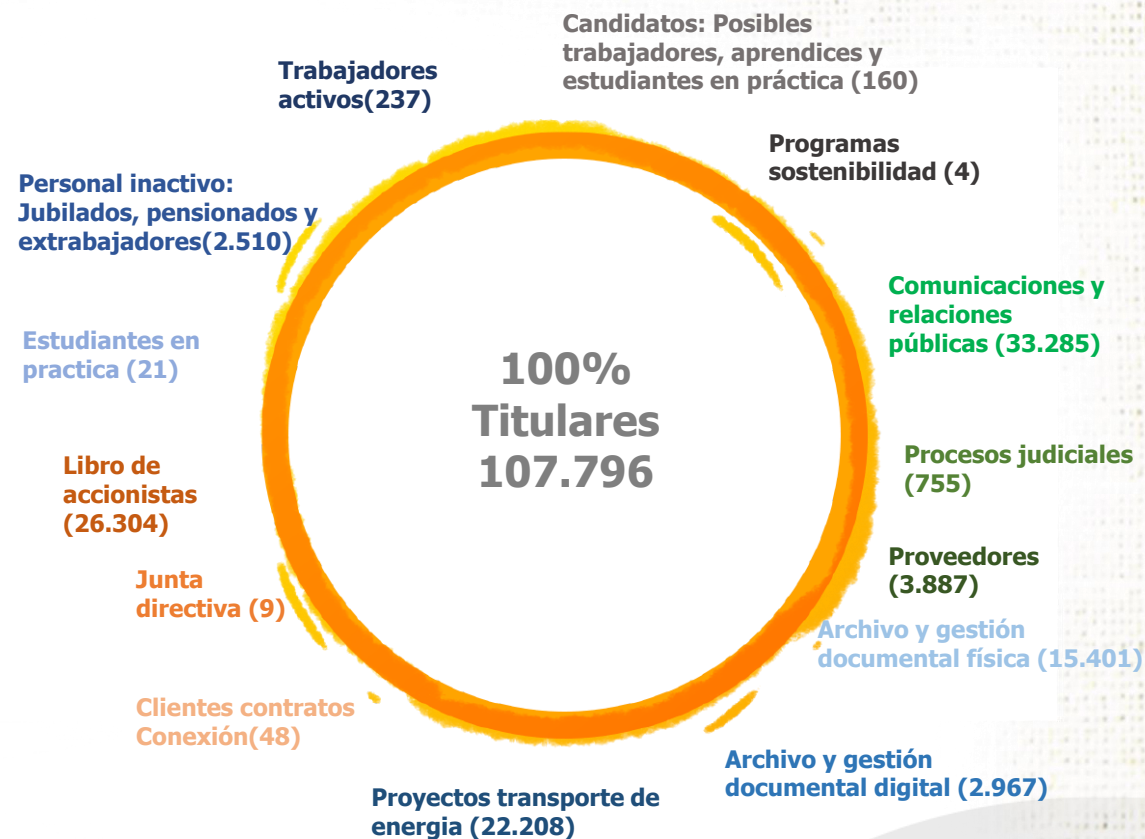
0 casos confirmados de corrupción

0 casos de vulneración a los derechos humanos

0 casos de incumplimiento sobre protección y manejo de información

Habeas data

- Casos confirmados por mal uso de la información
- Número de casos reportados



isa

Entrenamiento de proveedores

Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción para PROVEEDORES

	ISA	ISA INTERCOLOMBIA	ISA TRANSELCA	ISA BOLIVIA	ISA REP	ISA INTERCHILE	ISA CTEEP	XM	INTERNEXA	INTERVIAL	SIER
Número total de proveedores	110	162	760	67	917	71	1850	185	103	416	59
Número de proveedores a los que se han comunicado las políticas y procedimientos de ética, cumplimiento y anticorrupción de la organización	110	162	760	25	917	4	1850	185	89	416	59
Porcentaje de proveedores a quienes se han comunicado las políticas y procedimientos de ética, cumplimiento y anticorrupción de la organización	100%	100%	100%	37%	100%	6%	100%	100%	86%	100%	100%
Número de proveedores que han recibido capacitación en anticorrupción	110	162	0	0	29	4	1850	28	89	416	0
Porcentaje Número de proveedores que han recibido capacitación en anticorrupción	100%	100%	0%	0%	3%	6%	100%	15%	86%	100%	0%



Programas de educación



Colombia

- Transformación Educativa para la vida
- Maletines Viajeros
- Fútbol con Corazón
- Scholarships
- School Kits
- Conexiones para el Desarrollo Program
- Programa de Convivencia con la infraestructura
- Environmental Education programs



Perú

- Empoderatech
- Comunidades digitales
- Tambos Bicentenarios



Chile

- Conexiones para el Desarrollo Program
- Road Safety Campaigns
- Book " Chipasse Ta Tatara, El renacer de un pueblo"



Brazil

- Social Education program for 13 transmission lines.

