TABLA DE CONTENIDO

1 DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL 2
2 PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 3
2.1 DERECHOS HUMANOS 3
2.2 PRACTICAS LABORALES 3
2.3 MEDIO AMBIENTE 3
2.4 ANTICORRUPCIÓN 3
3 DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES 4
3.1 DERECHOS HUMANOS 4
3.2 PRACTICAS LABORALES 4
3.3 MEDIO AMBIENTE 6
3.4 ANTICORRUPCIÓN 7
4 MEDICIÓN DE RESULTADOS 8
4.1 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES 8
4.2 DESEMPEÑO DEL PERSONAL 9
4.3 ACCIDENTALIDAD 9
4.3.1 FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO 10
4.3.2 SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO 10
4.3.3 LESIONES INCAPACITANTES POR ACCIDENTE DE TRABAJO 11
4.4 AUSENTISMO LABORAL 11
4.4.1 ORIGEN DE AUSENTISMO 11
4.4.2 AUSENTISMO POR PROCESO 12
4.4.3 HORAS PERDIDAS POR TIPO DE AUSENTISMO 12
4.5 DISPOSICIÓN DE RESIDUOS 12

1 DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

Bogotá, 6 de junio de 2018

A nuestras partes interesada

Reiterando el compromiso voluntario de implantar los diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en nuestras actividades cotidianas y rendir cuentas a la sociedad, con honestidad y transparencia, TELVAL S.A.S. presenta su Comunicado de Progreso (COP) correspondiente al año 2017 en donde se detallan las actividades realizadas respecto al cumplimiento de los derechos humanos, las buenas prácticas laborales, la protección ambiental y las medidas anticorrupción.

Así mismo, ratificamos nuestro apoyo continuo al PACTO GLOBAL, porque estamos convencidos de nuestra responsabilidad respecto al cumplimiento de sus Principios, los que consideramos una herramienta vital para construir un mejor futuro, con equidad, honestidad, justicia, esperanza y en general, un mundo mejor para las futuras generaciones.

Atentamente,

TELVAL S.A.S.
SERVICIOS DE INGENIERIA

GABRIEL HUMBERTO VALDERRAMA FUQUEN
Presidente
TELVAL S.A.S.

2 PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los líderes globales adoptaron una serie de principios que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de la agenda de desarrollo sostenible a nivel mundial. Dichos principios están enfocados en cuatro (4) ejes temáticos de derechos humanos, medio ambiente, prácticas laborales y anticorrupción.

A continuación se listan los principios de desarrollo sostenible clasificados por eje temático.

2.1 DERECHOS HUMANOS

- Las empresas deben apoyar y respectar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

2.2 PRACTICAS LABORALES

- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del de derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

2.3 MEDIO AMBIENTE

- Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

2.4 ANTICORRUPCIÓN

- Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

3 DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Teniendo en cuenta la intensión de TELVAL de implementar los principios de desarrollo sostenible establecidos por el Pacto Global en sus actividades, a continuación se describen las actividades realizadas con relación a cada eje temático durante el año 2017.

3.1 DERECHOS HUMANOS

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año 2017 en concordancia con el cumplimiento de los derechos humanos se puede encontrar:

- Revisar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo en donde se encuentran los derechos y deberes de los trabajadores, la prohibición del trabajo infantil, la jornada de trabajo establecida y demás criterios que garantizan la protección del trabajador como persona y como integrante de la Organización.
- Otorgar las condiciones mínimas para el desarrollo de las labores de cada uno de los trabajadores, suministrando las instalaciones, infraestructura, elementos de comunicación, equipos, herramientas y demás elementos necesarios para cumplir con las funciones, responsabilidades y obligaciones del cargo.
- Reducir la pobreza y promover la equidad laboral, ofreciendo salarios justos y acordes con las funciones y responsabilidades de cada uno de los cargos que hacen parte de la estructura organizacional de la Empresa.
- Promover una cultura de igualdad laboral basada en la prohibición de cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia o segregación que pueda llegar a ser víctima una persona por causa de su apariencia física, cultura, credo, discapacidad, idioma, nacionalidad, origen étnico, sexo, genero, edad, condición social, económica de salud o jurídica, embarazo, estado civil, religión, opinión, preferencias sexuales, situación migratoria o cualquier otra característica que pudieran generar este tipo de situaciones; aplicando los criterios definidos en la política de ética y el procedimiento de Gestión humana establecidos al interior de la Organización.
- Donaciones de alrededor de 13 millones a entidades sin ánimo de lucro y bien común como la Fundación Dharma, y la Parroquia Santo Domingo, para apoyar a niños y jóvenes de escasos recursos afectados por enfermedades relacionadas con el cáncer.

