

Informe de Sostenibilidad **2017**



Informe de Sostenibilidad **2017**

Créditos

Un especial agradecimiento a los directivos de los departamentos de Tipiel y sus equipos de trabajo, por su participación en la elaboración del presente reporte:

Riccardo Nicoletti
Gerente General

Leonardo Gracia
Gerente Operativo

Liliana Sánchez
Gerente Administrativa
y Financiera

Gilberto Beltrán
Gerente Comercial

Sonia Vargas
Gerente de Gestión Humana,
Tecnología Informática
y Logística

Alba Mireya Sandoval
Jefe Departamento de HSE

Diego Olaya
Jefe Departamento de QA/QC

Raúl Moreno
Jefe Departamento de Compras

Adriana Rugeles Romero
Coordinadora RSE

Johana L. Bejarano
Especialista en Comunicaciones

Diseño y Diagramación
GOOD ;)
Comunicación para el desarrollo sostenible

Tabla de Contenido

1

Declaración del
Gerente General
Pág 4

2

Perfil de
la compañía
Pág 7

3

Sobre
este informe
Pág 19

4

Nuestros
compromisos
Pág 24



Colaboradores



Medioambiente



Clientes



Comunidad



Proveedores

5

Tabla GRI
Pág 64

6

Anexos
Pág 73



1 Declaración del Gerente General

Riccardo Nicoletti

G4-1



A nivel global, este año se realizó la fusión de las compañías Technip y FMC Technologies de Estados Unidos, para conformar TechnipFMC como una gran empresa de talla mundial, en la que se aprovechan y fortalecen las competencias complementarias de cada grupo empresarial para consolidar, ampliar y optimizar la industria del sector de petróleo y gas.

G4-13

Las estrategias para abordar los retos surgidos en la gestión de la empresa y, por tanto, en los asuntos sociales, ambientales y económicos identificados como materiales para la sostenibilidad de la organización, dieron como principal resultado la continuidad de nuestra operación, en medio de una leve recuperación del sector de hidrocarburos, aunque en condiciones generales de la economía caracterizadas por la desaceleración de la demanda, la volatilidad de los mercados y las respectivas repercusiones en el desempeño industrial y de los servicios que requiere.

En este escenario mantuvimos un crecimiento similar al del año 2016, donde alcanzamos la meta de las horas de operación presupuestadas, estabilidad en el número de empleados de la compañía, cumplimiento de la legislación vigente, aunque con leves descensos en las horas de entrenamiento y del margen de utilidades, sin afectar de manera crítica nuestros compromisos, ni los procesos de relacionamiento con nuestros grupos de interés.

A nivel global, este año se realizó la fusión de las compañías Technip y FMC Technologies de Estados

Unidos, para conformar TechnipFMC como una gran empresa de talla mundial, en la que se aprovechan y fortalecen las competencias complementarias de cada grupo empresarial para consolidar, ampliar y optimizar la industria del sector de petróleo y gas.

Operar nuestro negocio en sinergia con el Grupo TechnipFMC continúa siendo un factor decisivo en la estrategia de superación de los desafíos y de participar en proyectos de gran envergadura, con importantes valores agregados en términos de estar a la vanguardia en tecnologías de punta, compartir conocimiento y llevar la ingeniería nacional de alta calidad a diversas partes del mundo. Ello se evidencia en los proyectos desarrollados con los centros operativos de TechnipFMC en Claremont, Boston (ingenierías básicas para proyectos en Corea del Sur, Alemania, China y Brasil) e Iberia (expansión de la Refinería Gibraltar-San Roque, en Algeciras, España), además de la continuidad de nuestro trabajo en Rusia y Francia, como lo referenciamos el año anterior.

La estrategia de afianzar nuestra operación en América Latina va por buen camino. Por ejemplo, perdura la relación con Pluspetrol en

Continuamos comprometidos con los diez principios del Pacto Global, y a mediano plazo alcanzaremos los resultados generales sobre el análisis del sistema de RSE y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Perú, con sólidas perspectivas de desarrollar proyectos adicionales a través del contrato marco que venimos trabajando. De igual forma, se identifican nuevos mercados, en los que podríamos participar como empresa individual o en alianza con TechnipFMC, como es el caso de la licitación del proyecto EPC de la planta de isomerización para Enap, en Chile, que se asignará en el 2018, o de las propuestas preparadas para proyectos en Argentina y Perú.

La nueva escala de la compañía, que se mantuvo estable los dos últimos años, como reflejo de la estrategia de optimización de costos, en la cual buscamos hacer más con menos, sin afectar la calidad de los servicios ni el alcance de nuestras responsabilidades y compromisos, responde a la demanda del mercado local y regional.

En función de la viabilidad de las condiciones del negocio, seguimos trabajando en un proceso paulatino de diversificación que responde a las características de nuestros servicios en condiciones de productividad y competitividad. No es una tarea fácil, y somos conscientes de que se trata de una inversión a largo plazo, con la cual estaríamos en capacidad de incursionar en otros sectores que requieran servicios de ingeniería especializada, como el de las energías alternativas, agroindustria, agua o alimentación. Estos esfuerzos se reflejan en proyectos de pequeña escala que venimos desarrollando y

frente a los cuales podemos resaltar para este año, entre otros, el de los servicios de ingeniería para mejorar el acueducto de Santa Marta, operado por la multinacional Veolia; el de la ingeniería para la ampliación de la planta de fertilizantes de Yara, en Cartagena, y el de la ingeniería conceptual para un nuevo terminal marítimo especializado en combustibles, en Buenaventura, liderado por la empresa Puertos, Inversiones y Obras S.A.S. (Pio S.A.S.), que incluye la segunda planta de regasificación que se construirá en el país.

En el programa de HSE cumplimos a cabalidad nuestra meta cero; es decir, cero lesiones incapacitantes, cero enfermedades profesionales, cero incidentes ambientales, cero daños a instalaciones y equipos, cero afectaciones a la comunidad, y además obtuvimos una valoración, por parte del Consejo Colombiano de Seguridad, de 100 sobre 104, que si bien fue levemente inferior en relación con el 2016, nos permite saber que lo estamos haciendo bien, y cumplir con el propósito de ser una compañía de referencia en el sector.

Continuamos comprometidos con los diez principios del Pacto Global, y a mediano plazo alcanzaremos los resultados generales sobre el análisis del sistema de RSE y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Es conducente anticipar que, tal como lo hemos venido declarando, tenemos fortalezas en la gestión del ODS 16: Promover sociedades

pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas, que rindan cuentas.

Considerando el desempeño de la empresa en las nueve categorías que se analizan para identificar las condiciones laborales, este año fuimos nuevamente certificados como Top Employer para Colombia y Latinoamérica, como ha venido sucediendo desde el año 2013. Si bien los desafíos impuestos por las condiciones del sector han implicado tanto la reducción en el número de colaboradores como diversos cambios en los beneficios extralegales, tenemos fortalezas que no por intangibles dejan de ser fundamentales para fomentar la sostenibilidad de la organización e influenciar positivamente el entorno en el que operamos.

Estamos orgullosos de ser una compañía confiable, que actúa con los más altos principios éticos, que desarrolla procesos y productos de calidad, que cuenta con sistemas de gestión robustos para asegurar el cumplimiento normativo y guiados por un Gobierno Corporativo que vela por que estos valores rijan en los diferentes ámbitos del negocio, para hacer de la ingeniería un motor del desarrollo del país y de la región, tal como entendemos nuestra gestión de la sostenibilidad.



2 Perfil de la compañía

Perfil de la compañía

- Accionistas
- Servicios y operación
- Tipiel en cifras
- Certificaciones, asociaciones y organizaciones

Gobierno y gestión de la ética

- Órganos de gobierno
- Gestión de la ética
- Gestión de riesgos de corrupción
- Comunicación estratégica

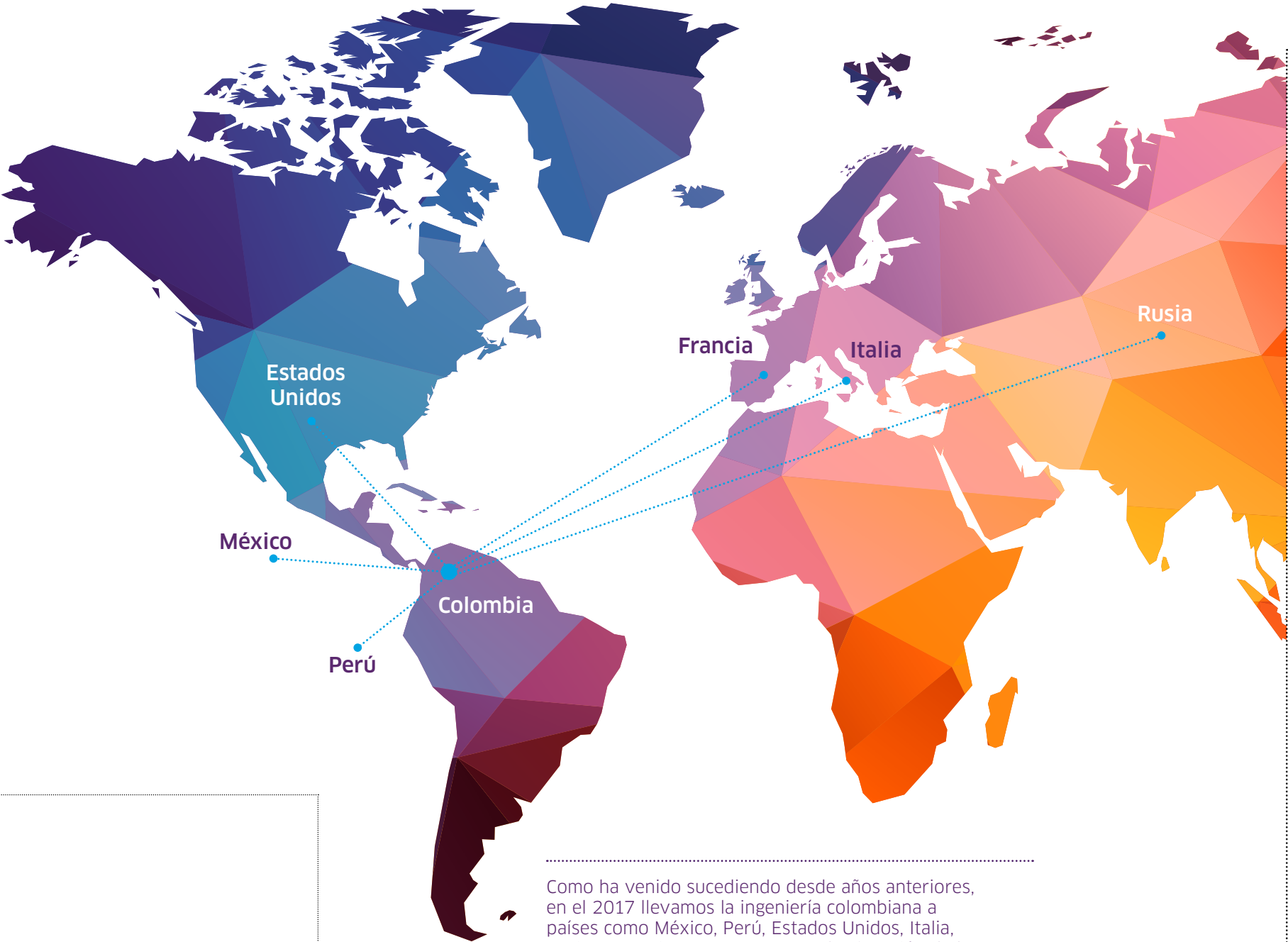
En Tipiel desarrollamos proyectos de ingeniería para diversos sectores industriales, con énfasis en petróleo y gas, energía, biocombustibles, química fina y agroindustria. En nuestra sede en Bogotá D. C., está localizado el centro de operaciones, desde el cual trabajamos en Colombia, Latinoamérica y a nivel mundial, como parte de TechnipFMC, accionista de la empresa.

G4-3
G4-4
G4-5
G4-6
G4-8
G-7

Accionistas

Las empresas accionistas son:

TechnipFMC plc, Technip Italy spa, Inversiones y Construcciones Estratégicas S.A.S. del Grupo Sura e Inversiones Ascona.



Como ha venido sucediendo desde años anteriores, en el 2017 llevamos la ingeniería colombiana a países como México, Perú, Estados Unidos, Italia, Rusia y Francia, entre otros, para la ejecución de los proyectos que venían en marcha o que surgieron en el transcurso del año con TechnipFMC.

Servicios y operación

Tal como lo establece la certificación ISO 9001:2008, prestamos servicios de ingeniería para la industria de:

- + Petróleo y gas (upstream, midstream y downstream)
- + Alimenticia
- + Petroquímica
- + Cemente
- + Biocombustibles
- + Agroindustrial
- + Química fina
- + Infraestructura
- + Generación de energía
- + Manufacturera

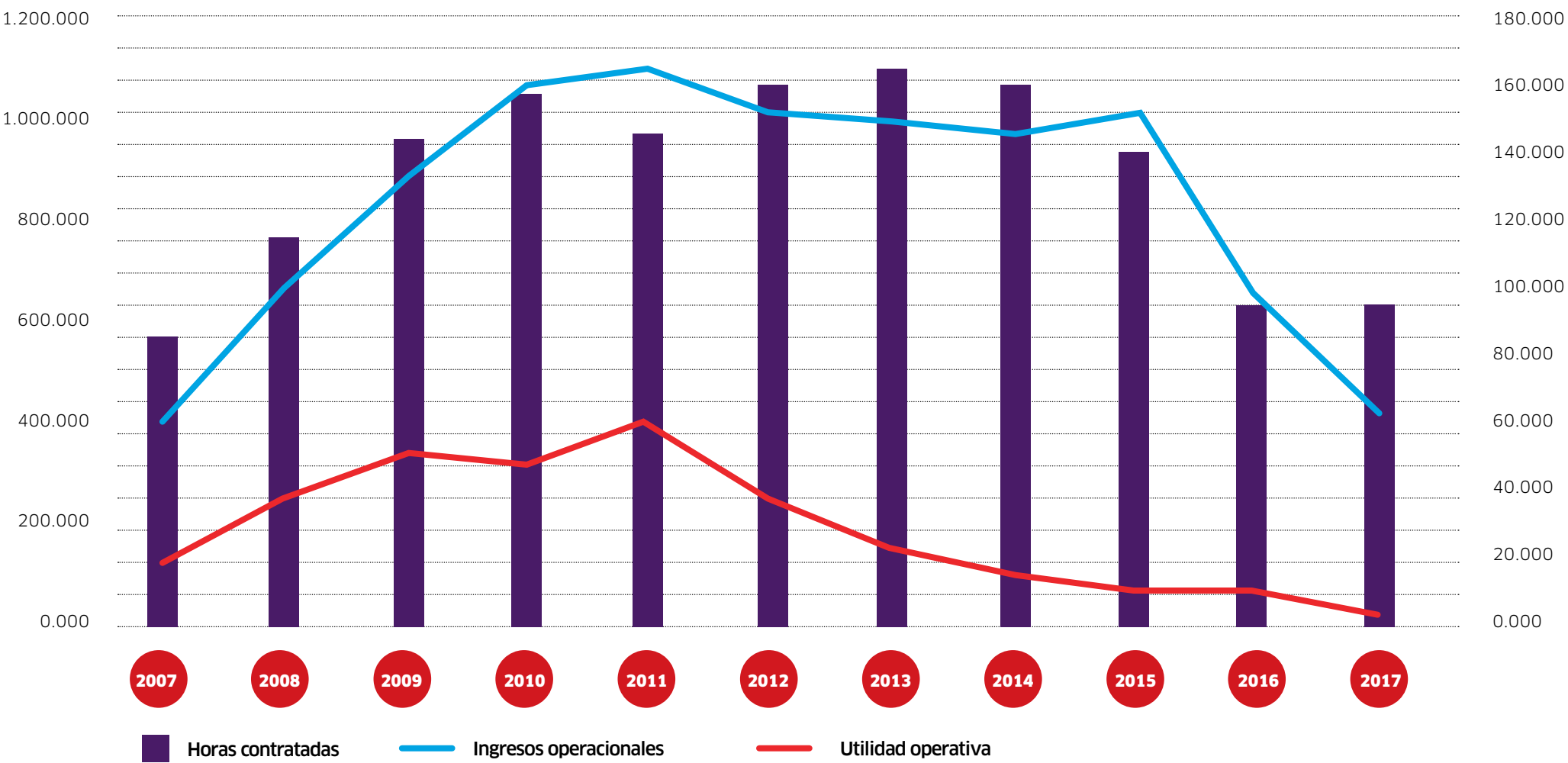
Nuestras soluciones de ingeniería, implementación y gestión de proyectos para los sectores industrial y de la construcción, incluyen:

- + Consultorías, estudios de factibilidad, ingenierías conceptuales, básicas y de detalle.
- + Gestión de compras y suministro de equipos y materiales.
- + Gerenciamiento de proyectos, interventoría y supervisión.
- + Gerenciamiento e interventoría a la construcción, modificación y montaje de plantas industriales.
- + Asistencia e interventoría técnica y administrativa.
- + Servicios asociados de *precommissioning*, *commissioning*, puesta en marcha y entrenamiento.

Tipiel en cifras

Las cifras del 2017 muestran que los ajustes en la escala de la empresa considerada en los indicadores de horas contratadas, colaboradores y horas de entrenamiento, han sido necesarios y efectivos para asegurar la sostenibilidad de la organización, en medio de un panorama de incertidumbre que vive el sector desde finales del 2014. Aunque las horas de entrenamiento disminuyeron levemente, se focalizaron en el fortalecimiento de capacidades técnicas, mientras que el número de colaboradores y las horas contratadas se mantuvieron relativamente estables entre el 2016 y el 2017. En relación con la meta trazada para el año 2017, los ingresos y la utilidad operativa alcanzaron el nivel esperado.