KPIS 2021

- **+1900 Municipios** beneficiados con programas educativos de los 2600 Municipios con infraestructura ISA (73%)
- Más de **390.000 niños,** adolescentes y adultos mayores beneficiados
- Más de **500 Escuelas** o Instituciones Educativas apoyadas
- Fortalecimiento de la educación comunitaria indígena para el Pueblo Arhuaco en Colombia y Diaguita Chipasse Peple en Chile

Referencias

- <https://www.transformacioneducativaparalavida.org/>
- <https://www.isa.co/es/valor-sostenible/gestion-social/>
- <https://maletinesviajeros.com/>
- <https://www.interchilesa.com/conexiones-para-el-desarrollo/>
- <https://www.isarep.com.pe/SitePages/Pagina.aspx?lang=es&mp=3&ms=17&ip=25>
- <https://www.isacteeep.com.br/Arquivos/Download/relatorio-anual-isacteeep-2021.pdf>



Para conocer más sobre inversión social vaya al siguiente slide

Programas sociales



Proyectos de Beneficio comunitario



Beneficiarios

78.784
Personas
178
Organizaciones



Inversión

362
Contratación mano
de obra local
28
Comunidades
étnicas



Presencia

COP10.309
Millones

6 departamentos
24 municipios
179 iniciativas
158 unidades
territoriales

TOTAL INVBERSIÓN SOCIAL

Total invertido por año \$COP	2019	2020	2021
Contribuciones en efectivo	\$ 76,050,668,754	56,268,461,434	41,356,191,438
Tiempo: voluntariado de los empleados durante las horas de trabajo remuneradas	\$ 853,137,522	\$ 222,975,000	\$ 294,242,977.50
Entrega en especie de productos o servicios donaciones, proyectos/ asociaciones o similares	\$ 245,750,058	\$ 2,706,097,107	\$ 59,707,812.78
Administración gastos generales	\$ 2,237,748,657	\$ 2,273,776,411	\$ 3,336,811,378.27

Talento humano



Fuerza laboral femenina



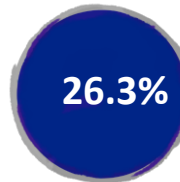
Porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral



Porcentaje de mujeres en cargos directivos



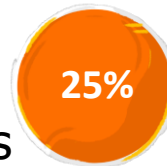
Porcentaje de mujeres en cargos directivos



Porcentaje de mujeres en la alta directiccción. Máximo dos niveles del cargo de presidencia



Porcentaje de mujeres en cargos que generan ingresos a la compañía



Porcentaje de mujeres en cargos en carreras STEM



Mujeres

Año meta



Porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral



Porcentaje de mujeres en cargos directivos, incluyendo alta, media y baja gerencia