3.2 PRACTICAS LABORALES

TELVAL en su rol de empleador y con la firme intención de generar las mejores condiciones laborales para el personal que apoya el desarrollo de su actividad económica, ha implementado las siguientes acciones para procurar el bienestar de sus trabajadores:

- Desde el año 2006 se implementó un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001 versión 2007, en donde se establecen, entre otras cosas, criterios para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para mitigar los riesgos laborales que puedan involucrar a los trabajadores de la Empresa. Dicha Norma se encuentra alineada con el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en su capítulo 6 establece los criterios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

el cual también ha sido implementado en las actividades, procesos y servicios de TELVAL. Uno de los principales objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es prevenir los accidentes y enfermedades laborales dentro de la población trabajadora.

- Compromiso con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al objeto social de la empresa, mediante la revisión periódica de las fuentes de información disponibles para identificar la legislación aplicable y determinar las acciones necesarias para su aplicación al interior de los procesos involucrados. Esta gestión queda registrada en la matriz de Identificación de requisitos legales (F-TV-SI-P007-1) según lo establecido en el procedimiento de Identificación y actualización de requisitos legales (TV-SI-P007).
- Las actividades de selección y contratación del personal se encuentra controladas según lo establecido en el procedimiento de Gestión humana (TV-RH-P001) en donde se establece criterios para evitar la discriminación, conflicto de intereses, el trabajo infantil, el trabajo forzado y cualquier otro tipo de sometimiento o abuso hacia los trabajadores.
- Todo el personal que devenga menos de dos (2) salarios mínimos legales vigentes y realiza labores operativas en obra, reciben la dotación compuesta por overol y calzado necesaria para el desarrollo de las labores. El personal que realiza labores administrativas recibe un bono de dotación que se puede hacer efectivo en almacenes de cadena autorizados para canjear Big Pass.
- Durante el desarrollo de los proyectos se realiza la contratación de mano de obra de la región de influencia del proyecto evitando la discriminación y promoviendo la transparencia en la contratación del personal.
- Con el apoyo y asesoría de la ARL se viene implementando los criterios exigidos en el Decreto 2851 de 2013 respecto a la adopción del plan estratégico de seguridad vial que busca promover y fomentar prácticas que prevengan la ocurrencia de accidentes de tránsito relacionados con las actividades, procesos y servicios de TELVAL.
- Dentro de programa de bienestar del personal se desarrollan actividades que buscan crear compromiso del personal, mejorar el ambiente laboral, productividad y percepción de la empresa. Las actividades desarrolladas son:
  - Seguro de vida 100% pagado por la empresa con cobertura por enfermedad, accidente o muerte accidental, brindando tranquilidad a los trabajadores en caso que se presenten ese tipo de calamidades.
  - Bono para pago de medicina pre-pagada de los empleados para brindar protección.
  - Auxilio educativo para apoyar a los empleados para incentivar su desarrollo profesional.
  - Bono por resultados otorgado de acuerdo al desempeño del personal durante el año en busca de incentivar el mejoramiento continuo de los trabajadores.
  - Plan exequial para los trabajadores y su grupo familiar
  - Auxilio para la compra de lentes oftálmicos que los empleados requieran con el fin de apoyar el cuidado visual de los colaboradores.
  - Auxilio de matrimonio para los trabajadores que decidan formar una familia.
  - Auxilio de nacimiento por la llegada de un nuevo integrante a la familia de los colaboradores.
  - Auxilio escolar para los hijos de los trabajadores.
  - Regalo para celebrar el cumpleaños de los trabajadores
- Verificación de la documentación del personal subcontratado para evitar el trabajo infantil y prevenir su ocurrencia entre las partes interesadas.
- Establecer la jornada máxima de trabajo, los días de descanso establecidos, las vacaciones, mecanismos para el trámite de permisos y la prevención del acoso laboral en el Reglamento

Interno de Trabajo el cual se encuentra publicado en todas las sedes de la empresa y es comunicado al personal desde el momento de su ingreso a la empresa.