G4-9
G4-10

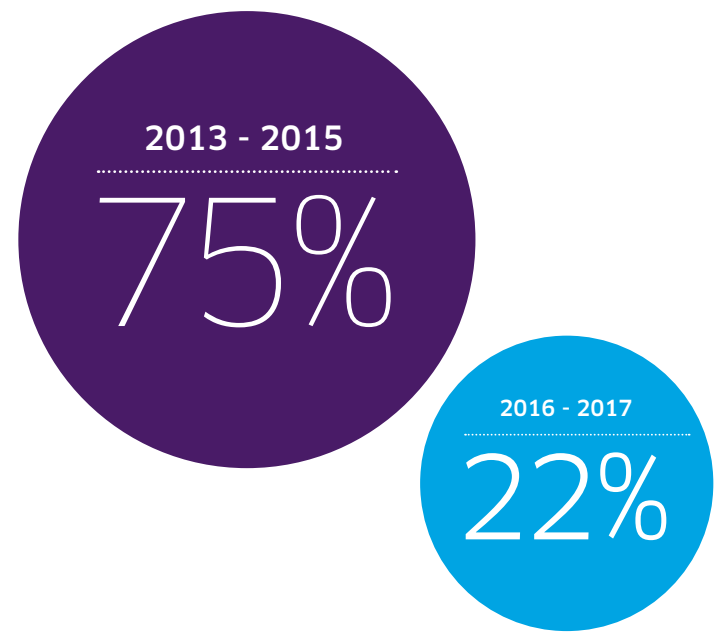


Horas contratadas, ingresos operacionales y utilidad operativa

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Horas contratadas	965.000	1.071.000	1.104.000	1.069.000	930.000	618.000	620.000
Colaboradores	632	684	688	710	486	385	366
Horas de entrenamiento	58.000	69.000	74.000	51.000	20.500	6.400	3.900

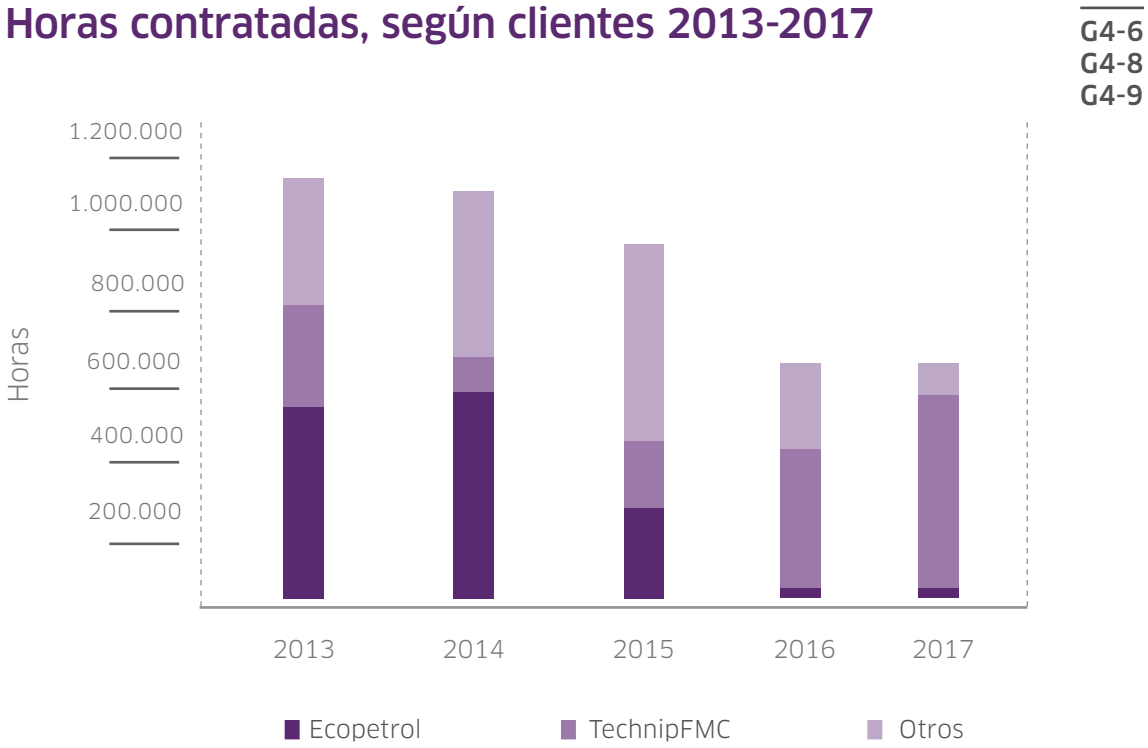
La tendencia de horas contratadas en el periodo 2013-2017 se ha ido transformando a favor de los mercados internacionales. El punto de quiebre es precisamente el año 2015, en el cual se presentó la mayor agudización en la caída en los precios del petróleo. Entre el 2013 y el 2015, el equivalente al 75% del total de horas contratadas correspondió a proyectos desarrollados en Colombia, mientras que este mismo indicador entre el 2016 y el 2017 representó el 22%.

Horas contratadas en Colombia

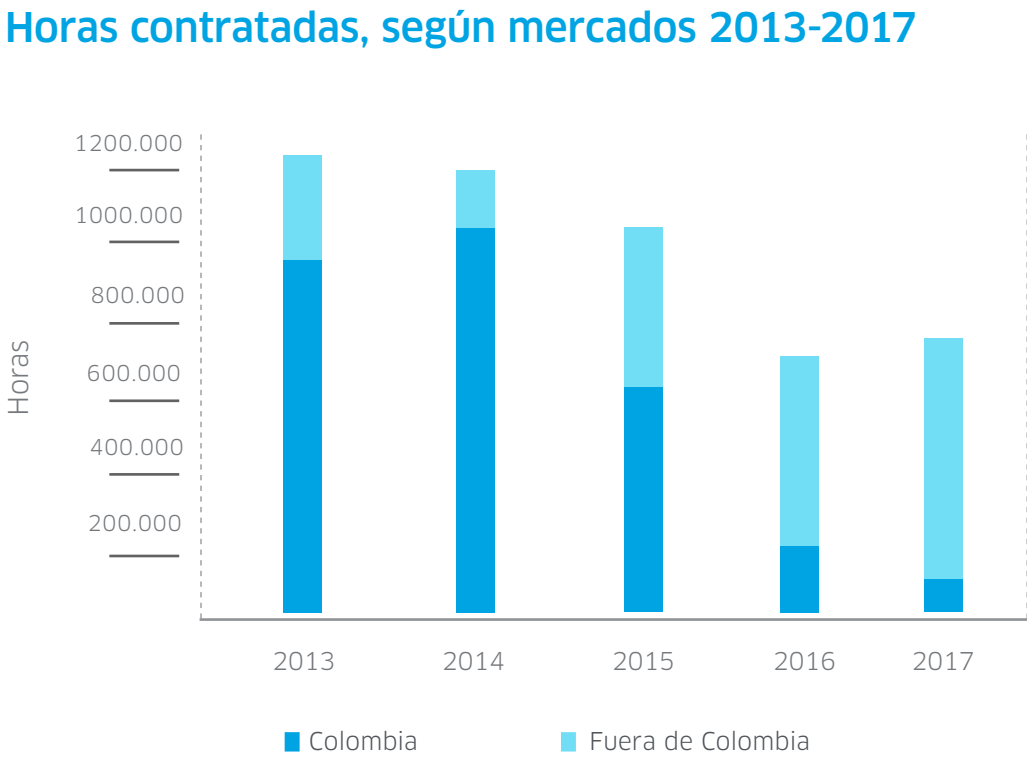


Es así como la paulatina consolidación de proyectos con TechnipFMC ha sido fundamental para asegurar la operación de Tipiel, en la cual durante el año 2017 se profundiza la recomposición en la distribución de las horas contratadas a favor de los mercados internacionales, con un 83% de participación en el total de este año.

Horas contratadas, según clientes 2013-2017



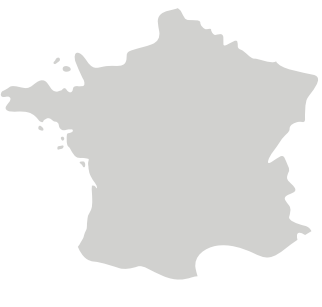
Horas contratadas, según mercados 2013-2017



Como se indica en el capítulo sobre nuestras iniciativas con los clientes, en el 2017 participamos en los proyectos que ya veníamos desarrollando o que TechnipFMC inició en el transcurso del año, tales como



Rusia
Nuevas unidades CDU/VDU en la refinería de OMSK










Francia
proyecto Phoenix para la reconversión de la refinería La Mede con TechnipFMC Iberia



USA
Ingeniería de detalle en el proyecto Geismar_3 HyCO con TechnipFMC Claremont

Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio

El sistema de gestión de los aspectos económicos de la compañía tiene el propósito de asegurar los recursos necesarios para que la organización opere en condiciones de sostenibilidad y de manera articulada con los requerimientos de las partes interesadas. Para este fin, los objetivos de gestión están enfocados a:

-  Asegurar un retorno positivo a los accionistas.
-  Cumplir cabalmente con los requerimientos de nuestros clientes.
-  Mantener condiciones estables a los colaboradores.
-  Afianzar las relaciones con proveedores y grupos de interés.
-  Cumplir la normatividad vigente.
-  Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas que hacen parte del entorno de las regiones relacionadas con nuestras operaciones y proyectos.
-  Manejar adecuadamente los recursos de la compañía.



En el siguiente enlace puede ser consultada la información financiera reportada anualmente a la Superintendencia de Sociedades.

<http://pie.supersociedades.gov.co/Pages/default.aspx#/resumenEjecutivo>

Valor económico directo generado y distribuido

Valor económico, directo, generado (\$millones)	2015	2016	2017
Ingresos por ventas netas	150.553	95.817	60.088
Ingresos por inversiones financieras	99	84	31
Ingresos por ventas de propiedad, planta y equipo	0	3	199
Total	150.652	95.904	60.318

Valor económico, directo, distribuido (\$millones)	2015	2016	2017
Pagos a proveedores	39.376	28.087	24.175
Salarios y beneficios sociales para los empleados			
Salarios y prestaciones	68.064	44.167	38.216
Beneficios sociales (auxilios, contribución fondos mutuos inversión, apoyo educación superior, formación y entrenamiento, bienestar y calidad de vida)	4.283	2.785	1.124
Tasas e impuestos brutos	10.887	16.557	3.677
Inversiones en la comunidad	389	129	151
Pagos a proveedores de fondos			
Distribución reservas capital de trabajo	60.000	0	0
Intereses pagados a préstamos	467	1.050	0
Total	183.465	92.776	67.344

Certificaciones, asociaciones y organizaciones

Tipiel está certificada por Bureau Veritas en los sistemas de gestión ISO 9001, ISO 18001 e ISO 14001, y pertenece a las siguientes asociaciones, agremiaciones e iniciativas:



G4-6
G4-8
G4-15
G4-16

Nacionales

- + Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
- + Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros
- + Cámara Colombiana de Infraestructura
- + Cámara de Comercio Italiana para Colombia
- + Cámara de Comercio de Bogotá
- + Corporación Reconciliación Colombia
- + Fundación Empresarios por la Educación
- + Fundación Ideas para la Paz
- + Guías Colombia - Iniciativa multiactor
- + Red Local de Pacto Global en Colombia
- + Corporación Unidad de Conocimiento

Internacionales

- + American Society of Mechanical Engineers
- + The International Society of Automation
- + The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.
- + Pacto Global de las Naciones Unidas



Tipiel en Camino 2017

Gobierno y gestión de la ética

Órganos de gobierno

La composición del Gobierno Corporativo se mantiene estable. La Junta Directiva cuenta con un total de cinco miembros principales y los suplentes. Cuatro son independientes, y el Gerente General de Tipiel, que asume actividades administrativas. De acuerdo con los protocolos internos de funcionamiento, la Junta Directiva se reúne regularmente cada dos meses, y de manera extraordinaria cuando se requiere. Se llevan las actas y se realiza el seguimiento a las recomendaciones o decisiones establecidas.

El Comité Ejecutivo, conformado por la alta dirección de la compañía, en el cual participan la Gerencia Operativa, la Gerencia Comercial, la Gerencia de Administración y Finanzas, la Gerencia de Gestión Humana y los directores de Proyectos, de Producción, de Mercadeo Estratégico, Nuevas Tecnologías y Licencias, de Proceso y de Programación y Control de Costos, es una instancia decisiva que interactúa con el Gerente General para la definición y puesta en marcha de las estrategias corporativas.

Además de las instancias descritas, la organización cuenta con diversos comités, los cuales gestionan temas especializados y reportan a sus gerencias o a la Gerencia General directamente. Sus decisiones son fundamentales para la toma de decisiones en los asuntos estratégicos de la compañía, tales como gestión de riesgos, aspectos operativos, comerciales, jurídicos, HSE, sostenibilidad y calidad, entre otros.

Composición del Comité Ejecutivo

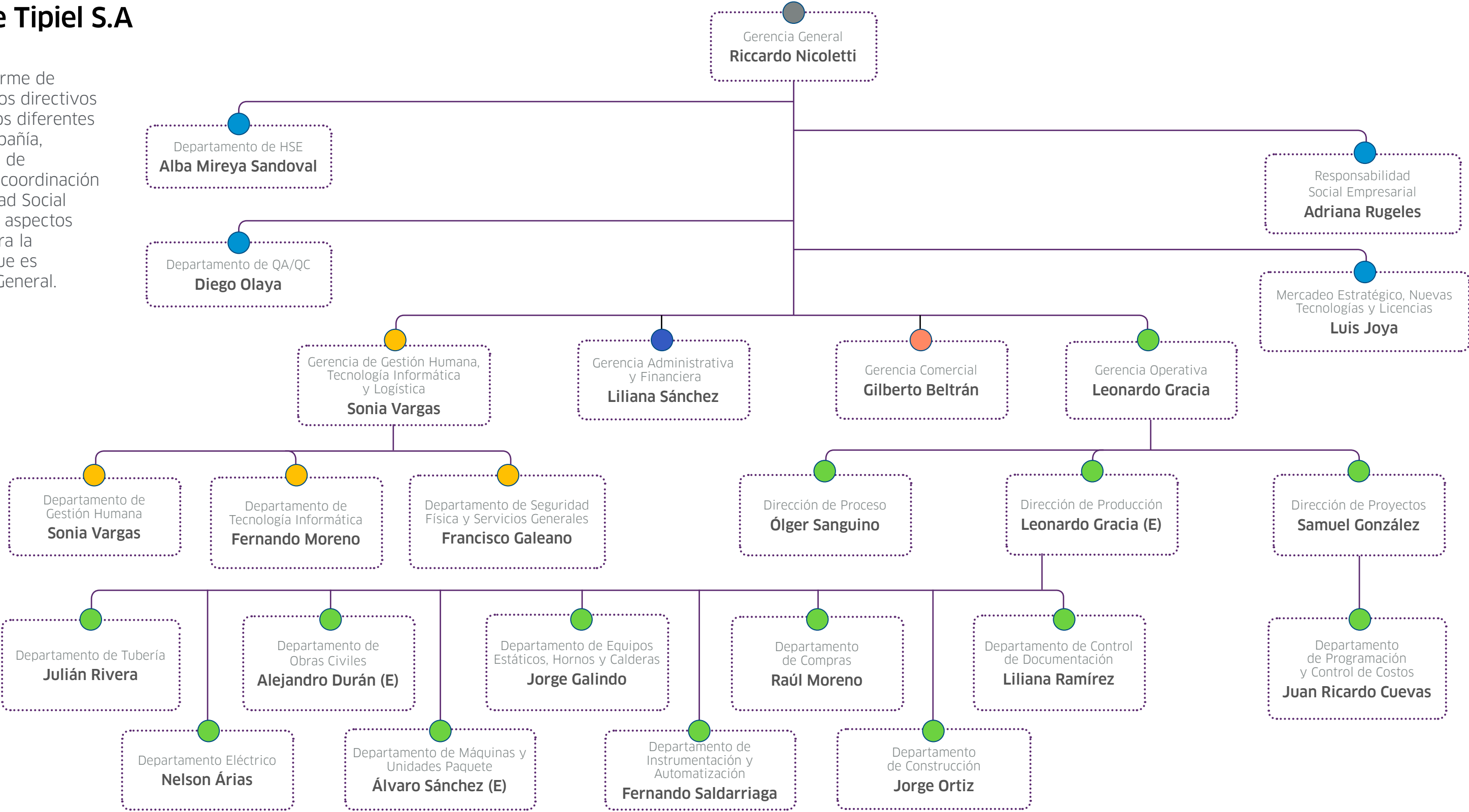
G4-34
G4-37
G4-38
G4-39



Organigrama de Tipiel S.A

En la preparación del informe de sostenibilidad participan los directivos y equipos de trabajo de los diferentes departamentos de la compañía, que con el apoyo del área de Comunicaciones y bajo la coordinación del área de Responsabilidad Social Empresarial adelantan los aspectos operativos y logísticos para la producción del reporte, que es revisado por la Gerencia General.

G4-39
G4-48



Gestión de la ética

G4-56
G4-57
G4-S03
G4-S04

Como estaba previsto, se llevaron a cabo mejoras en el procedimiento para analizar e investigar los reportes a las faltas éticas, y se avanzó en los ajustes al protocolo para regular el funcionamiento del comité, con base en los lineamientos definidos sobre la materia en el Código de Ética.

El Comité de Ética se reunió regularmente en dos ocasiones durante el año 2017, para tratar los aspectos operativos relacionados con el plan de trabajo anual y para analizar los procesos de gestión y sus principales resultados.

Con base en las declaraciones de conflictos de intereses por parte de los colaboradores, se establecieron tipologías y directrices para gestionarlos, con el fin de asegurar que las partes involucradas puedan actuar con independencia y de manera transparente.

Para el año 2018 se tiene previsto que la declaración de conflicto de intereses se realice de manera sistematizada, y se pueda disponer de información en línea y actualizada, que permita tomar decisiones de manera oportuna y sin afectaciones en los procesos de gestión de la compañía y de su relacionamiento con las partes interesadas. De igual forma, a más largo plazo, se considera necesario alinear el Código de Ética vigente con el que ha establecido TechnipFMC para los centros operativos a nivel mundial.

Gestión de riesgos de corrupción

En cumplimiento de la normatividad vigente, se establecieron y valoraron los riesgos de soborno transnacional. Adicionalmente, se ha avanzado en la formación del Oficial de Cumplimiento en la gestión de los riesgos de corrupción, en la cual ha sido fundamental su participación en el proyecto Hacia la Integridad: Una Construcción entre los Sectores Público y Privado en Colombia. La iniciativa es liderada por el Área de Prevención del Delito y Fortalecimiento de la Justicia (PROJUST), de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, con el apoyo del Fondo de Integridad de Siemens AG. Mayores detalles sobre este proyecto pueden ser consultados en el siguiente enlace: <http://hacialaintegridad.unodc.org.co/la-iniciativa/>.

Las directrices de TechnipFMC respecto a mantener y mejorar los procedimientos de control interno que disminuyan los riesgos de corrupción siguen vigentes, y para este fin se realizan las auditorías de acuerdo con los procedimientos ya establecidos.

El principal resultado es que no se ha materializado ningún riesgo, y que paulatinamente se introducen mejoras en los procesos relacionados con los diferentes aspectos del cumplimiento. Si bien se ha avanzado en el reto de conformar un sistema integral, aún queda camino por recorrer, orientado a una mayor articulación de la gestión actual sobre lavado de activos y financiación del terrorismo, corrupción, soborno transnacional y *habeas data*.



Participación en el proyecto Hacia la integridad

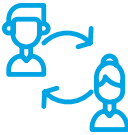
Comunicación estratégica

La responsabilidad del área de Comunicaciones, como parte del Departamento de Gestión Humana, es garantizar una buena comunicación organizacional interna y externa. Entendemos que este proceso genera valores significativos para la empresa, tales como cohesionar la organización, movilizar, motivar y comprometer el capital humano en la cadena productiva de la empresa. La gestión de la comunicación abarca diferentes canales y medios, los cuales se encuentran articulados entre sí.

Las actividades de cada plan de comunicación anual surgen de diferentes diagnósticos organizacionales, que permiten conocer los vacíos comunicacionales en la compañía, con el objetivo de mitigarlos y trabajar en pro de una comunicación más efectiva, transparente y transversal.

Plan estratégico de comunicaciones

El área de Comunicaciones tiene como responsabilidades fundamentales:



Garantizar el flujo permanente de los procesos de comunicación entre la organización y sus públicos.



Gestionar estrategias de comunicación.



Desarrollar canales y medios de comunicación idóneos para realizar un efectivo acercamiento a los públicos de la organización.



Velar por la imagen corporativa y el posicionamiento.

Los canales de información que Tipiel utiliza son, principalmente: correos electrónicos corporativos, los cuales se envían a los colaboradores para darles noticias relevantes de la compañía; para las diferentes campañas internas que se movilizan, se activan fondos de escritorio (wallpapers); los impresos, tales como pendones y afiches, también se usan para campañas internas, y el boletín virtual Tipiel en Contacto, el cual preparan diferentes departamentos internos para informar a los colaboradores sobre los hechos más relevantes del mes en sus áreas de gestión.

Entre los espacios de comunicación se puede destacar el evento anual de la compañía “Tipiel en Camino”, el

cual es organizado por el área de Comunicaciones y desarrollado en el primer mes del año, con la participación de la totalidad de los integrantes de la empresa. En este evento, el Gerente General comparte los resultados del año anterior y las perspectivas para el nuevo año.

Adicionalmente, cada mes se llevan a cabo los “Desayunos con la Gerencia General”, a los cuales se invitan alrededor de 14 colaboradores de distintos departamentos; en ellos tienen la oportunidad de compartir con el Gerente General, y con sus compañeros, inquietudes y experiencias acerca de la compañía.