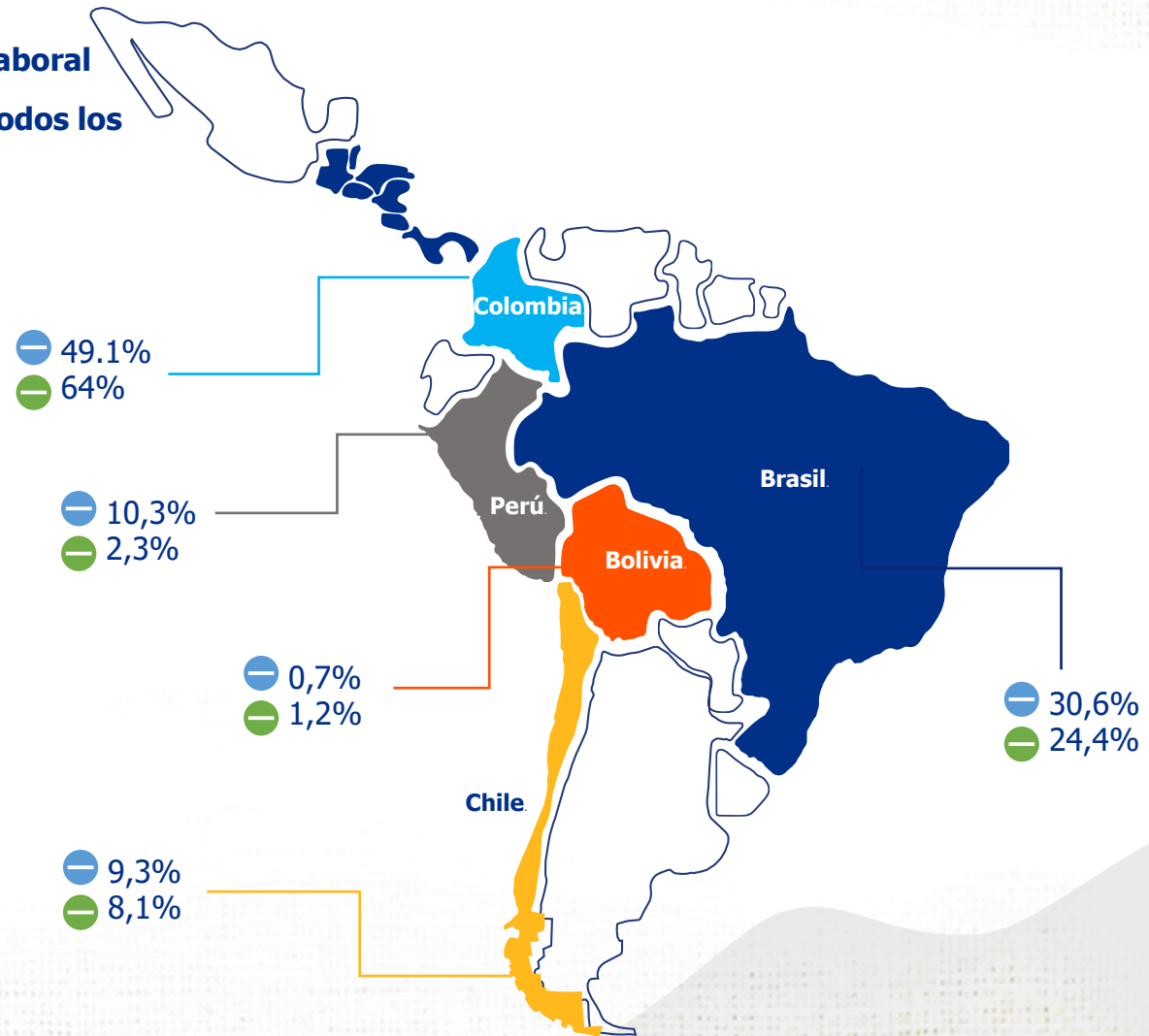


Porcentaje de mujeres en cargos que requieren formación en carreras STEM



Fuerza laboral: Raza/etnia y nacionalidad

- Total de la fuerza laboral
- Fuerza laboral en todos los cargos directivos



Indicadores de compensación por género



Nivel



**Promedio salarial
mujeres**



**Promedio salarial
hombres**

**Nivel ejecutivo
(base de salario)**

COP36.897.439

COP37.065.075

**Nivel ejecutivo
(Base de salario +
incentivos)**

COP49.760.534

COP48.424.321

**Nivel directivo
(base de salario)**

COP17.744.953

COP17.559.375

**Nivel directivo
(Base de salario +
incentivos)**

COP21.710.260

COP21.083.380

Nivel no directivo

COP6.509.843

COP5.953.053

Formación y desarrollo

57 horas

Promedio por FTE de formación y desarrollo



68.793 Horas de formación
67,44 Promedio formación



177.801 Horas de formación
56,62 Promedio formación

COP 2.645.000

Promedio invertido por FTE en formación y desarrollo.

Nivel directivo

Horas de formación por persona

Nivel 1
12.089 horas

Nivel 2
26.796 horas

Nivel 3
208.710 horas

Promedio de horas de formación por nivel

Horas de formación por persona

Nivel 1
77 horas

Nivel 2
116 horas

Nivel 3
54 horas

Raza, etnia, nacionalidad, país de origen, cultura

Number de personas



Colombia
1.505



Brazil
1.392



Perú
462



Chile
455



Bolivia
30

isa





isa

Atracción y Retención



Tasa de rotación

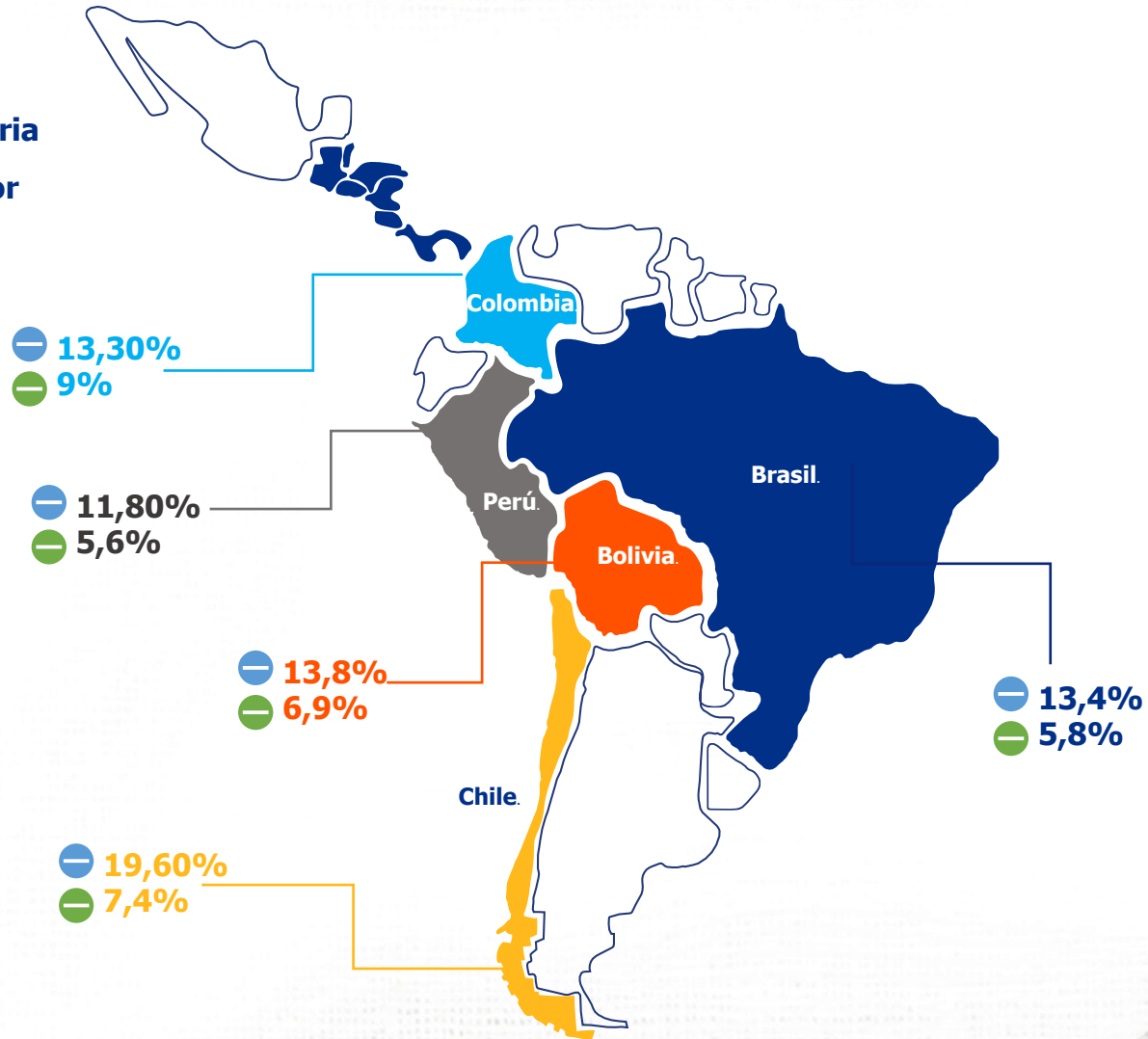
	2018	2019	2020	2021
Tasa de rotación de empleados				
 13,8	7,9	9,8	8	12,6
 12,10				
Tasa voluntaria de rotación				
 7,73	3,97	5.4	4,4	6,21
 5,66				
Cobertura (% de todas las FTE's)	100	100	100	100