- De igual manera, dentro del Reglamento Interno de Trabajo se establecen obligaciones del trabajador y el empleador, prohibiciones para el trabajador y la empresa, escala de faltas y sanciones disciplinarias con el objetivo de divulgarlas y comunicarlas a todo el personal.
- Se realizan exámenes médicos laborales anuales en donde se determina el estado de salud de cada uno de los trabajadores con el objetivo de determinar tempranamente afecciones que pudieran estar asociadas a las labores desarrolladas. Dentro de las evaluaciones médicas se realizan el examen médico general, audiometría y espirometría; adicionalmente, para los trabajadores que desarrollan labores en alturas, se realizan exámenes de laboratorio como glicemia, colesterol, entre otros.
- Para garantizar el mantenimiento y fortalecimiento de las habilidades y competencias del personal, se desarrolla un programa de capacitación y formación en el que partiendo de una serie de necesidades identificadas se implementa espacios de formación para el personal, esta tarea se realiza de manera mensual y es controlada por la Gerencia administrativa.
- Implementación de acciones para el control de los riesgos laborales previamente identificados según los criterios definidos en la NTC OHSAS 18001. Algunas de estas acciones pueden ser:
  - Exámenes médicos laborales
  - Cursos avanzados y de reentrenamiento para trabajo seguro en alturas
  - Rotación de actividades para reducir la fatiga en el sistema musculo esquelético
  - Ejercicios visuales para reducir el cansancio en los ojos a causa del uso del computador
  - Aplicación de batería de riesgo psicosocial para determinar el grado de afectación del personal.
  - Sensibilización y capacitación de sobre el manejo y prevención de riesgos laborales.
  - Aplicación de buenas prácticas de higiene postural.
  - Uso de protector auditivo para controlar altos ruidos presente en obra.
- Trámite de la autorización para el trabajo de horas extras ante el Ministerio del Trabajo.
- Evaluación del desempeño del personal anualmente con el fin de determinar oportunidades de mejora y con base en los resultados realizar los aumentos salariales motivando la mejora de la productividad de los colaboradores.
- Promoción interna de los trabajadores basada en su desempeño o capacidades motivando el compromiso y crecimiento personal.

3.3 MEDIO AMBIENTE

- Implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la NTC ISO 14001 versión 2015 en donde se promueve la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación basados en la oportuna identificación de los aspectos ambientales y el control de impactos ambientales asociados.
- Gestión de los requisitos legales aplicables en materia de gestión ambiental, mediante la revisión periódica de las fuentes de información disponibles para identificar la legislación aplicable y determinar las acciones necesarias para su aplicación al interior de los procesos involucrados. Esta gestión queda registrada en la matriz de Identificación de requisitos legales (F-TV-SI-P007-1) según lo establecido en el procedimiento de Identificación y actualización de requisitos legales (TV-SI-P007).
- Generación de conciencia respecto al cuidado ambiental por medio de charlas, sensibilizaciones y capacitaciones que promuevan el respeto y protección del medio ambiente.

- Separación de residuos desde la fuente de generación para reducir los reprocesos necesarios para realizar esta selección y agilizar los procesos de reciclaje.
- Disposición de residuos en entidades avaladas por la autoridad ambiental competente para garantizar el uso responsable de los residuos generados en las actividades de la empresa.
- Realización de campañas para promover el ahorro y uso eficiente de energía y agua, reduciendo los consumos y optimizando el uso por parte de los trabajadores.
- Sensibilizaciones y campañas para generar conciencia ambiental en todos los niveles de la empresa y fomentar la protección del medio ambiente y prevenir la contaminación.
- Mantenimiento programado de los vehículos para mitigar los impactos generados por su utilización en las actividades de la empresa.
- Uso de herramientas tecnológicas para mitigar el impacto ambiental generado por el consumo de papel, como el almacenamiento de información en la nube y el manejo de datos por medio de Sinco reduce la impresión de documentos y facilita el flujo de información.