Tipiel en Camino 2017

Comunicación externa

Durante el año 2017 Tipiel también gestionó la comunicación externa, de la mano con las Gerencias General y Comercial, a través de la participación en eventos del sector, como Expo Oil & Gas y la feria laboral organizada por la Unidad de Conocimiento del Grupo Sura; con estos eventos se pretende promocionar la gestión e imagen de la compañía y posicionar la marca. La página web y las redes sociales también hacen parte de esta línea de comunicación.

Plan integral de comunicaciones

En un trabajo en red con TechnipFMC, se realizan campañas corporativas alineadas al grupo, las cuales se centran en promover la participación de los colaboradores y gerentes en toda la empresa, para lograr la visión, la estrategia y los valores centrales de la compañía, al tiempo que se aplica una mentalidad de equipo único en las comunicaciones internas, el compromiso de los empleados y el equipo de comunicaciones digitales.

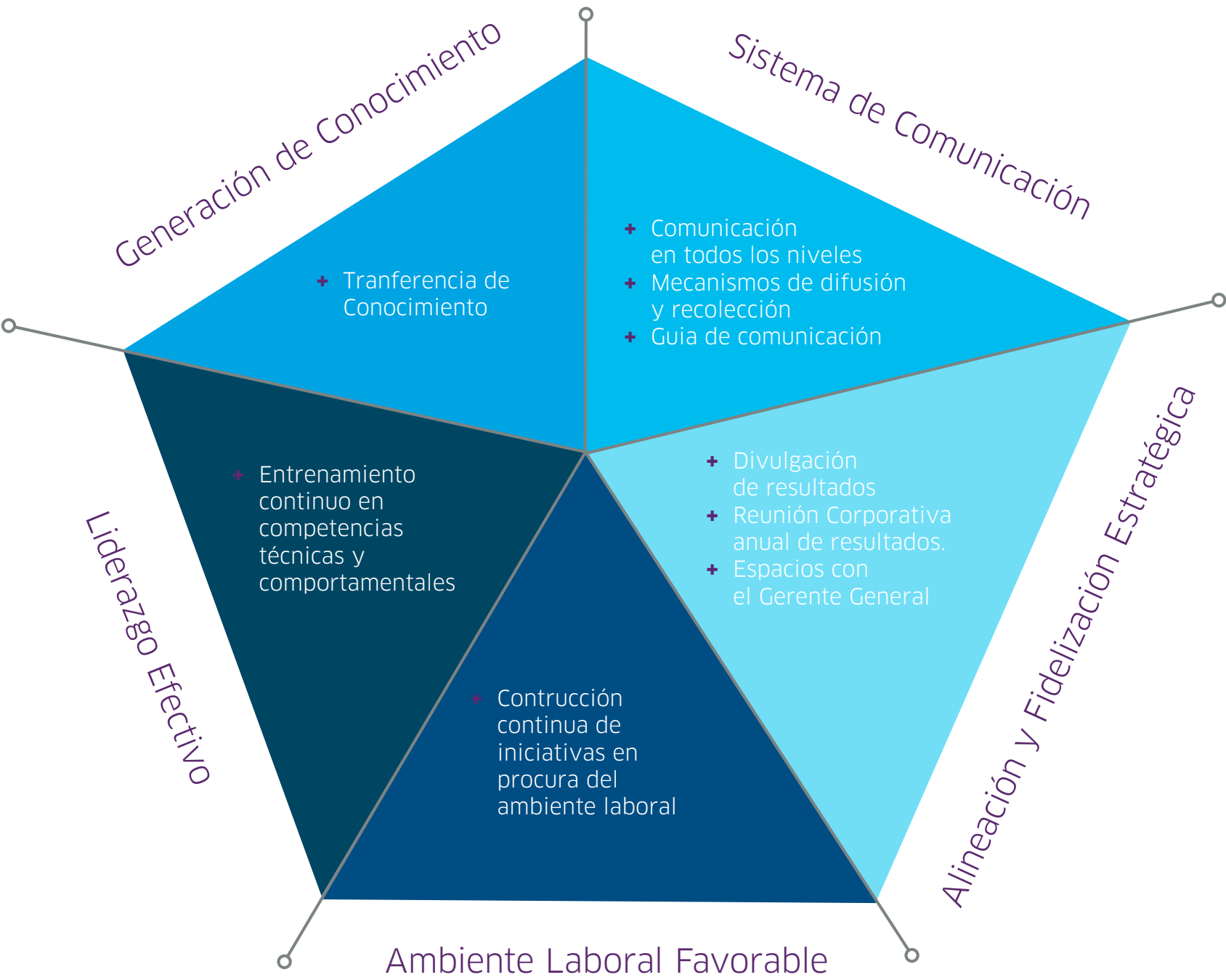
Compartimos con el grupo la red social interna, denominada Yammer, la cual permite que los colaboradores se conecten rápidamente y puedan interactuar con expertos en temas específicos de la compañía en el orden mundial, quienes pueden colaborar en la gestión de los desafíos que enfrentamos. Apoya la eficiencia y la innovación, los colaboradores promueven su trabajo, permite a los equipos trabajar dentro de grupos seguros, lo que facilita el intercambio de documentos y el debate sobre un tema documentado y, finalmente, se crea un sentido de comunidad global y de participación.

De igual manera, el plan integral de comunicaciones corporativas se centra en la generación de la participación de audiencias internas y externas, a través de la interacción, procurando el diálogo abierto, compartiendo información y el fortalecimiento de las relaciones, en la búsqueda de mantener confianza con las diferentes audiencias, asegurando una comunicación en todos los niveles de la organización.

Feria laboral - Plaza de los Artesanos

El plan integral se basa en cinco ejes estratégicos del Departamento de Gestión Humana, donde se evidencia un trabajo interdisciplinario de aplicación transversal, cuya estructura se mantiene estable con avances anuales en los resultados de cada uno de los ejes.

Plan regular de comunicaciones





3 Sobre este informe

Asuntos materiales y cobertura

Las partes interesadas y su participación

Perfil de la memoria

Sobre este informe

G4-18
G4-56
G4-57

Las iniciativas desarrolladas, de manera acorde con las principales características de operación de la compañía, han sido efectivas para superar paulatinamente los efectos de la caída en los precios del petróleo. Tal como se ha informado, las principales repercusiones se reflejan en el cambio de tamaño de la compañía, actuando siempre bajo los principios y valores corporativos, donde el respeto, la credibilidad y la confianza son fundamentales para el buen desarrollo de los procesos de relacionamiento con las partes interesadas.

La revisión de los aspectos materiales se realizó de acuerdo con los requerimientos establecidos en la versión G4 del GRI, es decir, en la lógica de identificación, priorización y validación, los cuales son aplicables a la compañía en su conjunto y, por tanto, a los proyectos que se llevan a cabo.



Brindis de fin de Año 2017

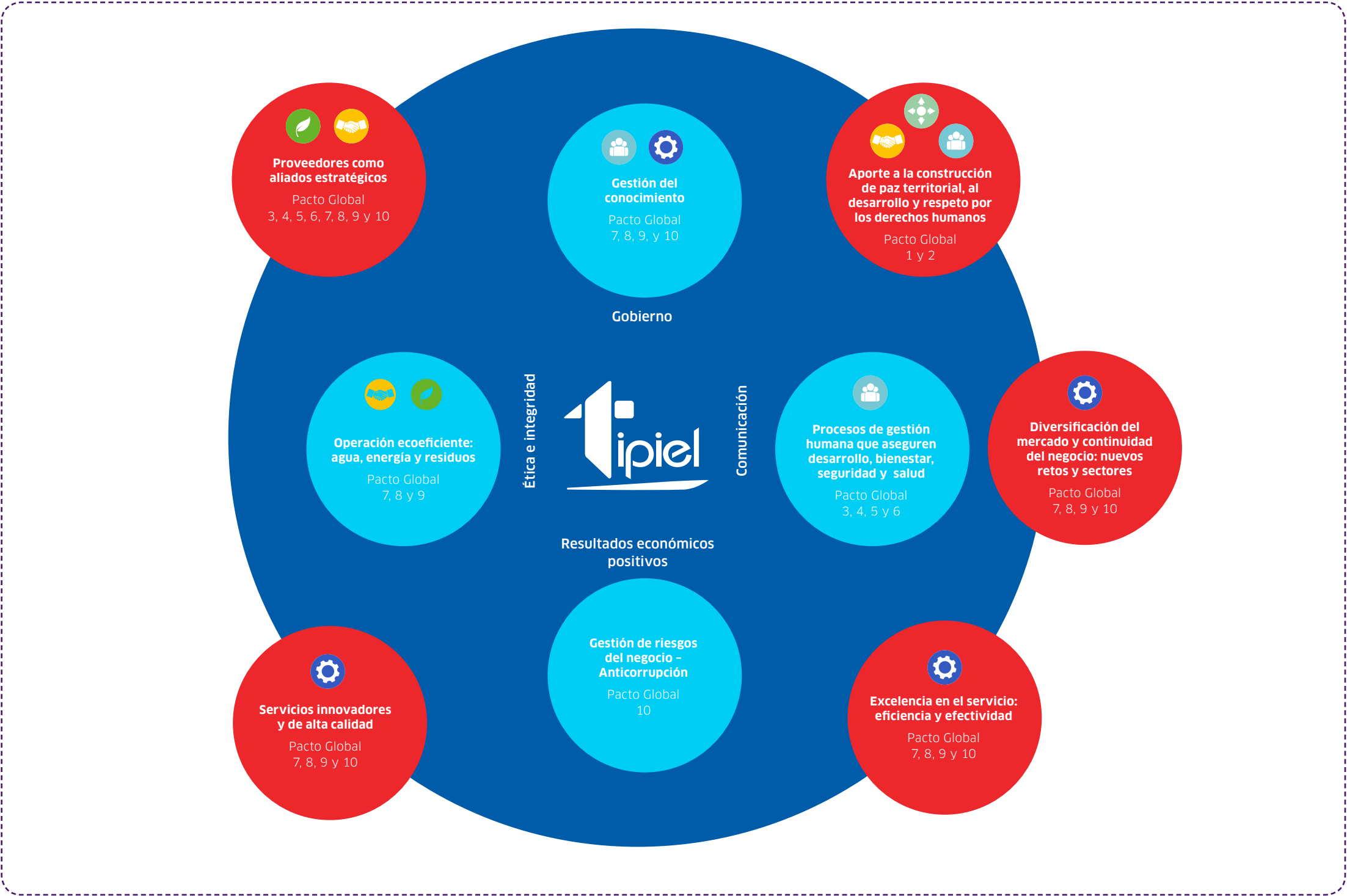
Asuntos materiales y cobertura

Los asuntos materiales, la cobertura y su relación con las partes interesadas se ilustran en el esquema, donde además se puede observar la forma como cada uno de ellos se articula con los principios del Pacto Global, del cual somos signatarios desde el año 2013.

G4-19
G4-20
G4-21

- Internos
- Externos
- Colaboradores
- Medioambiente
- Clientes
- Comunidad
- Proveedores

Esquema del modelo de sostenibilidad / Asuntos materiales y cobertura



Las partes interesadas y su participación

Las partes que pueden ser afectadas por la operación de Tipiel, de manera positiva o negativa, se establecieron considerando los criterios de:

- 1. Poder, entendido como la capacidad de influencia del grupo sobre el negocio;
- 2. Legitimidad, con la cual se valora si la influencia del grupo es apropiada, y qué tan aceptada es socialmente su posición, y
- 3. Urgencia, en la que se valora la velocidad con la que se debe responder a la influencia del grupo de interés.

El análisis realizado por el Comité de Sostenibilidad desde la fase inicial del modelo, y validado cada año, se refleja en la matriz de relacionamiento, que incluye los canales internos de interacción y los responsables de la gestión de la comunicación y los medios de participación de los grupos de interés.



Accionistas

Canales internos de relacionamiento

- + Gerencia General
- + Gerencia Administrativa y Financiera
- + Gerencia Comercial
- + Soporte legal
- + Oficial de cumplimiento

Medios de participación

- + Asambleas ordinarias y extraordinarias
- + Junta Directiva, cada dos meses
- + Business Operative Review (BOR) y reunión del Comité Comercial con representantes de TechnipFMC para tratar temas económicos, financieros y comerciales.



Colaboradores

Canales internos de relacionamiento

- + Gerencia General
- + Gerencia de Gestión humana
- + HSE
- + Calidad
- + Dirección de Proyectos
- + Cumplimiento
- + Departamento de Servicios Generales

Medios de participación

Están formalizados los espacios establecidos por la legislación nacional, tales como el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (Copasst) y el Comité de Convivencia, con la debida participación de los funcionarios elegidos por los colaboradores y los designados por la empresa.

Periódicamente se desarrollan grupos focales, para identificar expectativas, condiciones del clima organizacional y procesos de sensibilización en diferentes ámbitos relacionados con la gestión de la calidad, HSE y cumplimiento.

El área de Comunicaciones de la Gerencia de Gestión Humana coordina los siguientes medios de participación:

- + **Desayunos con la Gerencia General.** Evento mensual que ofrece la posibilidad para que un grupo de personas establezca un diálogo abierto y directo con el Gerente General sobre los diferentes aspectos de la empresa.
- + **Tipiel en Contacto.** Boletín interno que se publica mensualmente en la intranet, donde se presentan los principales eventos del mes en diferentes áreas.
- + **Tipiel en Camino.** Encuentro anual de las directivas con los colaboradores, para establecer un diálogo sobre los principales resultados del año anterior y las nuevas estrategias previstas.



Proveedores

Canales internos de relacionamiento

- + Departamento de Compras
- + HSE
- + Departamento de Servicios Generales

Medios de participación

La interacción considera tanto la atención personalizada como la utilización de la plataforma especializada para el registro de la información relacionada con:

- + Inscripción en el registro de proveedores
- + Sistema interno de facturación - SEFAC
- + Seguimiento a la documentación o visitas a instalaciones
- + Evaluación de desempeño, retroalimentación de resultados y planes de mejoramiento, cuando haya lugar.



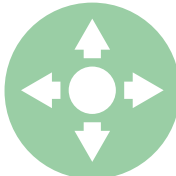
Clientes

Canales internos de relacionamiento

- + Gerencia General
- + Gerencia Comercial
- + Gerencia Operativa
- + Dirección de Proyectos
- + Soporte legal

Medios de participación

La interacción se produce en el ámbito comercial, desde la etapa más temprana de atención de los requerimientos en la oferta, pasando por la ejecución del contrato, hasta los servicios posventa, que pueden incluir transferencia de conocimiento y fortalecimiento de capacidades al personal del cliente.



Comunidades

Canales internos de relacionamiento

Responsabilidad Social Empresarial

Medios de participación

Se refiere a la interacción con las entidades con las cuales se desarrollan las diferentes líneas de trabajo en las áreas de RSE, sostenibilidad y cumplimiento. Los medios de participación son diversos, con énfasis en reuniones y talleres especializados.

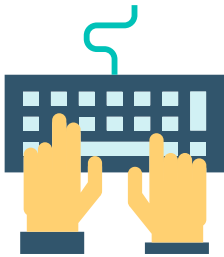
G4-24
G4-25
G4-26
G4-58

Un canal adicional, y que puede ser utilizado de manera transversal por las diferentes partes con las cuales interactuamos en la operación de la organización, se refiere a la línea ética, en la que se reciben las consultas, quejas o reclamos sobre las faltas o brechas en la gestión de la compañía.

Perfil de la memoria

El reporte cumple con los requisitos de la Guía en la opción esencial y considera la gestión de la sostenibilidad entre enero y diciembre del 2017. La memoria en su conjunto no ha sido verificada por un tercero; sin embargo, los sistemas de calidad, gestión ambiental, HSE y financiero han sido auditados y certificados por terceros. La tabla GRI relaciona los indicadores y, cuando es necesario, precisiones o comentarios sobre la información reportada. No fue necesaria la reexpresión de memorias anteriores.

G4-22
G4-23
G4-28
G4-30
G4-31
G4-32
G4-33



Adriana Rugeles Romero, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial en la compañía, puede atender sus comunicaciones sobre el reporte en el correo electrónico arugeles@tipiel.com.co, o en el teléfono 332 02 00, extensión 2455.



Tipiel en Camino 2017



4 Nuestros compromisos

Con nuestras personas



Con el medio ambiente



Con nuestros clientes



Con nuestro entorno social



Con nuestros proveedores





Nuestras personas

Procesos de gestión humana que aseguren la retención, el desarrollo, el bienestar, la salud y la seguridad de los colaboradores

La paulatina reactivación del sector de hidrocarburos en el orden mundial y local, así como la fusión de las compañías Technip, de Francia, y FMC Technologies, de Estados Unidos, para conformar TechnipFMC, fueron dos sucesos que influenciaron positivamente las estrategias internas, en lo relacionado con el fortalecimiento e implementación del plan de trabajo y con los procesos de contratación y permanencia de los colaboradores, dado el mayor número de proyectos desarrollados.

Procesos objetivos transparentes en relación con la productividad y el clima organizacional

Procesos objetivos transparentes en relación con la productividad y el clima organizacional

La imagen ilustra las iniciativas y los resultados más relevantes de la gestión en los procesos de selección y contratación, promoción del primer empleo, retención y clima organizacional, cuyos elementos esenciales han sido desarrollados en informes anteriores (<http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2017/12/InformeDeSostenibilidad2016Tipiel.pdf>, p. 24).

La selección del personal, clave en la sostenibilidad

El bienestar de los funcionarios y su permanencia en la organización

Certificación Top Employer

Salarios justos

Buen clima organizacional, como resultado de la gestión del talento humano

- + La totalidad de los procesos de selección se realizaron en Bogotá D.C
- + Se incrementó en un 60% la selección de personal para los posteriores procesos de contratación directa de Tipiel
- + De manera simultánea disminuyó levemente la selección basada en el suministro de personal en un 4,2%

- + Trabajo decente y trato digno
- + Gestión para mejorar el clima organizacional, con base en los resultados de Great Place to Work
- + Beneficios extralegales
- + Monitoreo de la dinámica salarial y asignaciones acordes con las condiciones del mercado y que contribuyan a la competitividad de la compañía
- + Top Employer América Latina y Colombia

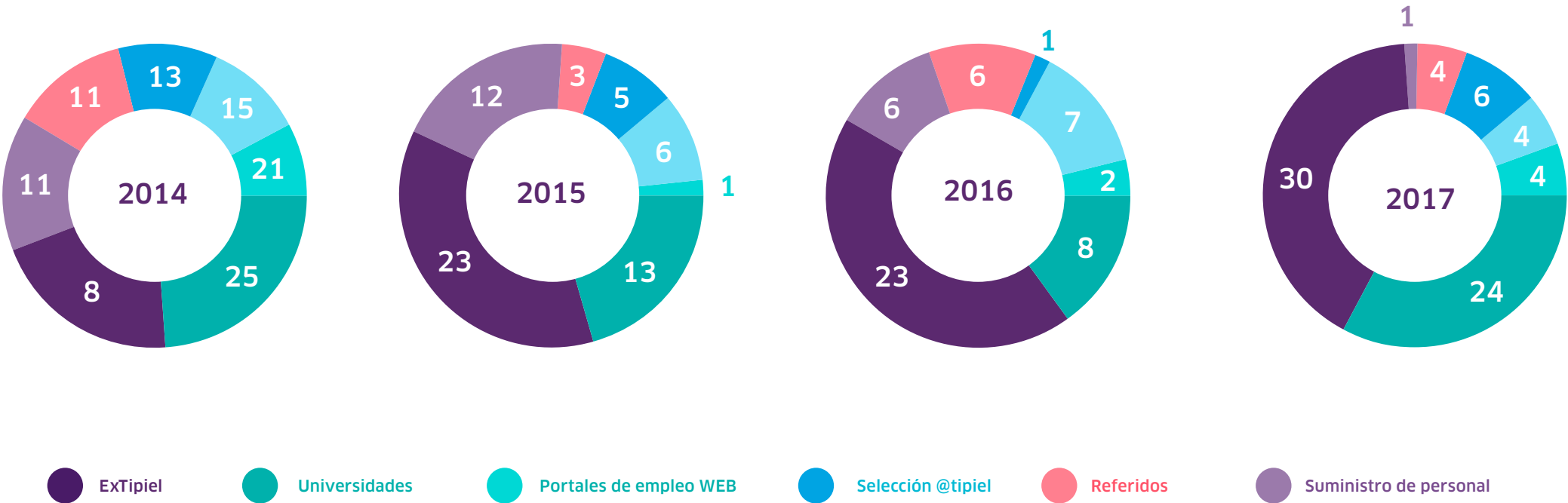
Algunos detalles interesantes en esta materia:

La compañía continúa adaptándose a las necesidades cada vez más inmediatas y cambiantes en el sector, por lo cual el área responsable selecciona a las personas idóneas para los cargos corporativos que se requieren en cada proyecto. Este dinamismo ha permitido que cada estructura de la organización implemente cambios progresivos en los programas en curso, con el fin de garantizar el cumplimiento de los proyectos de los clientes.