Para conocer más sobre la rotación ir al siguiente slide

Tasa de rotación

- Rotación total voluntaria
- Rotación voluntaria por empleado



isa

Incentivos de largo plazo para trabajadores

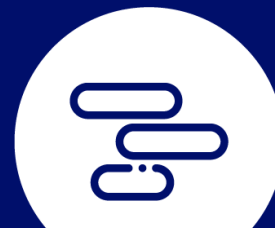




Objetivos



Iniciativas



KPIs



Sistema de
Compensación
Variable (SCV) ✓

Los **KPI's** responden al racional de cada dimensión del Valor Sostenible



Valor al
accionista



Impacto social
y ambiental



Vigencia
corporativa



Accident frequency rate of own employees



Contractor accident frequency rate



Reduction of CO2e emissions

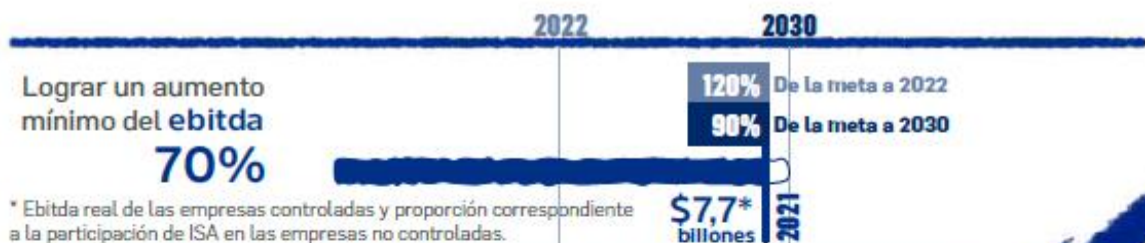
Top performing employees

Individual performance
evaluation

Compensación de ejecutivos

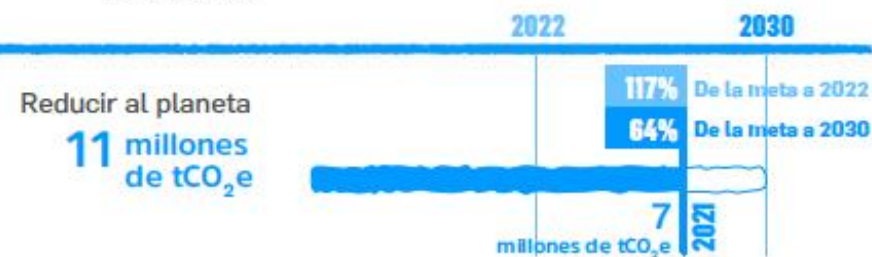
Métrica de compensación

Avances de la estrategia



Nota: los valores comprometidos en 2019 y 2020 fueron ajustados incluyendo los refuerzos y ampliaciones de ISA CTEEP para estos años.

USD 1.158 millones de inversiones comprometidas en 2021 y USD 2.288 millones en 2019 y 2020.



7.032.860 tCO₂e potenciales de reducción por programa Conexión Jaguar y 8.184 tCO₂e por reducción de impactos en los negocios.

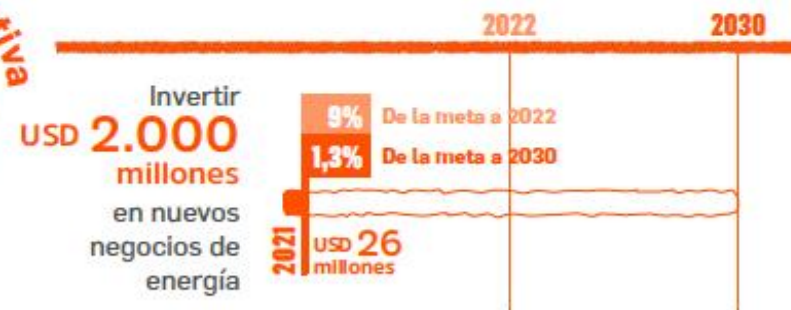
En 2021, 1.255.627 potenciales de reducción por Conexión Jaguar y 5.312 tCO₂e por eficiencia en las operaciones.



USD 5,16 millones de ingresos en el año derivados de nuevos productos y servicios.

Conformación de células de innovación inter-empresas para acelerar el impacto de la innovación en los énfasis de la estrategia.

Programa de aceleración desarrollado en alianza con Rockstart para apoyar emprendimientos de impacto social.