3.4 ANTICORRUPCIÓN

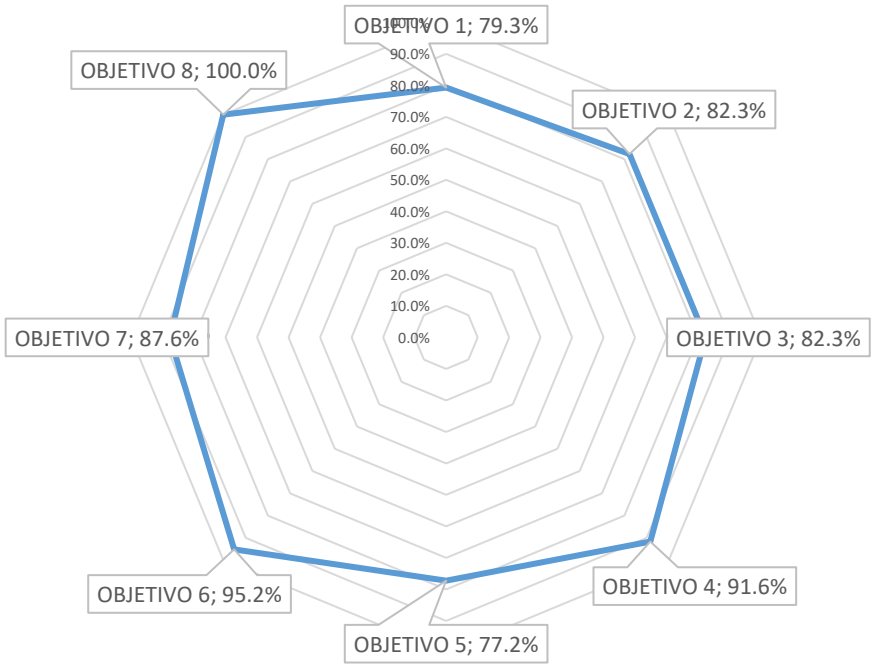
- Se incluyen dentro de los valores corporativos la honestidad con el fin de promover esta característica moral teniéndola siempre presente durante el desarrollo de las actividades, procesos y servicios de la empresa.
- Sensibilización y comunicación de la política de ética para informar a las partes interesadas las intenciones de TELVAL para combatir la corrupción, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y demás actividades al margen de la ley.
- Aplicación de pruebas durante el proceso de selección de personal para medir la rectitud en el trabajo con el objetivo de identificar trabajadores honestos y evitar comportamientos de riesgo en la empresa que puedan comprometer sus recursos.
- Aplicación de polígrafo en el momento de la selección de personal con responsabilidades de manejo de dinero para garantizar la transparencia en ese tipo de actividades y la protección de los recursos de la organización.
- En el momento del registro de los proveedores o contratistas en el software Sinco se realiza una comprobación de la información y documentación del tercero para constatar la conformación legal de la empresa.
- En el mismo momento, se realizar una consulta de terceros en las bases de datos de centrales de riesgo como la lista Clinton para comprobar que la empresa no se encuentre vinculada con actividades ilícitas. De la misma manera se consulta en Data-crédito para comprobar su comportamiento ante las entidades financieras.
- Se realiza un control detallado de los recursos destinados para el desarrollo de los proyectos mediante las opciones establecidas para tal fin en el software Sinco ERP con el fin de evitar desviaciones de capital que pudieran afectar la utilidad de las obras.
- Además se establecen límites para la pre-aprobación y aprobación de las compras, contratos y cortes de obra para garantizar diferentes niveles de revisión durante estas actividades.