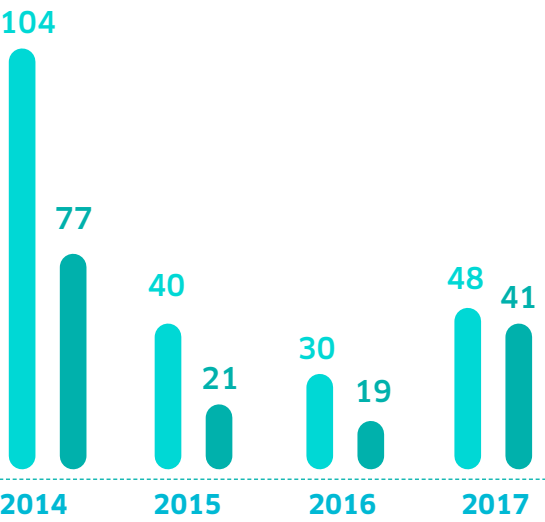
Es así como el suministro de personal es un mecanismo adecuado para contratar personas en función de la demanda técnica de los proyectos, que se presenta bajo un dinamismo variable y puntual en cada una de las áreas especializadas.

G4-9

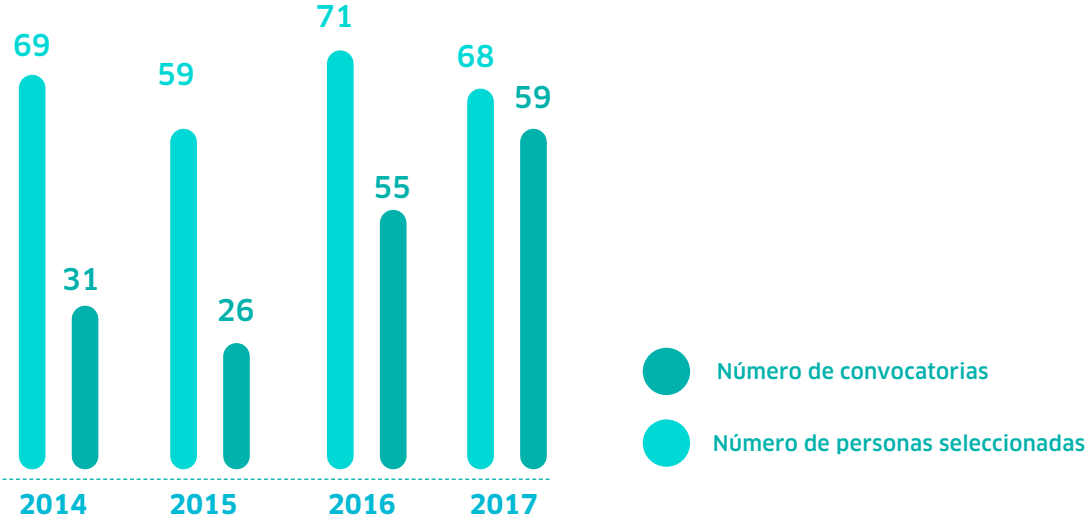
Fuentes de reclutamiento por año



Proceso de selección por año - Directos



Proceso de selección por año - Suministro de personal



Los hechos sobresalientes se refieren a que en el 2017:

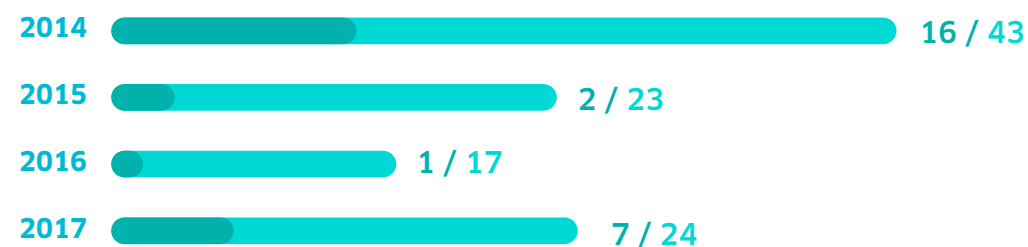
1. Todos los procesos de selección se realizaron en Bogotá, D. C.;
2. Se incrementó en un 60% la selección de personal para los posteriores procesos de contratación directa de Tipiel, y
3. En forma simultánea disminuyó levemente la selección basada en el suministro de personal, en un 4,2%.

En la misma lógica que venimos trabajando, se continúan capitalizando el conocimiento, la experiencia y las capacitaciones recibidas por los funcionarios que estuvieron vinculados a Tipiel, lo cual se constituye en la principal fuente de reclutamiento, seguida por las universidades y el Sena.

Los aprendices del Sena han sido vinculados a los diferentes departamentos de la compañía, como estrategia de apoyo a las actividades de cada especialidad, y que simultáneamente garanticen los espacios creados para el aprendizaje y la transferencia de conocimiento.

El plan de formación presentó un aumento significativo en relación con los años 2015 y 2016. El plan busca formar ingenieros recién egresados en el sector de hidrocarburos, con el objetivo de facilitar su desarrollo en el mundo laboral y de ofrecerles proyección profesional en el medio.

Número de aprendices y recién egresados seleccionados por año



● Recién egresado ● Aprendiz / Practicante

Debido a nuevas políticas de movilidad y migración de cada país, el Plan Becario, que no se reactivó en el 2017, será ajustado para integrarse, en nuevas condiciones, al proceso de sinergia con TechnipFMC, considerando la legislación migratoria definida en los países de destino y conservando los propósitos de promover el programa de formación y el intercambio cultural, y así fortalecer el conocimiento técnico de los diferentes profesionales de las áreas especializadas.

Desarrollo y bienestar de los colaboradores, claves en la sostenibilidad del negocio

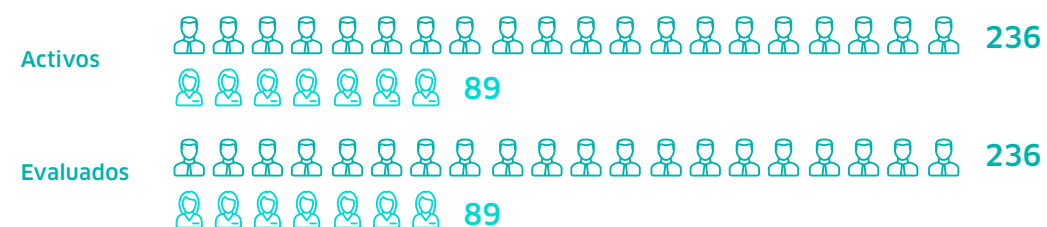
Procesos de desarrollo profesional

Los procesos clave en la gestión de talentos en la compañía incluyen la evaluación de desempeño, como un componente esencial del desarrollo integral de los colaboradores. Con base en las estrategias y objetivos de las organizaciones, los colaboradores plantean los objetivos anuales, que conjuntamente con el compromiso frente a los valores corporativos, son insumos para la evaluación de los colaboradores. El alcance del proceso de evaluación de desempeño incluye al personal con contrato directo y con vínculo en la compañía igual o superior a seis meses. En el año 2017 fueron evaluados 261 colaboradores: 72 mujeres y 189 hombres.

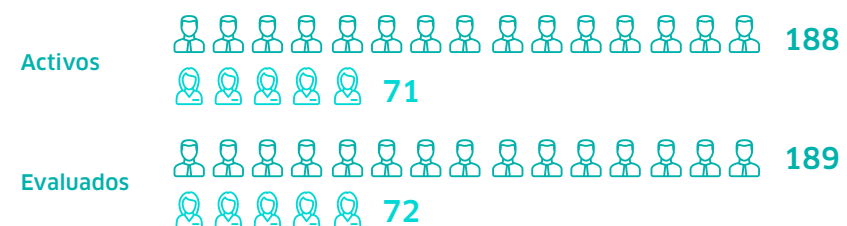
G4-9
G4-EC3
G4-LA10
GA-LA11
GA-9

Colaboradores evaluados y activos

2016



2017



En el año 2017 fueron evaluados 261 colaboradores: 72 mujeres y 189 hombres.

Horas de entrenamiento totales, según departamento y género

G4-9
G4-LA9

Departamento	Horas de entrenamiento al personal femenino				Horas de entrenamiento al personal masculino				Horas totales de entrenamiento en el año			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Gerencia Comercial	108	11	13	2	337	137	40	47	445	148	53	49
Programación y Control	2.310	227	51	48	1.316	297	95	103	3.626	524	146	151
Administración y Finanzas	370	271	73	68	359	174	87	35	729	445	160	103
Gerencias	144	93	28	9	236	156	33	12	380	249	61	21
Recursos Humanos	598	258	145	37	321	101	45	15	919	359	190	52
Tecnologías Informáticas	118	189	49	6	568	335	609	224	686	524	658	230
Otros Soportes	646	266	171	106	130	123	109	66	776	389	280	172
Calidad, HSE, Seguridad	1.037	157	284	90	1.440	114	151	57	2.476	271	435	147
Departamentos de Ingeniería	8.800	3.202	925	544	21.545	11.527	2.871	1.827	30.345	14.729	3.796	2.371
Proceso	1.469	1.105	94	381	3.413	576	206	493	4.882	1.681	300	874
Compras	166	58	25	60	1.319	242	27	54	1.486	300	52	114
Dirección de Proyectos	396	194	34	8	1.665	411	131	61	2.061	605	165	69
Nuevas Tecnologías					12	21	4	5	12	21	4	5
Construcción					1.735	162	64	6	1.735	162	64	6
Otros Soportes Administrativos*	130	71	39	8					130	71	39	8
Total	16.292	6.102	1.931	1.367	34.396	14.376	4.472	3.005	50.688	20.478	6.403	4.372

Otro proceso de gran relevancia es la evaluación de competencias, que tiene como propósito alinear el perfil personal con el del cargo. Sus resultados hacen parte de la construcción de los planes de entrenamiento, establecidos con base en las necesidades de la empresa, los planes de desarrollo y las expectativas de los colaboradores.

La compañía sigue promoviendo los espacios de formación y de fortalecimiento de las competencias técnicas de los colaboradores, por lo cual mantiene su objetivo de entrenamiento con personal interno que transfiera su conocimiento, adquirido en los proyectos ejecutados en años anteriores, así como intervención de entrenadores externos para la certificación en temas tanto de ingeniería como de gestión de proyectos, lo cual permite que el personal capacitado amplíe su conocimiento para los retos actuales que se siguen presentando, de competitividad y cumplimiento de proyectos.

En el 2017, Tipiel continuó reforzando los conocimientos de sus empleados en temas de gestión de proyectos e ingeniería, con el fin de actualizar y preparar a su equipo de trabajo para las exigencias y demandas que se siguen manteniendo en la actualidad, lo que permite mantener la sostenibilidad y continuidad de la compañía en el sector.

Horas de entrenamiento según categoría

	2014	2015	2016	2017
Bachiller	834	468	361	298
Profesional	41.723	17.214	4.945	3.120
Técnico	8.131	2.796	1.097	954
Total	50.688	20.478	6.403	4.372

Horas de entrenamiento, según departamento

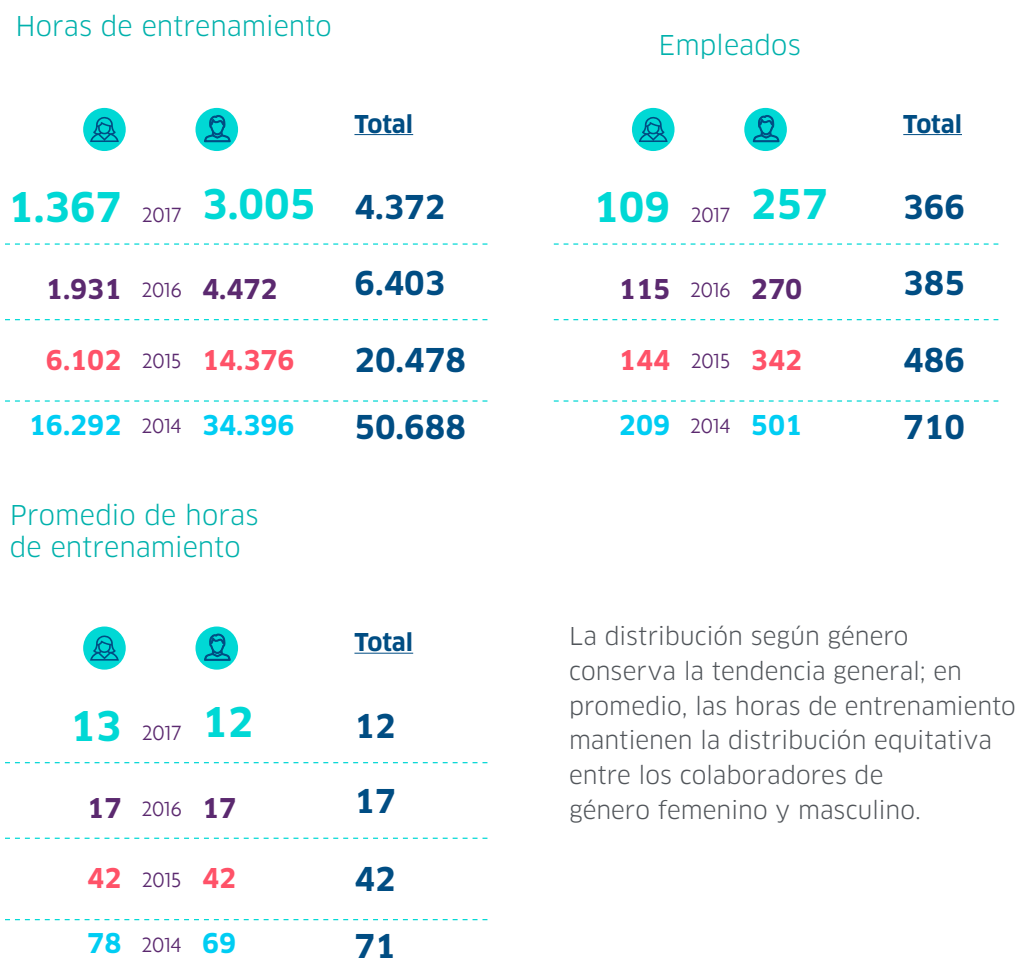
G4-9
G4-LA9

Departamento	Horas totales de entrenamiento en el año				Total empleados				Horas promedio de formación			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Gerencia Comercial	445	148	53	49	7	7	6	6	64	21	9	8
Programación y Control	3.626	524	146	151	32	15	12	8	113	35	12	19
Administración y Finanzas	729	445	160	103	17	13	12	11	43	34	13	9
Gerencias	380	249	61	21	6	6	6	6	63	42	10	4
Recursos Humanos	919	359	190	52	12	9	10	8	77	40	19	7
Tecnología Informática	686	524	658	230	20	14	14	13	34	37	47	18
Otros Soportes	776	389	280	172	37	27	23	21	21	14	12	8
Calidad, HSE, Seguridad	2.476	271	435	147	27	13	11	9	92	21	40	16
Departamentos de Ingeniería	30.345	14.729	3.796	2.371	432	286	225	213	70	52	17	11
Proceso	4.882	1.681	300	874	54	43	34	46	90	39	9	19
Compras	1.486	300	52	114	18	16	10	8	83	19	5	14
Dirección de Proyectos	2.061	605	165	69	25	22	15	12	82	28	11	6
Nuevas Tecnologías	12	21	4	5	1	1	1	1	12	21	4	5
Construcción	1.735	162	64	6	20	13	5	3	87	12	13	2
Otros Soportes Administrativos	130	71	39	8	2	1	1	1	65	71	39	8
Total	50.688	20.478	6.403	4.372	710	486	385	366	71	42	17	12

A pesar de una reducción de las horas-hombre de entrenamiento, en relación con el año 2016 y de manera consistente con la demanda de los proyectos, los procesos de entrenamiento se focalizaron en los cargos profesionales de las diferentes áreas técnicas y de soporte, a los cuales les siguieron, en su orden, los técnicos y bachilleres.

En correspondencia con los cambios de escala en la compañía y las políticas de focalización de recursos, tiende a disminuir el total de horas de formación, con un promedio anual de 12 horas para el año 2017. En relación con las horas de entrenamiento, el equivalente al 79% se concentra en los departamentos relacionados con los procesos misionales, mientras que el 21% restante corresponde a las áreas de apoyo.

Horas de entrenamiento según género



Procesos de bienestar,
calidad de vida laboral

Con el fin de impactar de forma positiva la vida laboral de los colaboradores, Tipiel mantiene beneficios extralegales, tales como el seguro de vida, afiliación a la póliza de salud prepagada y atención médica permanente en las instalaciones de la empresa; adicionalmente, establece un Plan de bienestar anual, que incluye la promoción, ejecución y patrocinio de actividades recreativas, deportivas, culturales y familiares; algunas de estas son organizadas por asociaciones externas, como ACRET. El Plan de bienestar segmenta sus actividades en cuatro grupos: beneficios, actividades recreativas, momentos deportivos y celebraciones organizacionales.



Beneficios

En este grupo se encuentran los aportes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores con dos tipos de gestión.



Precios especiales en gimnasios. Entendiendo la importancia de la salud física, Tipiel mantuvo el convenio empresarial con dos de los gimnasios más reconocidos en Bogotá (Bodytech y Spinning Center Gym), con descuentos en la tarifa corporativa de inscripción, que beneficiaron a 15 colaboradores y a dos de sus familiares.



Además, en el marco de estos convenios, los profesionales de los gimnasios se vincularon a las campañas de pausas activas en la compañía, en la cual desarrollaron diversos tipos de actividades en jornadas previamente acordadas.



Descuento en boletería del Teatro Nacional. Se gestionaron visitas bimensuales de la taquilla móvil del teatro, en las cuales cerca de 30 colaboradores, por cada una de ellas, se beneficiaron con descuentos en el costo de las boletas.

Beneficios gestionados con proveedores

Visita de la taquilla móvil
del Teatro Nacional



Aproximadamente
30 funcionarios
en cada visita

Pausas activas
en la compañía



Rumberas
Spinning Center
Bodytech

En promedio,
15-20 personas por jornada
en cada piso



Actividades recreativas. Caminata ecológica: Chingaza - Monterredondo

Actividades recreativas

En este grupo se incluyen las actividades de sano esparcimiento y procesos de sensibilización ambiental, las cuales se llevan a cabo por medio de asociaciones externas. En el 2017 la compañía desarrolló tres caminatas ecológicas, en las que participaron un total de 158 personas; de ellas, el equivalente al 58% correspondió a colaboradores, el 42% a los acompañantes y el 51% del total a mujeres.

Actividades recreativas - Participación total

Quebrada Honda - Sasaima	54
Chingaza - Monterredondo	60
Suesca - Siembra de árboles	44

Momentos deportivos.

Se refieren a las actividades que involucran la práctica de algún deporte, lo cual tiene bastante acogida de los colaboradores de la compañía. En el 2017 se realizaron diversos momentos deportivos, organizados por asociaciones externas, como ACRET, Operación Sonrisa y Correcaminos. En total, se llevaron a cabo un torneo de bolos, uno de tenis de mesa, uno de fútbol, uno de voleibol y la media maratón de Bogotá. En los momentos deportivos, la población con mayor participación es aquella que se encuentra en los rangos de edad de 25 a 35 años.