En Brasil, ISA CTEEP desarrollará el primer proyecto de almacenamiento de energía de baterías a gran escala en el sistema de transmisión brasileiro. Su capacidad instalada será de 30 MW y capacidad de almacenamiento de 2 horas.

En ISA, la compensación de los trabajadores, incluyendo aquellos que hacen parte de la alta gerencia, se enmarca en la Estrategia Corporativa 2030 “Valor Sostenible”

La compensación es un sistema dinámico que debe apalancar los negocios actuales y facilitar los futuros, responder tanto a condiciones externas de mercado y país como a condiciones internas específicas de la organización, así como acompañar la vida laboral de los trabajadores. La compensación total está integrada por tres componentes: fija, variable y beneficios.

Los componentes de la compensación total de la alta gerencia se integran para asegurar la atracción, motivación y retención del talento.

1. Componente Fija

Reconoce la ejecución efectiva de las responsabilidades del cargo con base en:

- La valoración del cargo.
- La posición en la banda de administración salarial, aplicando los principios de equidad interna y competitividad externa.

Este componente representa la remuneración anual garantizada en efectivo que incluye los pagos fijos de carácter legal y extralegal que otorga la organización a sus trabajadores.

2. Componente Variable:

Reconoce el valor agregado que los trabajadores y la organización logran. Este componente no es garantizado, se otorga en función de los resultados del área, ISA como empresa y los resultados del grupo empresarial obtenidos en el corto, mediano y largo plazo. Este componente está conformado por la Remuneración Variable de Corto Plazo y por la Remuneración Variable de Largo Plazo.

a. Variable Corto Plazo

La remuneración variable de corto plazo es una herramienta de gestión, mediante la cual se busca transmitir un mensaje claro a los trabajadores sobre lo que se quiere lograr y lo que se valora en el corto plazo (un año). De esta manera, se vincula al individuo y su rendimiento con el desempeño y éxito final de la organización.

Es la suma variable anual equivalente a un número de salarios determinados para cada cargo, es reconocida a través de un esquema que busca el logro y la superación de metas anuales definidas en línea con la estrategia ISA 2030 en forma de métricas corporativas, de equipo e individuales.

Este modelo representa cerca del 22.5% de la compensación total de los directivos. Los indicadores comprenden:

- EBITDA
- Utilidad Neta
- Cumplimiento CAPEX Proyectos Transporte Energía
- Cumplimiento Estándares de Servicio
- Índice de Frecuencia de Empleados y Contratistas
- Reducción de emisiones CO2e
- Evaluación desempeño individual
- Cumplimiento Hitos Iniciativas Estratégicas

b. Variable Largo Plazo

La remuneración variable de largo plazo es una herramienta de gestión, mediante la cual se busca reforzar el pensamiento estratégico corporativo de largo plazo y la creación de valor en el proceso de toma de decisiones, alinear los intereses de los directivos con los de los accionistas y retener directivos de alto impacto para ISA.

Esta herramienta comprende una suma variable anual y otra trianual equivalente a un número de salarios determinados para cada cargo y es reconocida a través de un esquema que busca el logro de un objetivo financiero.

Este modelo representa aproximadamente el 11% de la compensación total de los directivos.

Los indicadores comprenden

- Valorización de Patrimonio
- Valorización de la acción de ISA

3. Componente Beneficios

Refleja el interés de ISA por contribuir a la calidad de vida y bienestar del trabajador y su grupo familiar. Puede incluir mecanismos de carácter monetario que favorecen el flujo de caja e impulsan la formación de patrimonio del trabajador, refuerzan la marca empleadora de ISA y deben reconocer la diversidad de su fuerza laboral.

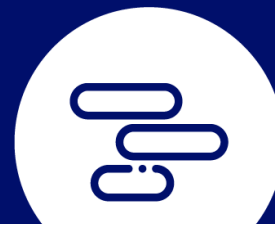
Los componentes de la compensación total y la proporción de cada componente están definidos en función de las prácticas del mercado



Objetivos



Iniciativas



KPIs



**Sistema de
Compensación
Variable (SCV)** ✓

Los **KPI's** responden al racional de cada dimensión del Valor Sostenible



Valor al
accionista



Impacto social
y ambiental



Vigencia
corporativa



cumplimiento EBITDA



Utilidad neta



Cumplimiento de CAPEX



Índice de frecuencia en empleados propios y contratistas



Reducción de emisiones de CO2e



Empleados con desempeño superior
Evaluación de desempeño individual

isa

Compensación alta gerencia



Sistema de Compensación Variable (SCV)