4 MEDICIÓN DE RESULTADOS

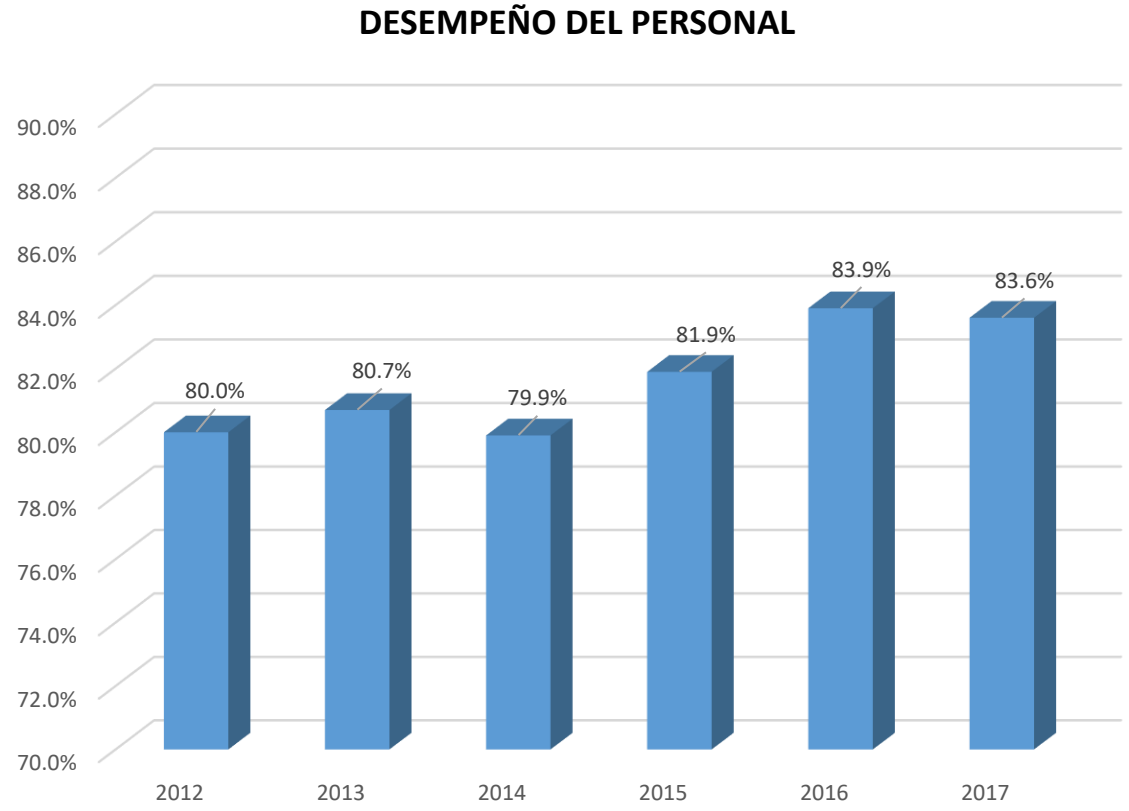
4.1 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES

#	OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
OBJETIVO 1	Monitorear permanentemente la satisfacción del cliente en todos y cada uno de los proyectos en desarrollo, con el fin de obtener información que aporte a la mejora continua.	79.3%
OBJETIVO 2	Garantizar la planeación eficaz y la correcta distribución y utilización de los recursos destinados a todos al desarrollo de los diferentes procesos de la organización	82.3%
OBJETIVO 3	Realizar todos los proyectos de conformidad con las directrices de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo aumentando la creación de valor de la compañía	82.3%
OBJETIVO 4	Desarrollar, implementar y mantener programas que contribuyan a incrementar el nivel de calidad de vida, competencia y entrenamiento de los colaboradores.	91.6%
OBJETIVO 5	Crear conciencia en todos los niveles de la organización sobre la adopción y aplicación de prácticas ambientalmente responsables para el manejo de los aspectos significativos identificados en la organización.	77.2%
OBJETIVO 6	Desarrollar todos los proyectos con un cuidadoso análisis de los riesgos laborales inherentes a las actividades de la compañía, con el fin de controlarlos y minimizarlos.	95.2%
OBJETIVO 7	Promover la participación activa de colaboradores, contratistas y partes interesadas, en todos los aspectos relacionados con la promoción y prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y la prevención de la contaminación.	87.6%
OBJETIVO 8	Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente relacionada con la seguridad industrial, la salud ocupacional, el medio ambiente y demás requisitos que puedan afectar el desempeño esperado por la compañía.	100.0%

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES



4.2 DESEMPEÑO DEL PERSONAL



4.3 ACCIDENTALIDAD

Durante el año 2017 se presentaron cinco (5) accidentes de trabajo que generaron setenta (70) días de incapacidad.