Actividades deportivas - Participación total

Tenis de mesa dobles mixtos	Voleibol mixto	Fútbol	Media Maratón de Bogotá (MMB)
26	43	82	26



Celebraciones organizacionales

Eventos de integración para motivar a los colaboradores y mejorar el balance de la vida familiar y laboral. Anualmente la compañía planea y organiza eventos estables dentro del Plan de bienestar, tales como las celebraciones del Día de la Mujer, del Día del Niño, las visitas de los niños a sus padres en la compañía y la celebración de fin de año.

Celebraciones organizacionales, 2017

Actividades	Día de la Mujer	Día del Niño	Brindis fin de año
Participación total	80 funcionarias	76 niños y 152 padres	200 funcionarios



Celebración de fin de año con los hijos de los colaboradores y niños de la Escuela de La Paz. Obra de teatro

Salud y seguridad en el trabajo

La política de HSE ofrece el enfoque del Sistema de gestión: “Nuestros comportamientos demuestran un compromiso absoluto y genuino por la salud, la seguridad en el trabajo, el respeto por el medioambiente y la seguridad física (HSES) de todos aquellos que pueden ser directa o indirectamente afectados por nuestras actividades en la ejecución de proyectos de petróleo, gas, energía y plantas industriales. No comprometeremos ninguno de los aspectos antes mencionados para lograr nuestros objetivos de gestión”.

Con el fin de atender los nuevos lineamientos de TechnipFMC, los requerimientos de la legislación colombiana y los establecidos en la norma ISO 14001:2015, durante el año 2017 se realizaron cambios en la política de HSE. Los ajustes y su aplicabilidad en las actividades realizadas por directivos, empleados, contratistas y subcontratistas, se divulgaron durante la semana de comunicación de Pulse, liderada por la gerencia alta y media y por los integrantes del COPASST; así se fortaleció la participación activa de los grupos de interés en los temas de salud, seguridad y medioambiente, como muestra del compromiso con la mejora continua del Sistema de gestión de HSE.



La efectividad de la gestión de HSE, durante el año 2017, se refleja en haber mantenido en cero los indicadores relacionados con accidentalidad, enfermedades laborales, incidentes ambientales y daños a las comunidades del entorno; lo anterior está relacionado con los planes y programas desarrollados desde tiempo atrás, con los cuales se ha logrado generar conciencia e interiorizar los comportamientos seguros y respetuosos con el medioambiente en las instalaciones, trabajos de Tipiel o de los contratistas en campo.

Seguridad en el trabajo

En consideración a los ajustes permanentes de la normatividad en salud, seguridad y ambiente, el Sistema de gestión de HSE es actualizado y ajustado con los elementos necesarios, para dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 1111 de 2017, en los cuales se reglamentan los estándares mínimos para la implementación del Sistema de salud y seguridad en el trabajo. Los resultados del cumplimiento de la gestión relacionada con los objetivos estratégicos y metas globales trazados para la compañía en el 2017 son los siguientes:

Objetivo	Indicador	Meta	Resultado	Periodo indicador
Ser referente en HSE en Colombia	Número de reconocimientos recibidos	3	3*	Anual
	Número de lesiones incapacitantes	0	0	
Desarrollar las actividades propias y contratadas en un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y con el mínimo impacto socioambiental	Número de enfermedades laborales	0	0	
	Número de incidentes ambientales	0	0	
	Número de daños a instalaciones y equipos	0	0	
	Número de daños a las comunidades	0	0	

* Nota: reconocimiento a la gestión del año 2016, recibido en el 2017.

Como reflejo del cumplimiento de la meta estratégica de “Ser empresa de referencia en HSE en Colombia al 2020”, obtuvimos los siguientes premios, algunos de ellos ya referenciados en el reporte del 2016 (<http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2017/12/InformeDeSostenibilidadDeTipiel2016V2.pdf>, p. 31):



Medalla al Mérito Cruz Esmeralda, categoría avanzado, por la gestión realizada en el 2016 por el alto desempeño en la gestión del Sistema de salud y seguridad en el trabajo, otorgada por el Consejo Colombiano de Seguridad.



Reconocimiento por continuar entre las 13 empresas con mejores resultados en la auditoría realizada al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, de manera acorde con los requisitos del Registro Uniforme de Contratistas del sector de hidrocarburos.



Premio excelencia 2017, en categoría Cuidado, a través de la innovación por parte de nuestra ARL Sura, la cual evidenció los resultados del Programa Pulse en la mejora de la cultura de HSE.



Reducción de la accidentalidad

En cumplimiento de las metas trazadas en el 2017, y como muestra la gráfica de accidentalidad, desde el 2013 hubo cero fatalidades y cero accidentes incapacitantes; es decir, que este tipo de accidentes no se han presentado en 5.000.000 de horas-hombre de operación.

Accidentalidad

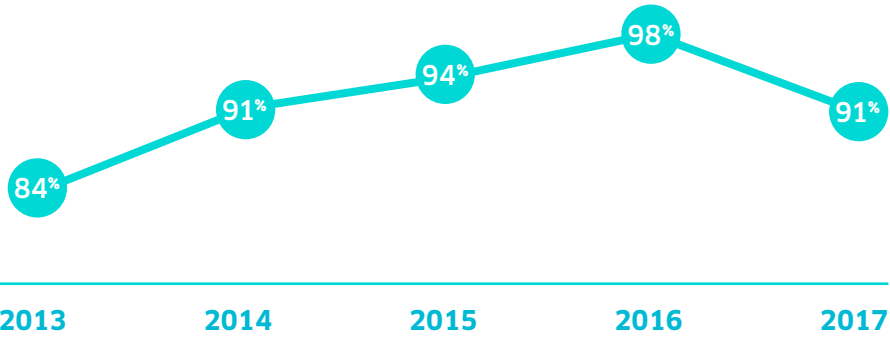
2013	0	2016	0
2014	0	2017	0
2015	0		

Mejora en los comportamientos seguros

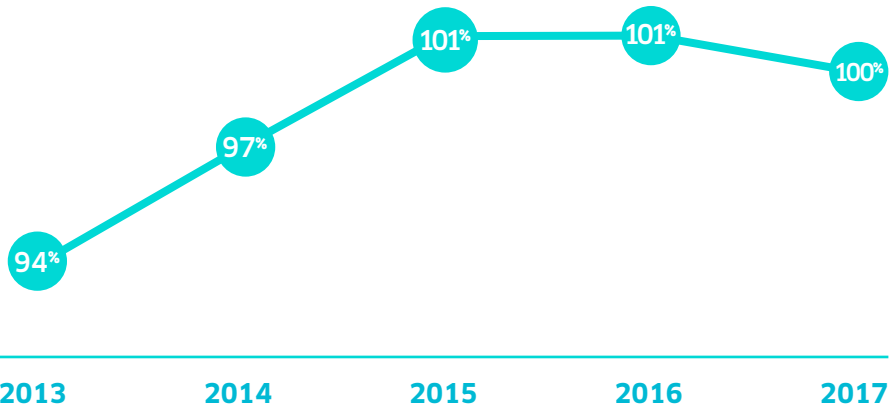
Como se puede ver en la gráfica de este tipo de comportamientos, que se practican tanto en oficina como en campo, continúan por encima del 90%. En relación con los resultados del 2016, se presenta una disminución porcentual, debido al tiempo natural requerido para la apropiación de la cultura de los comportamientos seguros y el autocuidado, principalmente por parte de los nuevos colaboradores de la compañía.

Mejora sostenida en la calificación de los resultados de las auditorías del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en los requisitos del RUC año a año, tal como lo indica la gráfica de tendencias entre el 2013 y el 2017.

Comportamientos seguros



Tendencia puntaje RUC (%)



Liderazgo visible a través de comunicaciones gerenciales en HSE.

En el año 2017 se continuó con el Programa Pulse, por medio del cual se realizaron tres jornadas de comunicación, enfocadas en los temas de salud, seguridad y medioambiente, lideradas por la gerencia alta y media de la compañía. Participaron el equivalente al 92% de colaboradores, con una breve reducción en relación con el año anterior, debido principalmente al incremento del número de personas fuera del país vinculadas a proyectos en diferentes partes del mundo con TechnipFMC.

En las jornadas de comunicación se trataron temas relacionados con los nuevos requerimientos de la legislación vigente, los aspectos de seguridad física en la política de HSES, el entendimiento de la nueva directriz de seguridad vial, los comportamientos seguros de obligatorio cumplimiento y la sensibilización ambiental. La jornada de salud se orientó a la “prevención de enfermedades infecciosas y riesgos en salud pública”.

Con el fin de promover la cultura de HSE en el personal nuevo, se hizo entrenamiento en Pulse oficina, para tratar el tema de seguridad comportamental en las instalaciones de Tipiel, incluyendo los comportamientos respetuosos con el medioambiente.

Asimismo, el liderazgo de la línea administrativa se hizo visible participando en visitas y recorridos gerenciales, con el fin de detectar condiciones inseguras que afecten la seguridad o salud de los trabajadores, además de las inspecciones a los trabajos de mantenimiento realizados por contratistas en instalaciones de Tipiel.

Fortalecimiento de comportamientos seguros a través de la observación e intervención oportuna.

Para dar cumplimiento al objetivo de “promover el liderazgo visible y afianzar la cultura de HSE previniendo la incidentalidad ambiental, accidentalidad e incapacidad laboral a través de la cultura de autocuidado”, se dio continuidad al programa de observación de comportamientos, a través de jornadas de medición e intervención de comportamientos en sede y campo, en las cuales se identificaron aquellos que inciden negativamente en las condiciones de salud, seguridad y medioambiente para desarrollar los trabajos, para luego intervenirlos de manera inmediata y evitar que se repitan.

Fortalecimiento de competencias en HSE.

Se continúa con los entrenamientos para fortalecer las competencias del personal en las prácticas de HSE, a través de entrenamientos virtuales, tales como:

- + Inspecciones de seguridad
- + Reinducción HSE
- + Riesgo eléctrico
- + Riesgos para la salud y manipulación personal de cargas
- + Plan de emergencias
- + Sistema contra incendio avanzado y primeros auxilios, entre otros



Jornadas de observación de comportamientos



Entrenamientos en HSE

Desempeño anual global del Sistema de gestión de HSE.

En la revisión gerencial del sistema durante el año 2017, se confirmó una eficacia y efectividad superior al 90%, y la cultura de seguridad de los trabajadores se evidenció, entre otros, en los siguientes elementos relevantes:

- + Continuidad en los comportamientos seguros en campo, como resultado de la adecuada gestión y acompañamiento de HSE.
- + Cumplimiento de las metas de resultado, con cero lesiones, cero enfermedades laborales, cero incidentes ambientales y cero afectaciones a las comunidades.
- + Participación de los trabajadores y de los proveedores en las actividades del Sistema de gestión de HSE, mejorando su desempeño en las actividades de sede y campo, dado que no se presentó accidentalidad; sin embargo, se debe seguir fortaleciendo el tema de los comportamientos para seguir mejorando la cultura.
- + Sostenimiento en la calificación de la auditoría del RUC 100%. El indicador disminuyó en un punto porcentual, respecto al 2016, debido principalmente a que se identificó que uno de los contratistas en sede operó la herramienta de trabajo en condiciones inseguras, frente a lo cual se implementó un plan de acción inmediato.

Salud en el trabajo

El programa de salud tiene como objetivo promover un ambiente de trabajo sano y saludable, durante el desarrollo de las actividades de la compañía, y fomentar hábitos saludables, que generen una mejor calidad de vida en el trabajador. Está conformado por los componentes de medicina preventiva y del trabajo.

Medicina preventiva

Se desarrollan actividades orientadas a promover y prevenir los factores de riesgo para la salud, de origen común; es decir, aquellos no relacionados con el trabajo, que puedan afectar la salud de los empleados de la compañía. En el año 2017 se realizaron varias actividades orientadas a la prevención del riesgo cardiovascular, tales como: valoración por nutricionista, toma de perfil lipídico, evaluación por médico deportólogo, tamizaje de cáncer de mama y próstata, identificación del riesgo visual, junto con la prevención de enfermedades infecciosas transmisibles, como gastrointestinales o conjuntivitis, entre otras.

Con el fin de disminuir la prevalencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles, se realizaron actividades de sensibilización en prevención de riesgos en salud pública (manejo de vectores, lavado de manos e importancia de la vacunación, por ejemplo), y los colaboradores fueron vacunados contra influenza estacional, AH1N1, fiebre amarilla y tétanos.



Salud en el trabajo. Semana de la salud y pausas activas

Medicina en el trabajo.

Consta de dos subprogramas, como se indica a continuación:

Subprograma promoción y prevención de enfermedades laborales. Se desarrollaron actividades orientadas a la prevención de enfermedades profesionales, a través de la realización de evaluaciones médicas ocupacionales (preingreso, periódicas o egreso de los trabajadores); se realizaron el 100% de las evaluaciones médicas programadas.

Subprograma de vigilancia epidemiológica. Desarrolla actividades de prevención en Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME), y de seguimiento al riesgo psicolaboral; las actividades se orientan al diagnóstico e intervención, tales como: pausas activas, talleres sobre postura, monitoreo de alcohol en aliento, espacios de orientación psicológica y seguimiento a los trabajadores que se encuentran en vigilancia epidemiológica.

Los indicadores GRI relacionados con los aspectos de salud y seguridad en el trabajo, durante el 2017, muestran los siguientes resultados:

Concepto	Hombre	Mujer
Días perdidos por ausencia (días netos)	1.225	551
Tasa de absentismo (según metodología GRI LA7)*	3,04	1,4
Enfermedad laboral	0	0
Días perdidos por accidentes laborales (días netos)	0	0
Tasa de días perdidos por accidentes (según metodología GRI LA7)	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral	0	0
Víctimas mortales	0	0
Número de accidentes (incapacitantes y no incapacitantes)	0	0
Tasa de accidentes (según metodología GRI LA7, no están incluidos primeros auxilios)	0	0
Total horas-hombre en el 2017	685.187 (80.610 días)	

* IAL = (Número total días de absentismo/Número total días trabajados) x 200.000

G4-LA6



Salud en el trabajo. Semana de la salud y pausas activas

Medioambiente

Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos

Nuestro compromiso con el medioambiente se manifiesta en el desarrollo de soluciones sostenibles, las cuales permiten prevenir y reducir la contaminación, las emisiones de carbono y la huella ambiental, orientado al cumplimiento de la política HSES de Tipiel y los requisitos legales ambientales aplicables para el mejoramiento continuo del Sistema de gestión de HSE. Nuestro objetivo consiste, entonces, en “desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo nuestra huella ambiental”, a través de comportamientos responsables con el medioambiente e implementación de estrategias para compensar los impactos generados.

En el año 2017 continuó el desarrollo de las estrategias para reducir el consumo de recursos naturales, o mantenerlo en un rango óptimo, y la generación de residuos peligrosos, lo que permitió cumplir los objetivos y metas establecidos a través de acciones donde participaron los trabajadores y sus familias. Las iniciativas implementadas en el 2017, fueron las siguientes:



Ahorro del consumo energía eléctrica

Se llevaron a cabo actividades de sensibilización, por medio de estrategias comunicativas de Pulse y momentos HSE liderados por la gerencia media; además, se implementaron cambios estructurales, tales como: instalación de luces LED en pasillos, salas de juntas, baños y ascensores, junto con la ubicación de sensores de movimiento en zonas comunes y parqueaderos.



Salud en el trabajo. Semana de la salud y pausas activas



Semana de comunicación de Pulse dedicada al Día Mundial del Medioambiente.

El tema para el año 2017 fue “Estoy con la naturaleza”; por eso, las charlas realizadas por los líderes de la alta gerencia y línea administrativa a todos los trabajadores, se enfocaron en divulgar los comportamientos responsables para demostrar compromiso con el medioambiente, tales como: clasificar los residuos, encender la luz solo cuando es requerida, hacer uso racional del agua y disponer adecuadamente los residuos peligrosos.

G4-EN27



Siembra de árboles.

Anualmente nos vinculamos con alguna fundación que trabaje en temas de conservación ambiental, con miras a desarrollar actividades de compensación de los impactos ambientales generados por nuestra operación. En el 2017, con ayuda de la Fundación Al Verde Vivo, se sembraron 200 árboles en el municipio de Suesca, con la participaron de los empleados y sus familias. Desde el inicio de esta campaña hemos alcanzado la cifra de 1.400 árboles sembrados, lo que demuestra nuestro compromiso con la compensación de la huella de carbono.

200

Árboles sembrados en el municipio de Suesca en 2017



1.400

Árboles sembrados desde el inicio de esta campaña



Campaña de recolección y disposición de residuos generados en casa.

En el mes de diciembre se ubicó un contenedor para que los trabajadores depositaran residuos de: pilas, equipos electrónicos, celulares y otros aparatos eléctricos que estuvieran fuera de uso en sus hogares. En total se recogieron 35 kilogramos, los cuales se entregaron a la empresa OCADE, para la disposición a través de los programas posconsumo del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y así asegurar la disposición final ambientalmente responsable.

35kg **Recogidos.**
Pilas, equipos electrónicos y celulares



Adquisiciones de materiales amigables con el medioambiente.

La política de HSES trasciende hasta nuestros proveedores; por eso se adquirieron materiales amigables con el medioambiente, como resmas de papel con sello “earth pact”; 100% fibra de caña de azúcar sin químicos blanqueadores; además, se establecieron cláusulas de compra que prohibían los materiales en presentación aerosol, para contribuir a la reducción del agotamiento de la capa de ozono.

G4-EN2



Recolección de tapas plásticas.

Continuamos recolectando tapas plásticas en los contenedores ubicados en nuestras instalaciones. En el 2017 se entregaron 38 kg de tapas plásticas provenientes de nuestras actividades, lo cual beneficia a la fundación Sanar, que desarrolla proyectos de apoyo a las familias de niños con cáncer. Esta iniciativa se ha multiplicado en las unidades residenciales de los colaboradores, que también han dispuesto contenedores especializados, y así han reducido la cantidad de tapas depositadas en los contenedores de Tipiel.

38kg **De tapas plásticas**
provenientes de nuestras actividades



Recolección de reciclaje.

En el 2017 se recolectaron 1.005 kg de residuos reciclables de papel, cartón, plástico y vidrio, los cuales fueron entregados a la Gran Fundación, para luego ser incorporados en otros procesos. El beneficio de esta actividad es usado para el desarrollo de proyectos de vinculación laboral para personas en condición de vulnerabilidad o discapacidad, y este es uno de los objetivos de la entidad sin ánimo de lucro.

1.005kg **De residuos reciclables**
de papel, cartón, plástico y vidrio

A continuación se presenta el objetivo global para el programa de medioambiente, con su respectivo indicador, meta y resultado de la gestión del 2017.

Objetivo global	Indicador	Periodo indicador	Meta	Resultado
Desarrollar los trabajos en un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y con el mínimo impacto socioambiental	Número de incidentes ambientales y de daños a las comunidades del entorno	Anual	0	0



Caminata Chingaza Monterredondo

Teniendo en cuenta el nivel de optimización al cual ha llegado la compañía en relación con el consumo de recursos naturales, se pueden establecer rangos de consumo consecuentes con los resultados, con el fin de mantener la eficiencia del consumo de los recursos a costos razonables. Para el 2017 se establecieron rangos de consumo para cada recurso: agua, papel y energía, que corresponden al consumo mínimo por hora-hombre. En cuanto a la meta del indicador de residuos peligrosos, se definió de acuerdo con lo establecido en la legislación colombiana y la norma ISO 14001:2015, con el objetivo de reducir la generación de residuos peligrosos. A continuación se presentan los indicadores y sus resultados.