Incentivos de largo plazo

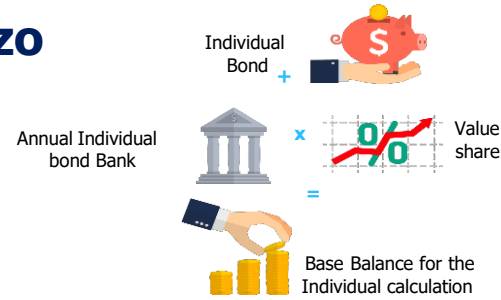


Como funciona

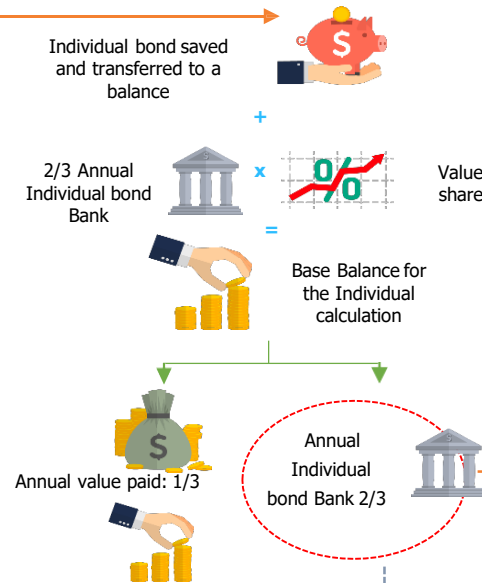
1/3 de este valor se utiliza para pago a los empleados cada año, y 2/3 se transfiere a un Banco de Bonos Individual que se indexa anualmente, tomando como referencia la valuación de ISA en el Mercado de Valores de Colombia. El valor 2/3, equivalente al Bond Bank individual, se divide en dos partes: Porción A: (1/3).

Esta porción se guarda y se transfiere a un saldo que se pagará en el año 3. Pago asociado a Antigüedad. Porción B: (2/3). Esta porción se acumula para el Banco de Bonos Individual del próximo año.

En el año 3, el empleado recibe entre el 15% y el 35% de esta porción B, según el promedio de la evaluación de desempeño y competencia de los últimos tres años.

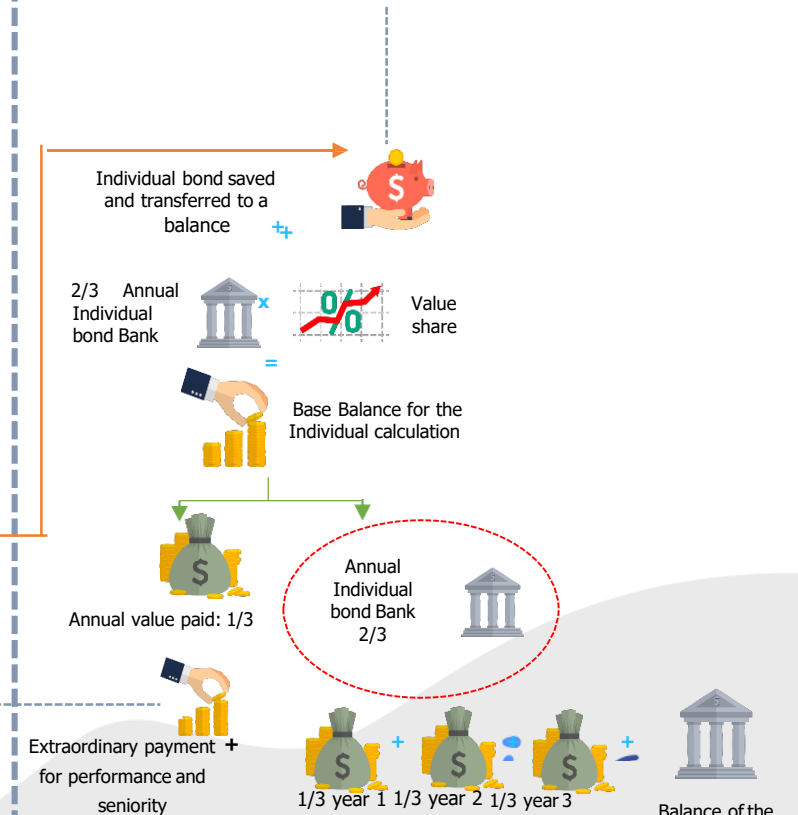


Año 1



Año 2

Período de desempeño más largo cubierto por el plan de compensación para ejecutivos: 3 años



Año 3



isa

Beneficios

ISA y empresas

Declaraciones estratégicas iniciativa Trabajo del Futuro para ISA y sus empresas 5 frentes de acción



Trabajo Flexible

Lugares de Trabajo



Cuidado del Balance



Organización Ágil y simple



Liderazgo



El Trabajo del Futuro es la manera como **evolucionamos** la **forma de trabajar** para impulsar **la transformación** de ISA y sus empresas, **adaptando y** respondiendo a los cambios del entorno, los retos del negocio y las necesidades de los empleados.

Declaración sobre Trabajo Flexible

Las formas de trabajo en las empresas del Grupo ISA se redefinen teniendo en cuenta las nuevas tendencias laborales y permitiendo la adaptación de los líderes y los equipos de trabajo, a una realidad flexible apalancada en la transformación digital y la globalización del talento.

Principios:

- **Flexibilidad en torno a los sitios de trabajo:**

Fomentamos modalidades de trabajo a través de las cuales se complementen los beneficios del trabajo a distancia, con los beneficios de la interacción personal.

- **Flexibilidad en torno a las jornadas de trabajo y al desarrollo de actividades:**

Promovemos jornadas de trabajo flexibles y modalidades de contratación laboral diferentes a las tradicionales, que permiten a los trabajadores lograr un balance entre la vida personal y la vida profesional, así como una integralidad en el conocimiento, a partir de la revisión del concepto de exclusividad.

- **Acceso al talento humano global:**

Somos conscientes de la globalización del talento humano. Analizamos y gestionamos el marco legal de los países donde tenemos presencia para viabilizar el acceso al mismo.

Declaración de Lugares de Trabajo

Los espacios de trabajo en ISA generan "*Conexiones que inspiran*", son un punto de encuentro que integra la dimensión virtual y física de los espacios teniendo en cuenta los cambios del entorno, los retos del negocio, las necesidades de los usuarios, reflejando la identidad y la cultura del Grupo ISA.