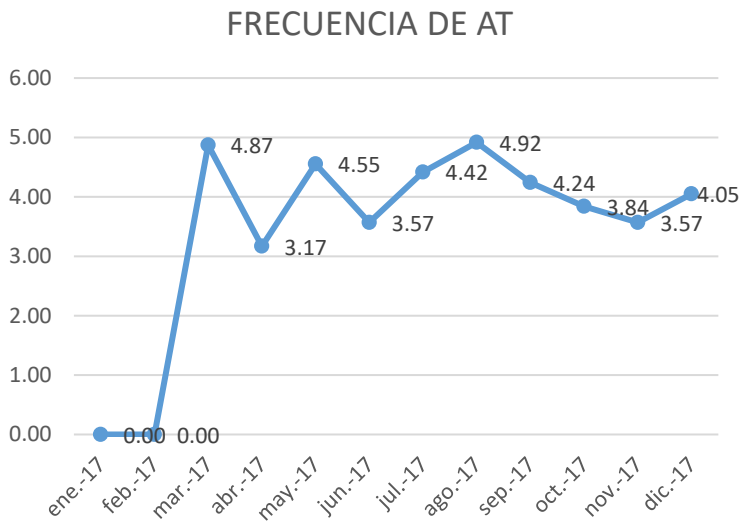
- Jimmy Camelo, 31 de marzo del 2017, finca el Rosal, tres días de incapacidad.
- James Rivera, 17 de mayo de 2017, obra la Galda, dos días de incapacidad.
- Cristian Beltran, 4 de julio de 2017, Telecomunicaciones, veinte días de incapacidad.
- Juan Calderon, 18 de agosto de 2017, obra la Galda, quince días de incapacidad.
- Cesar Torres, 15 de diciembre de 2017, obra Mirandela, treinta días de incapacidad.

Cada uno de ellos se reportó a la ARL y se investigó de acuerdo a los criterios establecidos en el instructivo de Reporte e investigación de accidentes (TV-SI-I009). De igual manera se implementaron planes de acción encaminados a eliminar las causas que los generaron.
El índice de frecuencia de accidentes de trabajo estima que, de acuerdo a los datos acumulados, TELVAL tendrían 4.05 accidentes al año si tuviera 100 empleados; el índice de severidad estima 56.69 días perdidos al año si se contaran con 100 empleados, esto considerando los datos acumulados durante todo el 2017.

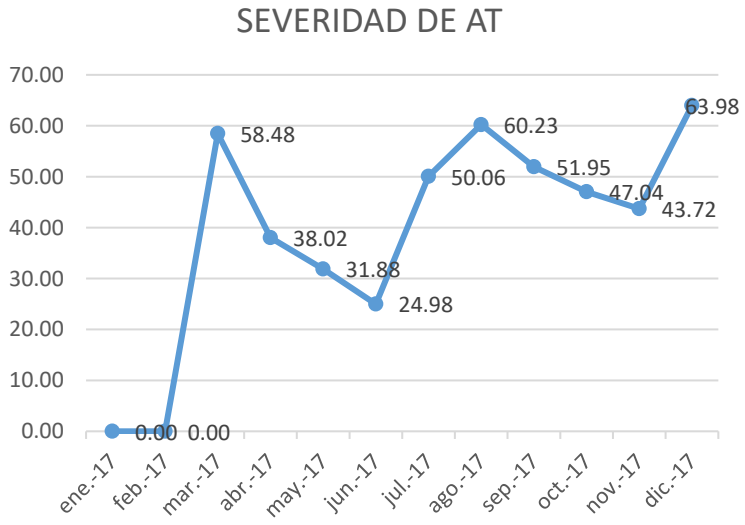
REGISTRO HISTÓRICO													
	ene.-17	feb.-17	mar.-17	abr.-17	may.-17	jun.-17	jul.-17	ago.-17	sep.-17	oct.-17	nov.-17	dic.-17	TOTAL

TRABAJADORES	46	54	71	92	103	101	99	112	108	82	66	95	1029
HORAS TRABAJADAS	11040	12960	17040	22080	24720	24240	23760.0	26880	25920	19680	15840	22800	246960
ACCIDENTES	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	5
DIAS PERDIDOS	0	0	12	0	2	0	20	15	0	0	0	30	79