Objetivo	Indicadores	Periodo	Meta	Resultado
Desarrollar nuestras actividades con el mínimo impacto ambiental	Consumo de agua	Anual	4,0-5,0 l/HH	4,9 l/HH
	Consumo de energía		0,7-0,9 Kwh/HH	0,7 Kwh/HH
	Consumo de papel		8-10 g/HH	7 g/HH
	Reducción de la tasa de generación de residuos peligrosos		> 5%	49%

Se cumplieron las metas para todos los indicadores, y se evidenció el compromiso con el medioambiente por parte de Tipiel y sus trabajadores, a través de comportamientos responsables e implementación de estrategias para reducir el consumo de los recursos naturales y generación de residuos peligrosos.

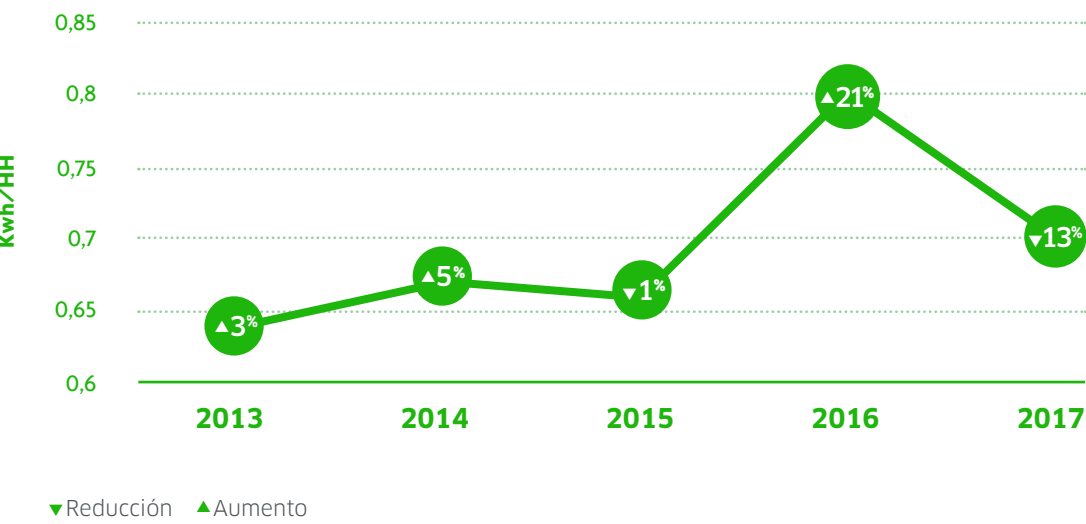
Los indicadores ambientales para el periodo 2013 a 2017, de acuerdo con el tipo de recurso, son los siguientes:

Consumo de energía

G4-EN3
G4-EN5
G4-EN6

En el año 2017 se mantuvo el consumo de energía dentro del rango establecido para nuestra operación, entre 0,7-0,9 Kwh/HH; sin embargo, el consumo neto aumentó en 2% con respecto al año anterior, debido a que los equipos de mayor consumo usan la misma carga, independientemente del número de empleados u horas-hombre trabajadas.

El indicador de consumo por hora-hombre para el año 2017 se redujo en el 13% con respecto al año anterior, lo que demuestra que las acciones implementadas fueron efectivas, y los trabajadores tienen comportamientos responsables para reducir el consumo de energía.

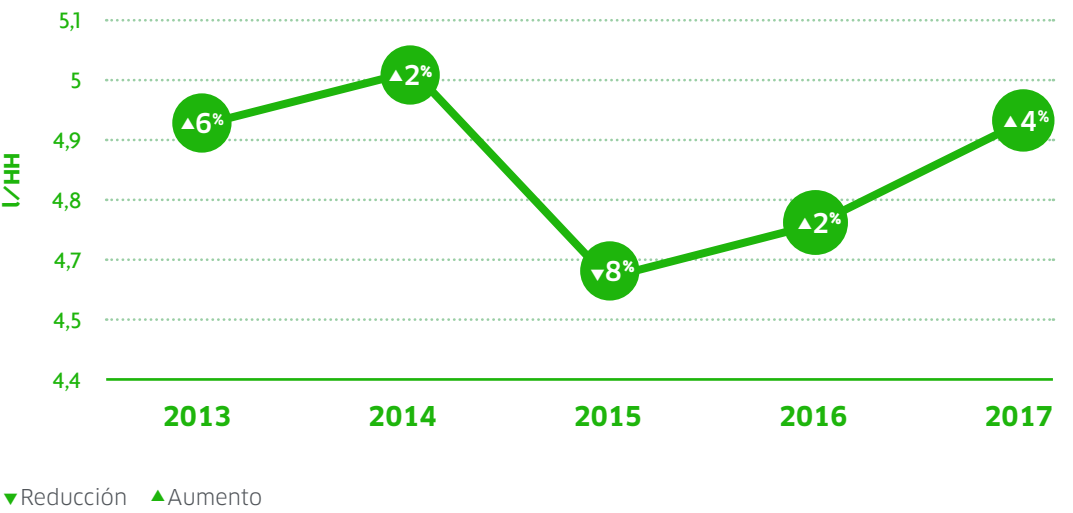


Año	2013	2014	2015	2016	2017
MW	820	851	736	526	538
Kwh/HH	0,64	0,67	0,66	0,80	0,7
Variación	3%	5%	-1%	21%	13%

Consumo de agua

Con un consumo de 4,9 l/HH en el año 2017, alcanzamos la meta trazada de mantener el consumo promedio anual en el rango de 4,0 a 5,0 l/HH. En este resultado fue definitivo el compromiso con los comportamientos responsables, tales como reporte de fugas, cerrar la llave cuando se requiere, evitar cualquier tipo de desperdicio e implementar los sistemas ahorradores en lavamanos.

El aumento del consumo de agua en m³ se debe a las variaciones del número de personal durante el año y a las actividades de mantenimiento donde se requirió el recurso, tales como lavado de tapetes y parqueaderos.

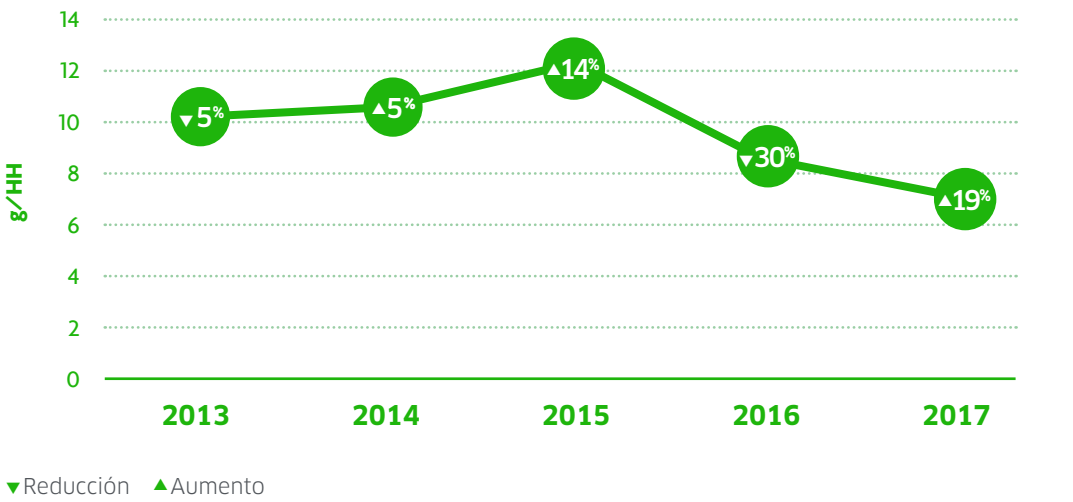


Año	2013	2014	2015	2016	2017
m³	6.286	6.417	5.120	3.127	3.538
l/HH	4,9	5	4,6	4,7	4,9
Variación	6%	2%	-8%	2%	4%

Consumo de papel

Durante el año 2017 la reducción del consumo de papel, medido en toneladas, fue del 11% con respecto al año anterior, lo cual se logró por medio de permanentes jornadas de sensibilización, a fin de promover la reducción del desperdicio de papel y el uso adecuado de los mecanismos de correo electrónico, impresoras, fotocopadoras y plotter, para minimizar el uso de papel en documentación o entregables de proyectos.

El indicador de consumo por hora-hombre se redujo en 19% con respecto al año anterior, lo que evidencia los comportamientos responsables con el medioambiente por parte de los trabajadores en cuanto a la reducción del consumo de papel en las actividades de Tipiel, usando alternativas como el correo electrónico, revisión de archivos digitales y acuerdos de emisión de entregables al cliente.

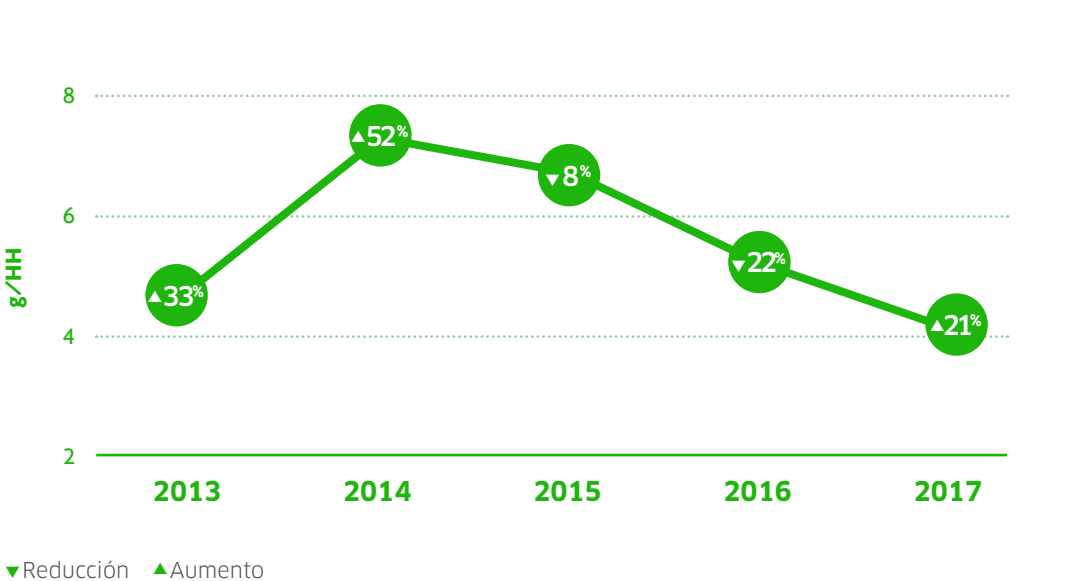


Año	2013	2014	2015	2016	2017
Toneladas	12,7	13,4	13,3	5,4	4,8
g/HH	10,2	10,7	12,2	8,6	7,0
Variación	-5%	5%	14%	-30%	-19%

Reciclaje de papel

G4-EN2
G4-EN23

En el 2017 continuamos con la recolección diaria de papel para reciclaje en todos los puestos de trabajo, y durante el año se realizaron actividades para promover la depuración del archivo físico. El indicador de reciclaje por hora-hombre se incrementó en los años 2013 y 2014, pero desde el 2015 tendió a disminuir, debido a que simultáneamente se redujo el consumo de papel. Estos resultados demuestran la necesidad de continuar promoviendo el reciclaje de papel generado en nuestras actividades, para contribuir a la reducción de la contaminación y al aprovechamiento de los residuos.



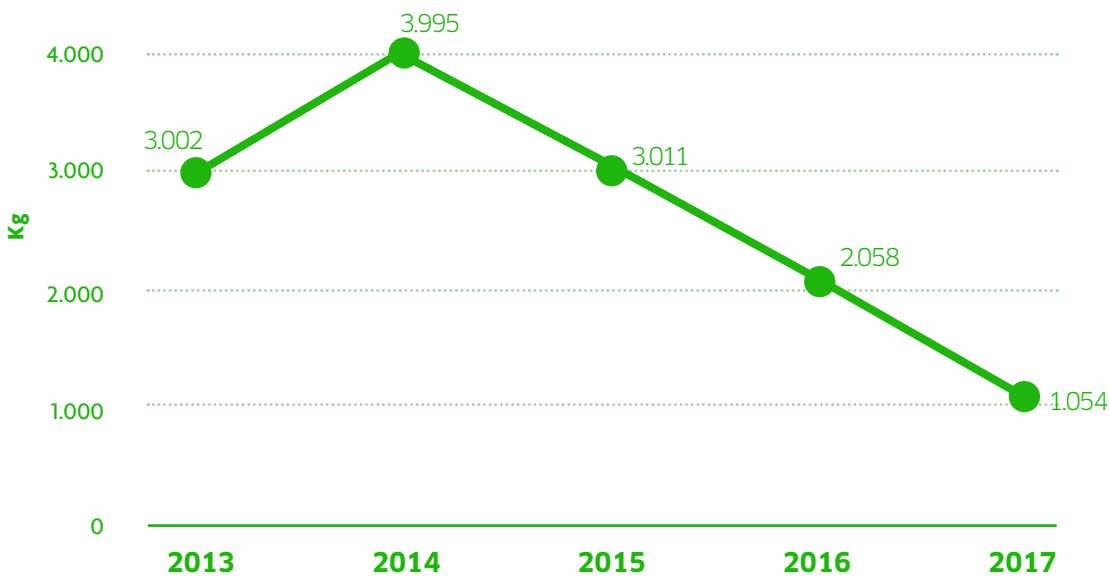
Año	2013	2014	2015	2016	2017
Reciclaje de papel (g/HH)	4,8	7,3	6,7	5,2	4,1
Variación	33%	52%	-8%	-22%	-21%

Manejo de residuos peligrosos

Los residuos peligrosos generados en el 2017, tales como pilas, medicamentos vencidos, bombillas, residuos consultorio médico, tóner, cartuchos, RAEE y baterías de UPS, fueron dispuestos con empresas gestoras autorizadas con licencia ambiental, o por medio de programas posconsumo liderados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; además, se hicieron convenios para la devolución de residuos, con las siguientes empresas:

- + Hewlett-Packard: Tóner y cartuchos usados
- + Johnson Controls MAC: Baterías de UPS

La generación de residuos peligrosos en el 2017 se redujo en un 49%, en comparación con el año anterior, lo que evidencia la efectividad de la compra de materiales con mayor vida útil y amigables con el medioambiente. Tipiel implementó especificaciones ambientales para la compra de luminarias LED, tóner y cartuchos con material reciclable, ambientadores en presentación líquida y equipos de cómputo con mayor durabilidad.



Vertimientos

Únicamente se generan efluentes domésticos, ya que en las actividades de las instalaciones no se usan sustancias o productos que puedan contaminar de manera peligrosa las corrientes de agua. Se estima que del total de agua consumida en el año (3.538 m³), el 90% corresponde al agua vertida (3.184,2 m³) al sistema de alcantarillado de la ciudad.

G4-EN8
G4-EN22
G4-EN23

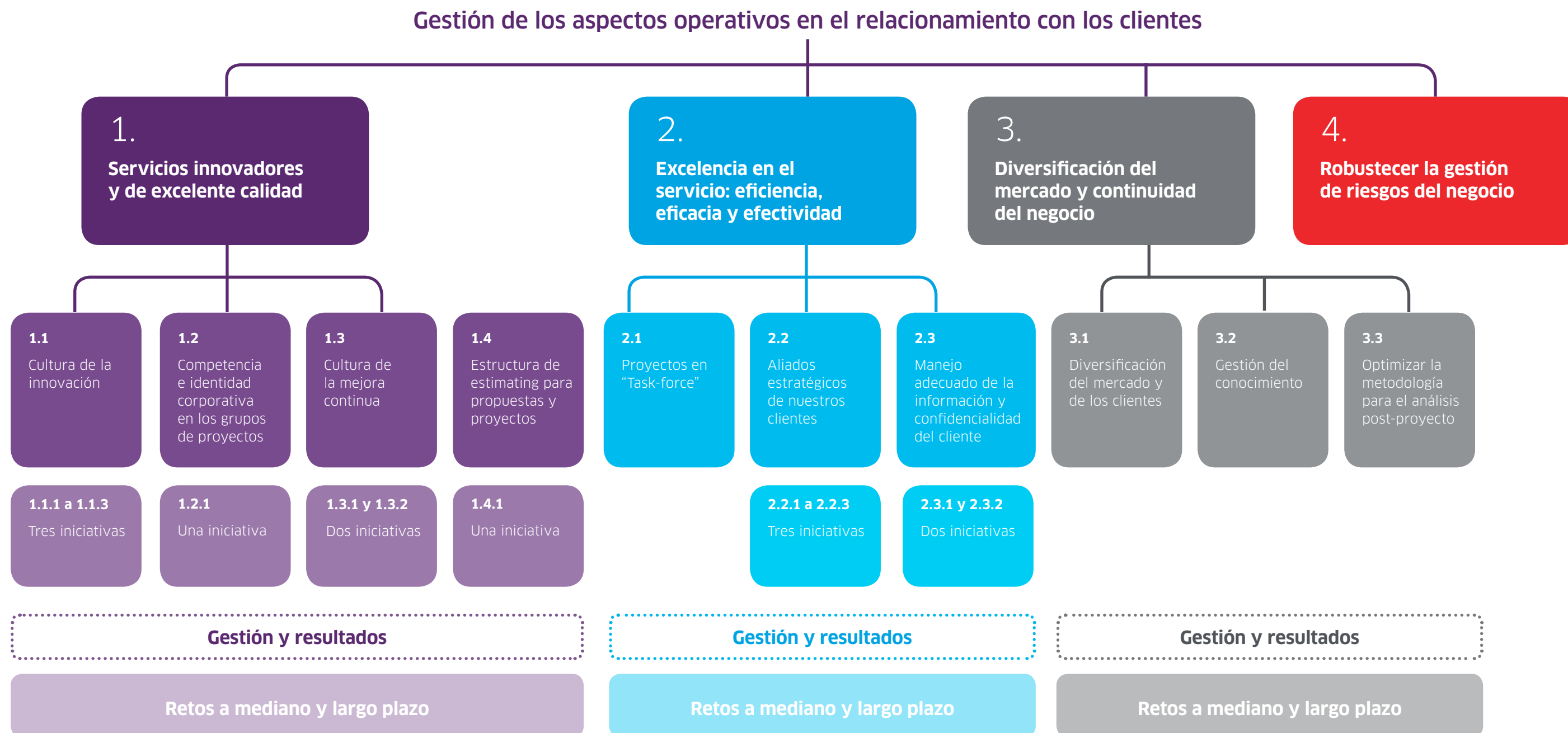
Generación de residuos peligrosos

Año	kg
2013	3.002
2014	3.995
2015	3.011
2016	2.058
2017	1.054

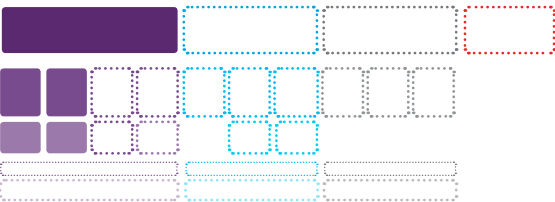
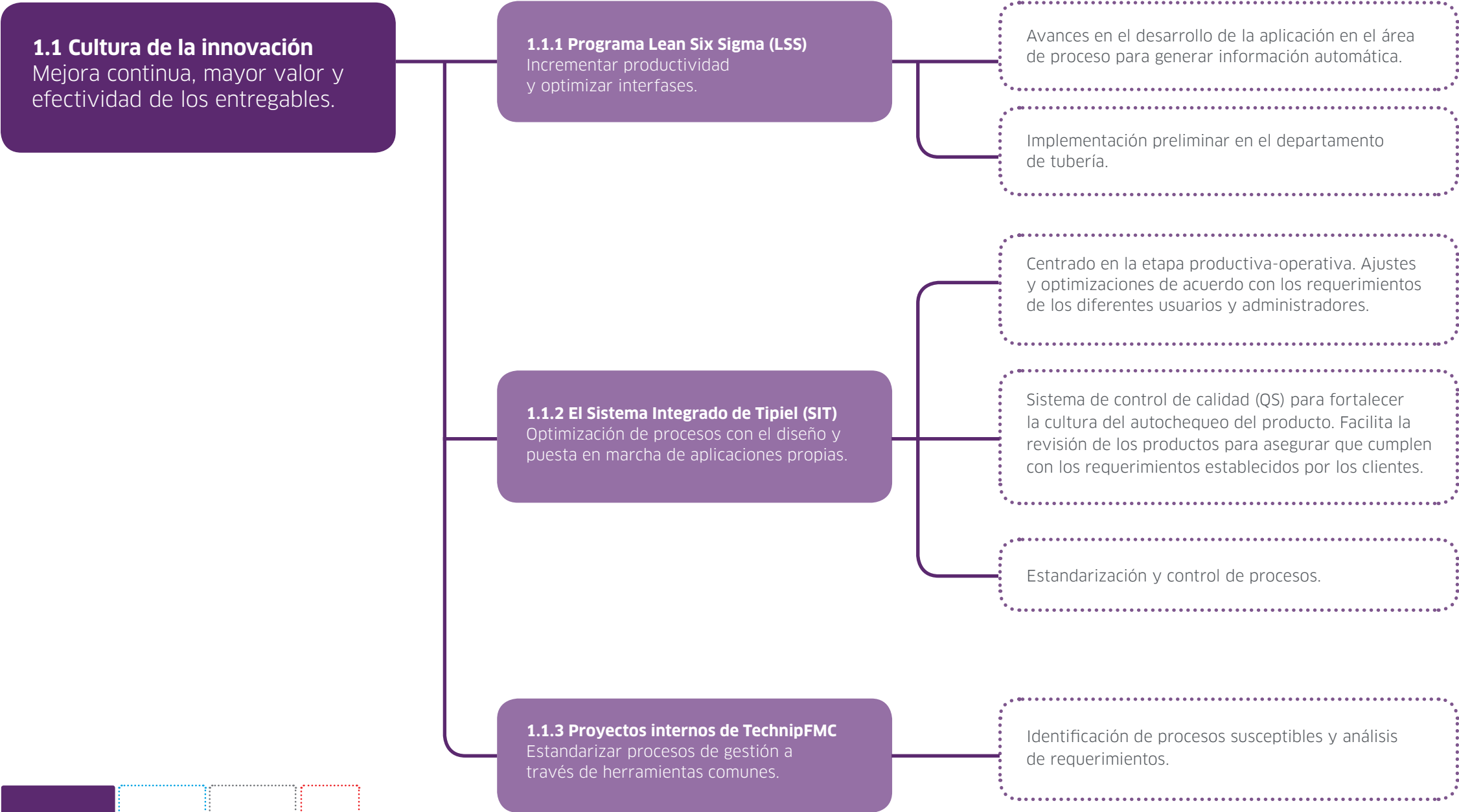
Nuestros clientes