Principios:

- **Espacios enfocados en la experiencia del usuario:**

Mejoramos la experiencia del usuario identificando permanentemente sus necesidades generando soluciones de autogestión. *Experiencias sensoriales, eco amigables y wellness.*

- **Espacios líquidos y flexibles para TODOS:**

Nuestros espacios son versátiles y dinámicos, privilegiando la democratización de los mismos para responder a las distintas formas de trabajar, donde los usuarios puedan elegir de acuerdo con las dinámicas de trabajo requeridas. *Espacios para distintas formas de trabajo: zonas de concentración, espacios de trabajo individual, espacios de interacción informal, espacios de desconexión, espacios de creatividad.*

- **Espacios para el desarrollo de las Capacidades:**

Promueven el desarrollo de las capacidades organizacionales: adaptabilidad, trabajo en red, transformación digital e innovación a través de distintas formas de colaboración, e interacción. (virtual / física / híbrida)

Salas de colaboración: espacios de interacción formal, co creación, rituales, salas de videoconferencia etc.



Declaración de Cuidado del Balance

En Grupo ISA estamos seguros que nuestro bienestar está ligado al de todos por lo tanto somos corresponsables como organización, líderes y empleados de promover el cuidado del balance entre la vida personal y laboral, apalancando la estrategia de atracción, motivación y permanencia de nuestros trabajadores, así como su salud física, mental, emocional y espiritual.

Principios:

- **Las acciones de cuidado del balance promueven la corresponsabilidad:**

Diseñamos e implementamos medidas orientadas a lograr el balance entre la vida personal y laboral, empoderando a los líderes y empleados en la aplicación y vigencia de las mismas.

- **Las acciones de cuidado del balance responden a las necesidades de los trabajadores:**

El eje fundamental de estas medidas son los trabajadores, por eso identificamos sus necesidades y estructuramos e implementamos a partir de ellas diferentes alternativas, y monitoreamos sus resultados.

- **Las acciones de cuidado del balance son coherentes y responden a las características del negocio:**

Aseguramos la coherencia de las medidas a implementar y la realidad del negocio, preservando la continuidad de los procesos y la excelencia operacional en los mismos.

- **Las acciones de cuidado del balance están alineadas con el mercado y la legislación laboral de cada geografía:**

Buscamos homologar las medidas para todas las empresas del grupo, pero nos adaptamos a las realidades culturales y legales de cada geografía según sea requerido.



Horario Flexible

isa

Horario flexible

En ISA brindamos la posibilidad de **escoger la jornada laboral** por parte del trabajador que más se acomode a sus necesidades. Por eso, contamos con **horarios de trabajo diferentes al momento de ingreso y salida de los trabajadores**, los cuales incluyen 45 minutos de almuerzo.

Contamos adicionalmente con **Jornada de trabajo reducida**.





isa

Trabajo en ISA y sus empresas

Teletrabajo

Concepto

Definición

Observaciones

Cargos aplicables

Entre 80 y 98%
de los cargos

- **VP:** acuerdo con Presidente.
- Jefe y empleado definen en común acuerdo, jefe firma formato aprobando la inclusión al programa.

Días de Teletrabajo

De 2 / 3 días

- Posibilidad de tomar cualquier día de la semana y podrán ser consecutivos. Los jefes definen para el equipo un día específico en el cual nadie de su equipo tenga teletrabajo.
- Empleados en comisión de trabajo, no les aplica las definiciones de Teletrabajo.

Asignaciones de puestos

Acorde a los protocolos área SST

- El lugar de trabajo debe ser el domicilio principal el cual debe ser evaluado por el área de SST. Una vez se evalué el domicilio principal de todos los inscritos, se podrá evaluar un segundo domicilio para los empleados que lo soliciten.

Auxilio Teletrabajo

Se entrega un Auxilio Económico

- Se otorga mensualmente.

Otras Consideraciones:

- Posibilidad de ingreso semestralmente (Junio – Diciembre).
- posibilidad de retiro en cualquier momento.

Cifras:

- Cerca del 90% de la población de ISA tiene Teletrabajo Suplementario
- En las filiales se tiene implementada la medida, cerca del 80% de nuestros empleados tienen esta modalidad de trabajo.



isa

Trabajo Medio Tiempo

Trabajo medio tiempo

En ISA brindamos la posibilidad de **escoger la jornada laboral medio tiempo** (en aquellos cargos que lo permitan). Dicha jornada permite satisfacer algunas necesidades de tiempo de nuestros trabajadores y brinda apoyo a cuidadores.



isa

Servicios de guardería o aportes económicos

Servicios de guardería o aportes económicos

En ISA se otorga a los trabajadores que tienen hijos aportes económicos diversos:

- Montos fijos en **dinero para estudio en guardería.**
- **Reembolso de gastos,** derivados de la contratación de una persona **para el mantenimiento y cuidado de los hijos.**



Permiso/licencia de paternidad o maternidad

isa

Permiso/Licencia de paternidad o maternidad

En ISA reconocemos y **pagamos valores económicos por concepto de nacimiento o adopción** por cada hijo del trabajador.

Adicionalmente ISA otorga a sus trabajadores **entre dos y cinco días hábiles de permiso remunerado adicional al tiempo que otorga la ley.**

Instalaciones de lactancia/lactancia materna

Contamos con salas de lactancia que ofrecen intimidad y privacidad para la lactancia materna, estas salas son espacios tranquilos y agradables con todas las condiciones de confort y equipos para la conservación de la leche materna mientras se lleva a casa para uso del bebe.