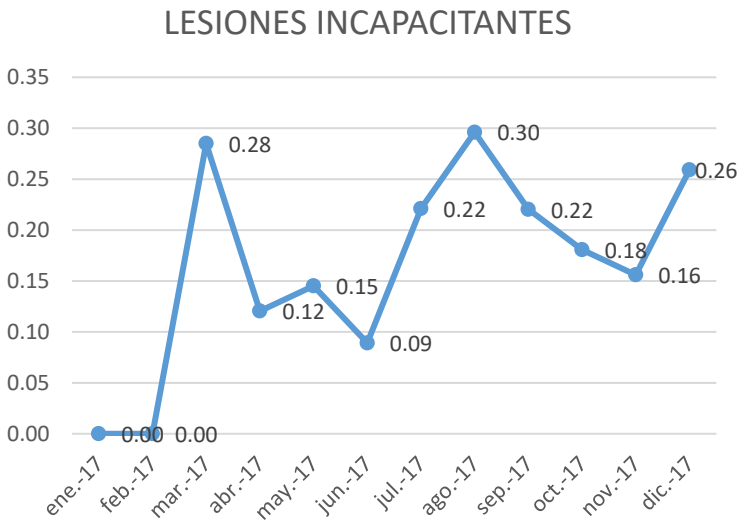
4.3.1 Frecuencia de accidentes de trabajo



4.3.2 Severidad de accidentes de trabajo



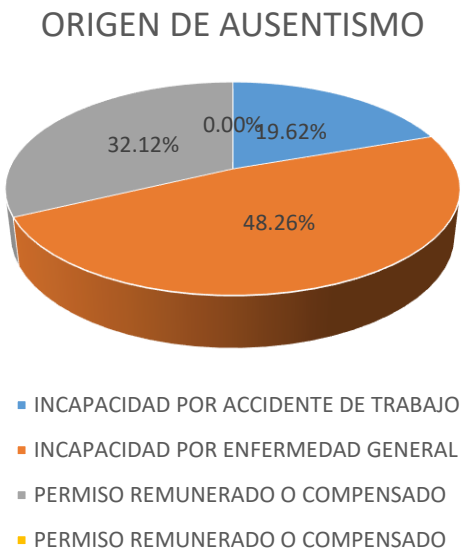
4.3.3 Lesiones incapacitantes por accidente de trabajo



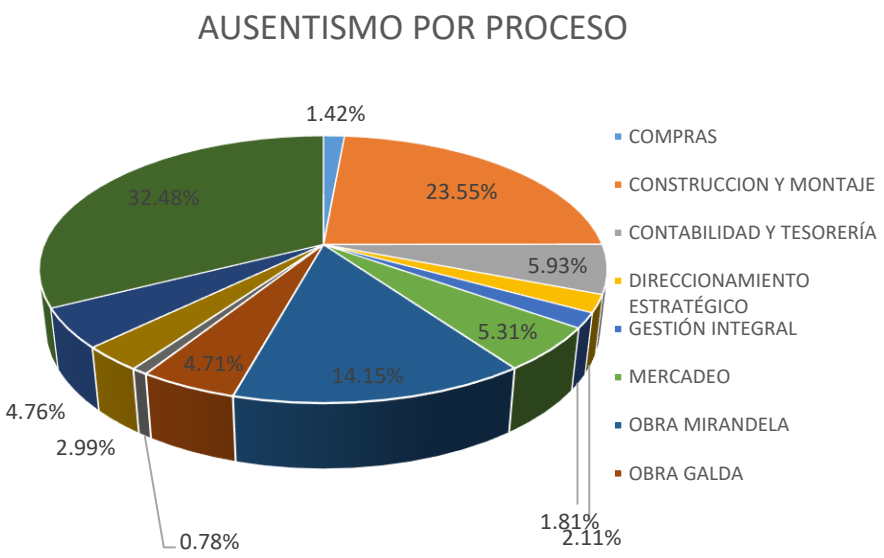
4.4 AUSENTISMO LABORAL

HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO			HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL		HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL		HORAS PERDIDAS A CAUSA DE PERMISOS REMUNERADOS		TIEMPO PERDIDO POR PROCESO A CAUSA DEL AUSENTISMO
# CASOS	INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO	PRORROGA DE INCAPACIDAD	# CASOS	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL	# CASOS	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL	# CASOS	PERMISO REMUNERADO O COMPENSADO	
2	400	0	0	0	43	984	229	654.845	2038.845
% POR AT	0.1620%		% POR EP	0	% POR IG	0.3984%	% POR PR	0.2652%	
				HORAS HOMBRE TRABAJADAS DURANTE EL 2017			246960	% DE AUSENTISMO	0.8255%