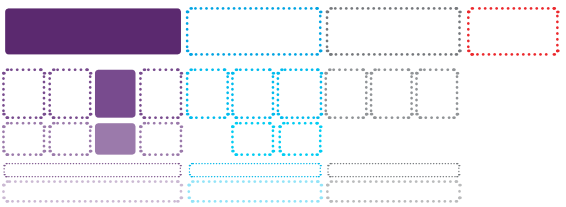
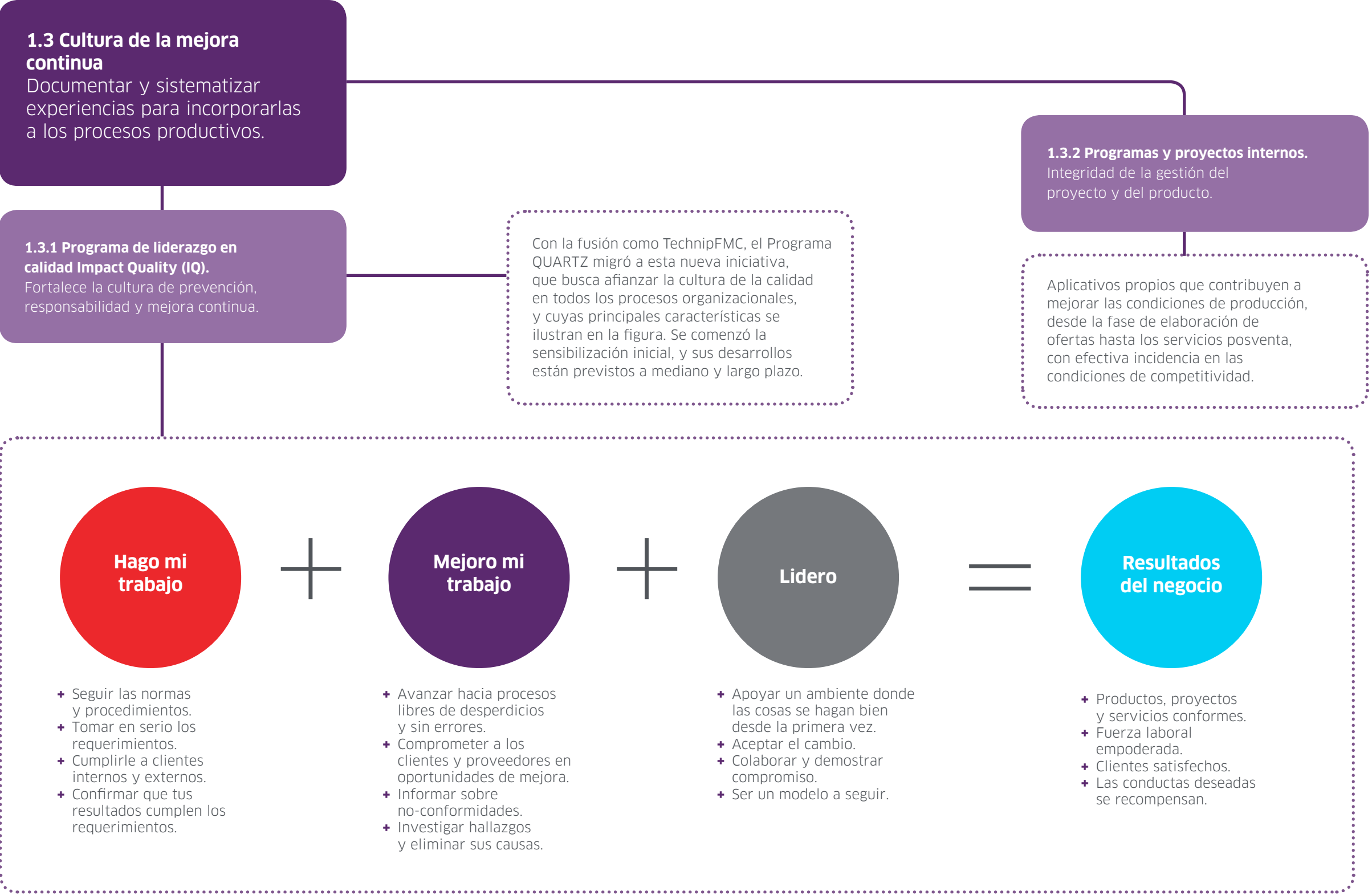
Los procesos de relacionamiento del área operativa de la compañía con los clientes están regidos por los principios de oportunidad, calidad y excelencia, para lo cual contamos con sistemas y procedimientos robustos.

La siguiente figura ilustra la estructura de los temas, proyectos, iniciativas y retos que gestionamos para asegurar que atendemos a cabalidad las necesidades de los clientes.



1. Servicios innovadores y de excelente calidad

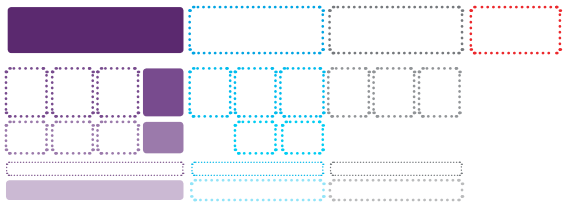




1.4 Estructura de *estimating* para propuestas y proyectos
Fortalecer las herramientas para mejorar la oportunidad y calidad de la información necesaria para la toma de decisiones en las diferentes etapas de los proyectos.

1.4.1 Personal experto e información estructurada con datos históricos.

Procesos en permanente evolución. Se revisaron los procedimientos para incluir roles y responsabilidades de la función de *estimating*. Se mantiene la estructura organizacional flexible, con el fin de prestar servicios de *estimados de inversión* en diferentes etapas y para diversos proyectos.



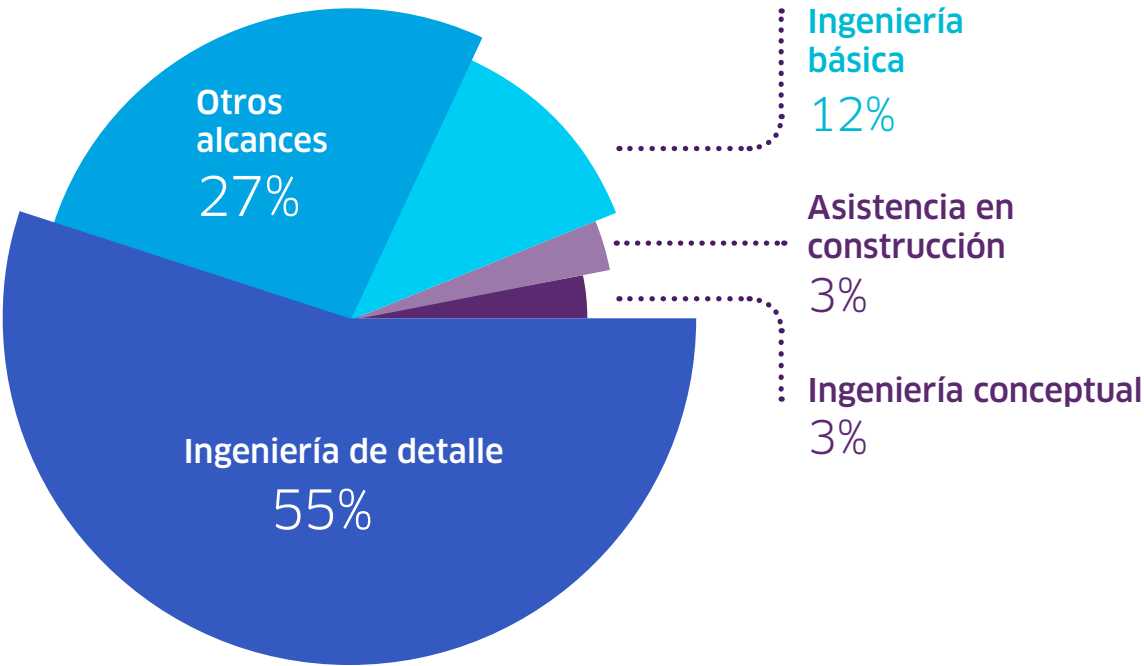
Servicios innovadores y de excelente calidad - Retos a mediano y largo plazo

- Realizar los ajustes necesarios en los sistemas de gestión para dar cumplimiento a los alcances de la nueva versión de la norma ISO 9001:2015.
- Implementar el Programa Gestión de Aseguramiento del Producto (GAP) - Tipiel 20/20, diseñado para fortalecer el manejo de las secuencias de los procesos productivos para la elaboración de los entregables y minimizar los reprocesos.
- Implementar integralmente el Programa Impact Quality (IQ).
- Cuantificar el impacto positivo en la productividad debido a la implementación de las iniciativas de innovación en la operación.
- Alinear los procedimientos a que haya lugar para articularlos a los proyectos internos definidos por TechnipFMC.
- Integrar el Sistema de gestión de calidad de Tipiel con el implementado por TechnipFMC a nivel corporativo, Global Business Process Management System (GBPM), el cual permitirá un mejor alineamiento entre centros operativos, homologar procesos, optimizar los costos de operación y reducir la variabilidad de resultados y los entrenamientos requeridos por cambios de sede.
- Fortalecer la implementación del Sistema QS en el proceso productivo.

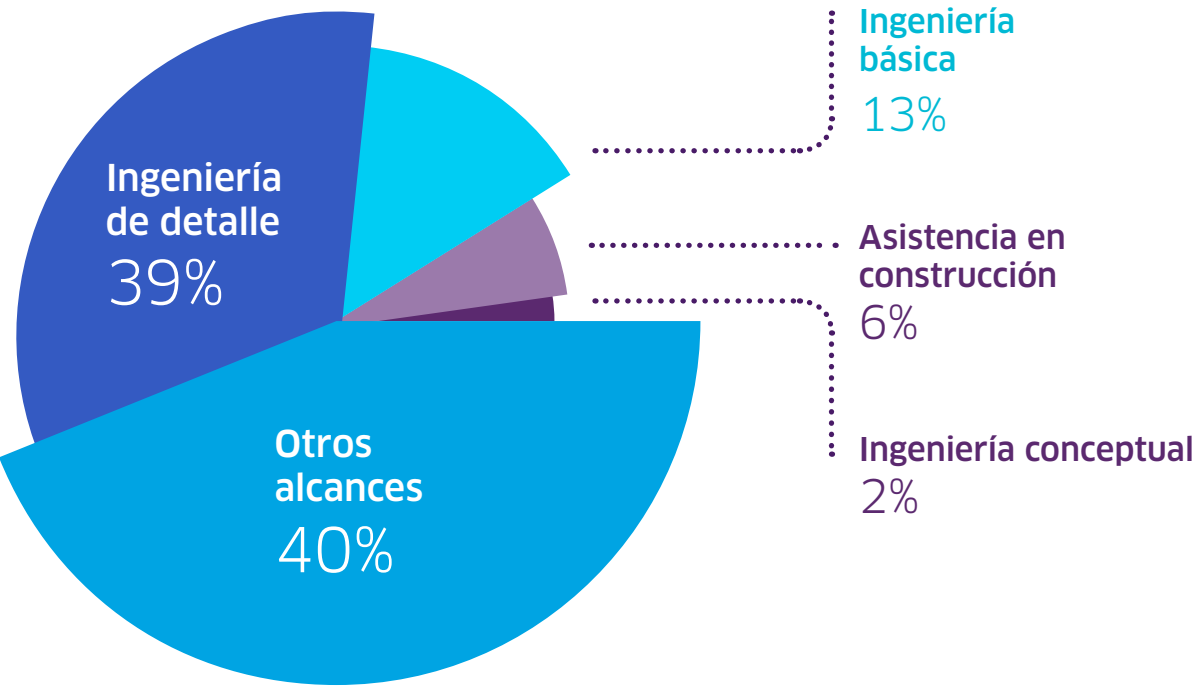
La composición de los proyectos adelantados y el indicador de satisfacción del cliente muestran los principales resultados asociados a la gestión de las iniciativas relacionadas con la innovación y la excelencia en la calidad. Respecto al 2017, vale destacar que se amplió la participación de los servicios de ingeniería de detalle. La satisfacción del cliente cumplió con la meta establecida y, en comparación con el 2016, mejoró en las variables de ejecución y de relaciones, pero disminuyó en otras, con énfasis en la gestión de documentos, lo cual será recogido y analizado para definir el proceso de retroalimentación para gestionar estos cambios.

Alcances según tipo de servicios

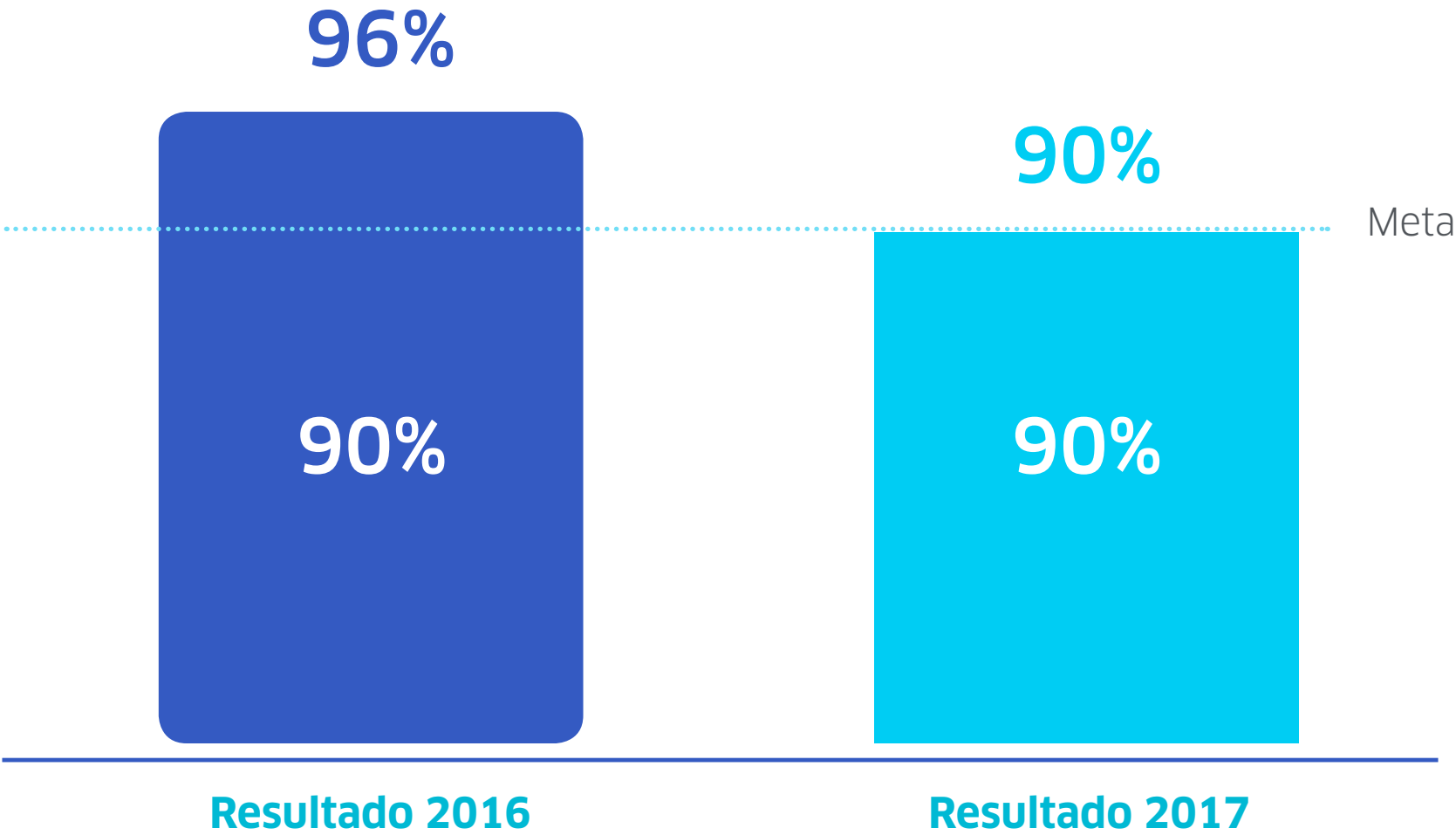
2017



2016



Satisfacción del cliente 2016 - 2017



G4-8
G4-9
G4-PR5

2. Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad

2.1 Proyectos en “task-force”

Integrar un solo equipo de trabajo con el cliente, para mejorar la efectividad en la ejecución del proyecto.

Durante el año 2017 continuó el desarrollo de los proyectos de la refinería de Omsk, en Rusia, y el de la refinería La Mede, en Francia, los cuales veníamos adelantando desde el año anterior con TechnipFMC.

Adicionalmente, se llevó a cabo la ingeniería de detalle para el contrato EPC entre Pluspetrol y Serpetbol, en el proyecto Malvinas Operating Assurance (MOA), y la ingeniería básica extendida en el proyecto Blending Diesel Project, Plan de Pisco para Pluspetrol.

2.2 Aliados estratégicos de nuestros clientes

Desarrollamos las iniciativas y proyectos listados a continuación.



2.2.1 Ejecución de las diferentes etapas de los proyectos.

Disponemos de los procesos adecuados para acompañar a los clientes desde la etapa de diseño hasta las etapas de ejecución y puesta en servicio.