Estas salas pueden ser utilizadas por cualquier persona independiente del tipo de relación contractual que tenga durante la jornada laboral, las madres pueden hacer uso de esta en cualquier momento del día y cuentan con una hora diaria adicional para amamantar a su bebe hasta los seis meses de edad.





isa

Permiso familiar o pagos por alguna condición de salud física o mental

Permiso familiar o pagos por alguna condición de salud física o mental

En ISA se **reconocen valores económicos** a los hijos de los trabajadores, o hermano del trabajador que **tengan una discapacidad** y dependan económicamente de éste.



Cuidado de niños y contribuciones

isa

Cuidado de niños y contribuciones

En ISA se otorga a la madre del tiempo **entre 1 y 2 horas de lactancia** para atender la necesidad de alimentación del bebé.



Calidad de vida

—

Contamos con nuestro programa Equilibra tu vida a través del cual promovemos la salud física, mental, emocional y espiritual de los empleados y sus familias.

isa

Equilibra
tu vida

isa

CONEXIONES QUE INSPIRAN

Resumen programa Equilibra tu vida/ Equilibra tu energía 2021

Actividades

15.177 2020 6.046 2021

Incremento: 60.16% ↑

Participaciones

11.251 2020 18.473 2021

Incremento: 64.19% ↑

Usuarios únicos

842 2020 1.274 2021

Incremento: 51.31% ↑

Participación por género



63%



37%

Rango de edad

21 a 30	153	15%
31 a 40	346	33%
41 a 50	263	25%
>51	273	26%

Actividad física

Descanso reparador

Sana alimentación

Promoción y prevención en salud

Dota de sentido lo que hacemos

Conexión con un propósito (personal y organizacional)



Concentración y atención plena

Crecimiento, aprendizaje y trabajo significativo

Definición de prioridades y cierre de ciclos

Visión de la vida con optimismo

Relacionamiento empático

Momentos de conexión con lo que nos gusta y hace sentir bien

Práctica de la gratitud

Qué sucede cuando **equilibramos nuestra energía**

Mucha

Cantidad de energía



Poca

Calidad de energía

Negativa

Positiva



Energía física



Energía mental



Energía emocional



Energía espiritual

Cantidad de energía

Calidad de energía

- Funcional Fitness (acondicionamiento físico y clases especiales)
- Planes de entrenamiento físico individuales
- Aventuras Motrices Básicas (niños)
- Retos físicos (jóvenes)
- Senior Fitness (adulto mayor)
- Fisioterapia: consulta, telerehabilitación, asesoría ergonómica, conciencia y salud osteomuscular
- Alimentación saludable y descanso reparador



- Técnicas de concentración y manejo del estrés
- Retos y juegos mentales
- Intercambio de experiencias: lo que sabes le sirve a otros... (idiomas, hobbies)
- Clubes de lectura, cine foros y tertulias
- Programas de manejo del tiempo y productividad



- Celebraciones
- Encuentros y conversaciones
- Actividades para el grupo familiar
- Nuevas masculinidades



- Programa IKIGAI (Proyecto de Vida)
- Encuentros con el alma
- Convenios para acceder a programas de conexión y propósito

Gestión Covid-19

Prevención

- **Modernización de las instalaciones con sistemas de reconocimiento facial ingreso a sede**, control temperatura (termografía) y gestión encuesta de salud en tiempo real con reporte al equipo médico.
- **Implementación de tecnología para control de aforo** en el transporte masivo, vehículos de los empleados, uso puestos de trabajo y zonas comunes.
- **Repotenciación en los sistemas de aire acondicionado** y purificación de aire **garantizando las renovaciones exigidas por la ley** en espacios cerrados como oficinas, auditorio, gimnasio.
- Implementación de **estrategia dinámica con una matriz de decisión para trabajo controlado en sede o trabajo en casa** según el momento epidemiológico.
- Se llevaron a cabo **mas de 50 foros** con Directivos, empleados y contratistas **para garantizar un retorno seguro** a sede en 2021

Seguimiento

6848

Alertas de Covid-19 en personal propio y contratista en las diferentes empresas del grupo ISA

3253

Casos de COVID – 19 acompañados por los equipos de SST

98%

De los empleados en 2021 completaron su ciclo vacunación contra Covid-19 en ISA y sus empresas.

Más de 2
millones de
USD

Invertidos para la prevención del contagio y monitoreo de Covid-19 en ISA y sus empresas.

Planes complementarios de salud adicionales a los exigidos por la ley

ISA y sus empresas cuentan con planes complementarios de salud a los legalmente exigidos en la legislación en los que se destaca la prestación de los siguientes servicios:

1. Atención médica domiciliaria.
2. Acceso oportuno a todas las especialidades médicas.
3. Servicio de ambulancia medicalizadas.
4. Servicios de terapias para rehabilitación.
5. Atención de urgencias con acceso a una amplia red hospitalaria.
6. Atención médica en casa.
7. Exámenes de laboratorio, en sitio o a domicilio.
8. Atención a accidentes deportivos.
9. Cirugías programadas en cualquier especialidad.
10. Programas de promoción y prevención de la salud con énfasis médicos según la etapa de la vida.

isa

CONEXIONES QUE INSPIRAN