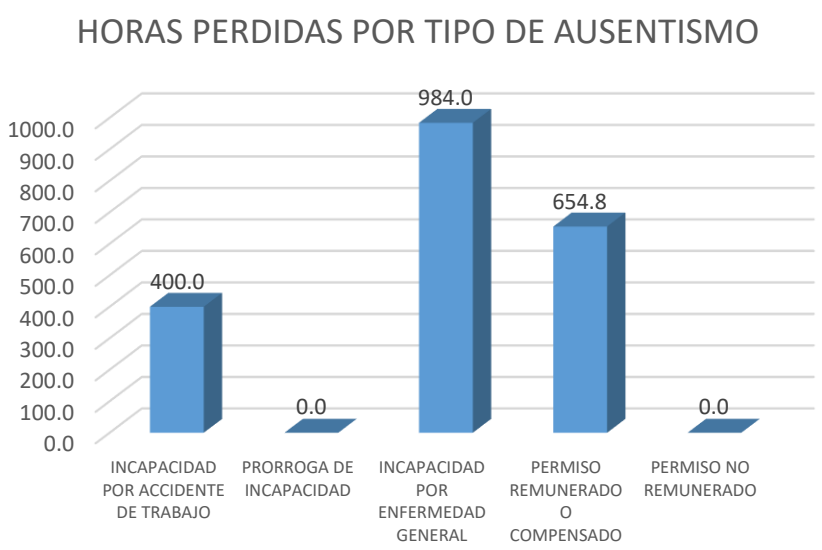
4.4.1 Origen de ausentismo



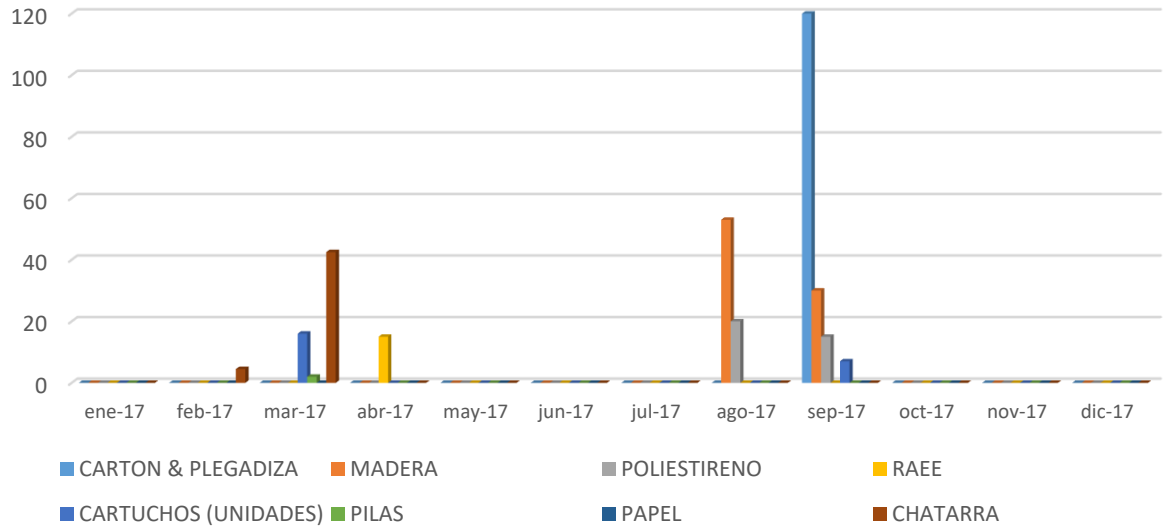
4.4.2 Ausentismo por proceso



4.4.3 Horas perdidas por tipo de ausentismo



4.5 DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

Kg dispuestos	ene-17	feb-17	mar-17	abr-17	may-17	jun-17	jul-17	ago-17	sep-17	oct-17	nov-17	dic-17
CARTON & PLEGADIZA	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	0	0
MADERA	0	0	0	0	0	0	0	53	30	0	0	0
POLIESTIRENO	0	0	0	0	0	0	0	20	15	0	0	0
RAEE	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0

CARTUCHOS (UNIDADES)	0	0	16	0	0	0	0	0	7	0	0	0
PILAS	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PAPEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHATARRA	0	4.5	42.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0