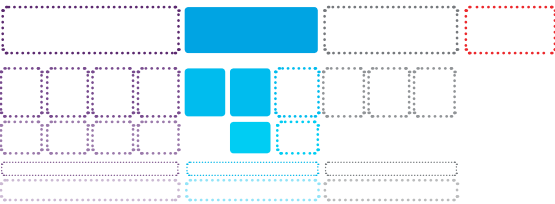
Participamos con diferentes tipos de soporte de ingeniería en los proyectos que veníamos trabajando con TechnipFMC en Roma, París y Boston, referenciados en el reporte del 2016.

Dimos continuidad a los contratos marco de consultoría con: i) Ocesa para la optimización y sostenimiento de la operación del oleoducto central, y ii) Mansarovar Energy Colombia Ltd. para los mismos fines en la operación del sistema de producción del Oleoducto Velásquez - Galán.

Cenit - Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. Contrato marco para desarrollar proyectos de ingeniería para la optimización y sostenimiento de la operación del sistema de almacenamiento y transporte (estaciones y pipelines, terminales, monoboyas).

Yara Colombia S.A. Ingeniería detallada para la construcción de la nueva línea de amoníaco (NH3), que permite importación y exportación desde la Planta Norte de Yara-Cartagena hasta el Puerto Buenavista, para una capacidad de 400 MTH.

Braskem. Soporte directo en las instalaciones de Braskem-Idesa en las plantas del complejo petroquímico localizado en Coatzacoalcos, Veracruz, México, como parte del servicio posventa.



2.3 Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente

Avances en la conformación del sistema para atender los requerimientos de la normatividad vigente.

Articulación y homologación con sistemas tecnológicos y estrategias de seguridad de la información con TechnipFMC.

Gestión permanente de los acuerdos de confidencialidad con las partes interesadas.

Seguimiento y gestión a las declaraciones de los conflictos de intereses.

Habeas data

El Manual interno de manejo de datos contiene los procedimientos y directrices para asegurar la protección de la información personal. Fueron implementadas las medidas necesarias para informar a las partes interesadas sobre la política en la empresa y para contar con la aprobación de las partes interesadas cuando sea necesario. De acuerdo con lo requerido por la Superintendencia de Industria y Comercio, se registraron las bases de datos en el Registro Nacional de Bases de Datos de la entidad.

Habeas data

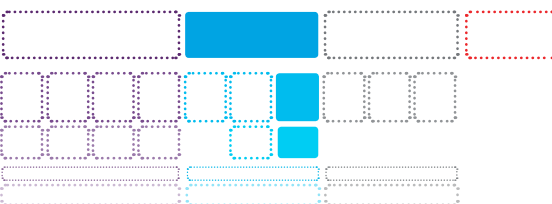
El Manual interno de manejo de datos contiene los procedimientos y directrices para asegurar la protección de la información personal. Fueron implementadas las medidas necesarias para informar a las partes interesadas sobre la política en la empresa y para contar con la aprobación de las partes interesadas cuando sea necesario. De acuerdo con lo requerido por la Superintendencia de Industria y Comercio, se registraron las bases de datos en el Registro Nacional de Bases de Datos de la entidad.

Sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (Sagrlaft)

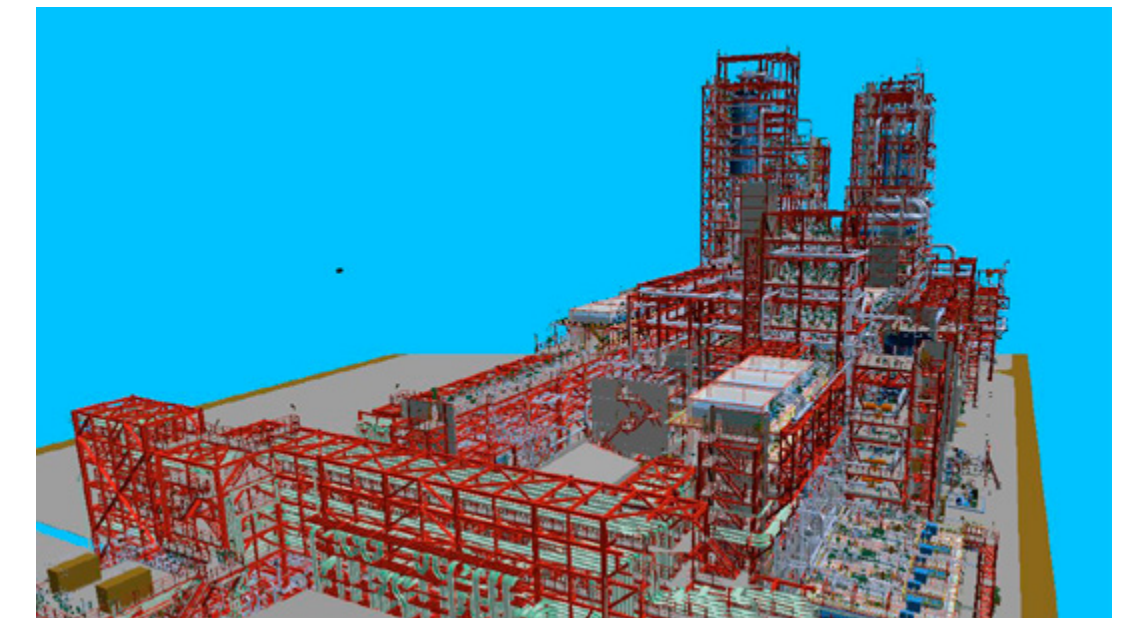
El sistema está en curso. Durante el año se realizaron los ajustes necesarios al manual y a los procedimientos para actualizarlos, de acuerdo con lo establecido en la Circular de la Superintendencia de Sociedades. La Junta Directiva nombró al Oficial de Cumplimiento (principal y suplente) y realizó los seguimientos y recomendaciones en las reuniones semestrales. Fueron presentados los informes requeridos por las autoridades pertinentes. Se revisaron y optimizaron los procedimientos para el conocimiento de las contrapartes. En síntesis, vale resaltar que se cuenta con un sistema eficiente y efectivo para la gestión de los riesgos, y que durante el año no se presentó ningún tipo de operación relacionada con el lavado de activos o financiación del terrorismo.

Sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (Sagrlaft)

El sistema está en curso. Durante el año se realizaron los ajustes necesarios al manual y a los procedimientos para actualizarlos, de acuerdo con lo establecido en la Circular de la Superintendencia de Sociedades. La Junta Directiva nombró al Oficial de Cumplimiento (principal y suplente) y realizó los seguimientos y recomendaciones en las reuniones semestrales. Fueron presentados los informes requeridos por las autoridades pertinentes. Se revisaron y optimizaron los procedimientos para el conocimiento de las contrapartes. En síntesis, vale resaltar que se cuenta con un sistema eficiente y efectivo para la gestión de los riesgos, y que durante el año no se presentó ningún tipo de operación relacionada con el lavado de activos o financiación del terrorismo.



Vale resaltar que se cuenta con un sistema eficiente y efectivo para la gestión de los riesgos, y que durante el año no se presentó ningún tipo de operación relacionada con el lavado de activos o financiación del terrorismo



Proyecto Omsk - Rusia

**Excelencia en el servicio:
eficiencia, eficacia y efectividad
- Retos a mediano y largo plazo**

Fortalecer los procesos de revisiones interdisciplinarias con los clientes en todos los proyectos, así como asegurar interfaz con licenciarios y proveedores de tecnologías, equipos y materiales no convencionales.

Afianzar nuestra capacidad de desarrollar estudios de factibilidad e ingenierías conceptuales en sectores diferentes a los de "Oil & Gas", como fertilizantes, generación de energía, puertos, alimentos, energías alternativas, por ejemplo.

Creer como un centro de alto valor para proyectos de TechnipFMC, en la ejecución de gestión de compra, *expediting* y coordinación de inspecciones de equipos y materiales, desde nuestra sede en Bogotá.

Fortalecer el sistema de gestión documental y facilitar las herramientas para que su operatividad, de acuerdo con las características de operación de la compañía.

3. Diversificación del mercado y continuidad del negocio: nuevos retos y sectores, gestión del conocimiento

3.1 Diversificación de mercados y de clientes.

Dimos continuidad a proyectos que veíamos desarrollando en los sectores de cemento y de fertilizantes, y desarrollamos actividades también en otros sectores y con clientes diversos.



Fertilizantes

Nueva línea de amoníaco, NH3. Yara, en Cartagena, Bolívar.



Portuario

Ingeniería conceptual para el desarrollo del terminal portuario "Puerto Solo". Facilidades de importación y regasificación de gas natural licuado (GNL), plantas de generación eléctrica, sistema de almacenamiento GLP y sistema de almacenamiento de hidrocarburos y alcohol.



Cemento

Se completaron los servicios para el proyecto Helios, para la expansión de la planta de cemento Argos, en Sogamoso, Boyacá.



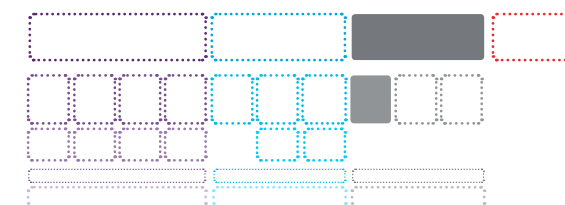
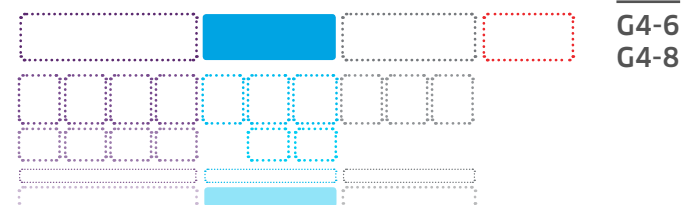
Alimentos

En un servicio para el centro operativo de TechnipFMC Barcelona, se completó la ingeniería detallada para la expansión de la planta de aditivos para alimentación animal (Methionine).



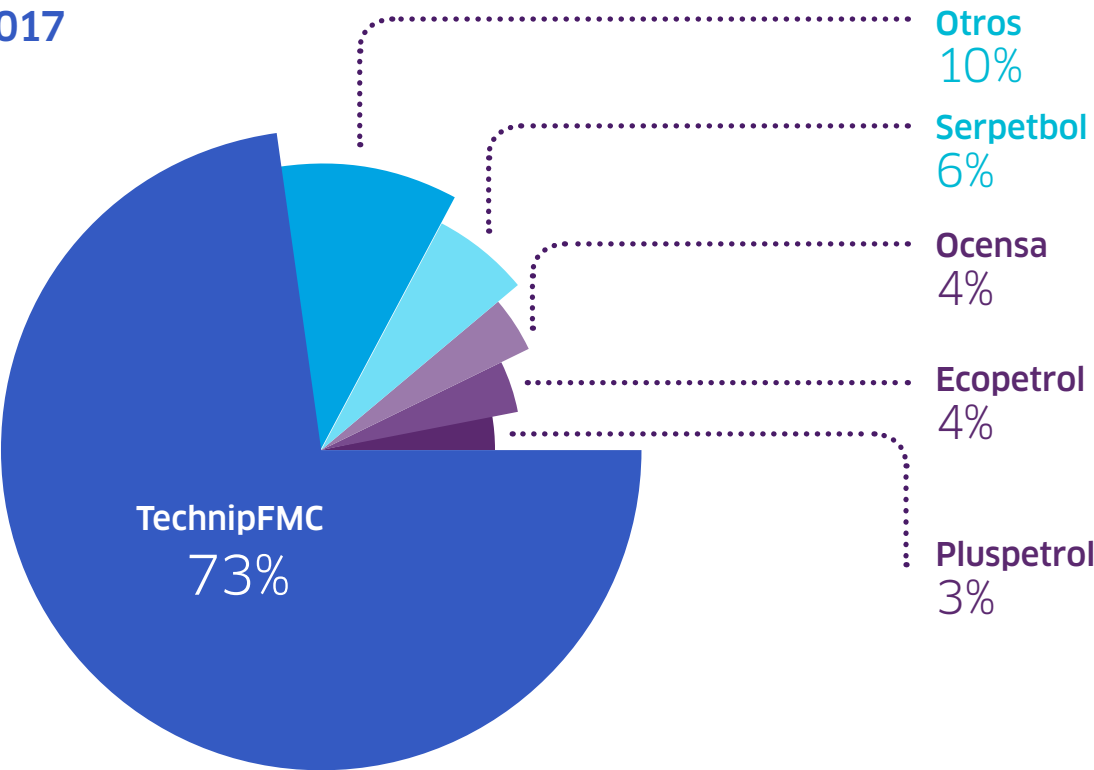
Acueductos

Ingeniería básica extendida de las plantas de tratamiento de agua potable Mamatoco, El Roble y nueve estaciones de bombeo de la ciudad de Santa Marta, Colombia.

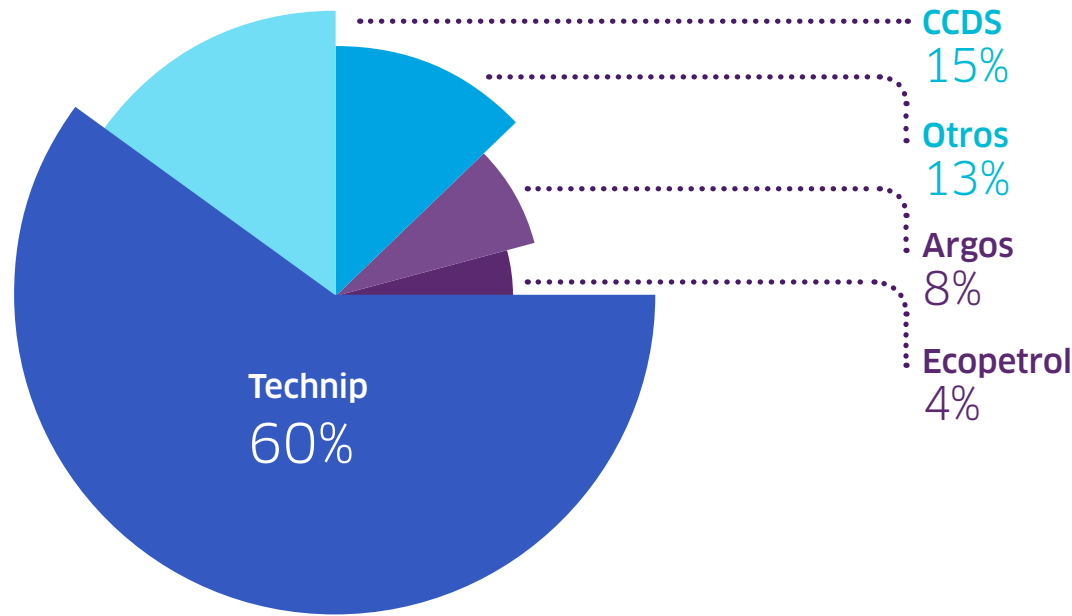


Composición de clientes

2017

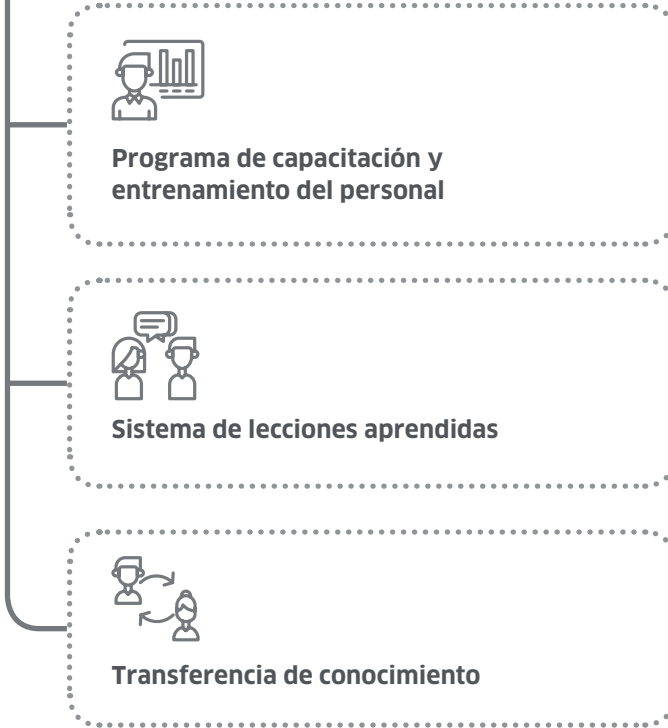


2016



G4-8
G4-9

3.2 Gestión del conocimiento como parte de la cultura organizacional



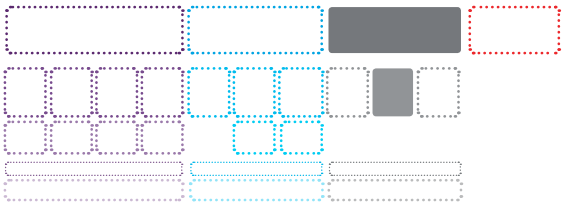
Durante el 2017 se llevaron a cabo 4.372 horas de entrenamiento

Los expertos técnicos o autoridades técnicas de las diferentes áreas de Tipiel realizaron entrenamientos presenciales, por medio de instructivos o videos, o bajo la metodología "On The Job", que consiste en realizar un seguimiento o tutoría al personal en desarrollo directamente sobre la línea de producción.

Los planes de mejora que hacen parte del Sistema de gestión de calidad están apalancados en acciones que intervienen las causas raíces de diferentes eventos que se presentan en la calidad de la gestión o proceso de elaboración del producto, siendo por excelencia forjadores de transferencia de conocimiento focalizado en la eliminación de la recurrencia.

Se consolidó la capacitación en procesos internos y HSE utilizando herramientas informáticas, y se logró, cuando ha sido requerido por la temática, la cobertura de la totalidad del personal, facilitando los entrenamientos en el puesto de trabajo, incluyendo los test de verificación del conocimiento asimilado.

Durante el 2017 se llevaron a cabo 4.372 horas de entrenamiento, de las cuales el equivalente al 76% estuvieron dirigidas a los departamentos de ingeniería, proceso, dirección de proyectos y construcción. Tuvimos un promedio de 12 horas-hombre de entrenamiento para los colaboradores de género masculino y de 13 horas-hombre para el género femenino.



3.3 Optimizar la metodología para el análisis posproyecto

Se afianza la práctica de generar el informe interno final de proyecto, que contiene los resultados de las estrategias de ejecución implementadas, la efectividad de los planes de mitigación de riesgos, datos estadísticos de productividades reales obtenidas en la ejecución de los entregables, análisis de desviaciones de tiempos y costos, efectividad en el manejo del cambio, resultados de HSE, calidad, lecciones por aprender. Se cuenta con la retroalimentación y evaluación de terceros, cierre de órdenes de servicio, coberturas de garantías exigidas y cierre administrativo de los contratos y órdenes de servicio con terceros.

Debido a que una buena parte de los proyectos ejecutados durante el 2017 se completaron en diciembre de ese año, los reportes de la totalidad de los proyectos cerrados se completarán durante el primer trimestre del 2018, potencializando y transfiriendo estrategias de ejecución; estadísticas y productividades; efectividad del proceso de manejo del cambio; lecciones por aprender de clientes, contratistas y proveedores; efectividad de los planes de mitigación implementados para el manejo de los riesgos, y en general desempeño de la calidad, costo y oportunidad en la entrega del producto, para tener en cuenta en el desarrollo de futuras propuestas y proyectos similares o asimilables.

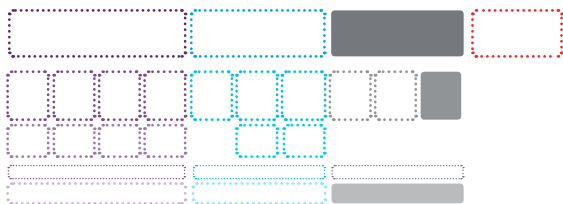
En el proceso productivo se implementó el nuevo Sistema de control de registro de horas trabajadas por entregable, para permitir el control más detallado de los indicadores de productividades en la elaboración de los entregables de los proyectos.

Diversificación del mercado y continuidad del negocio: nuevos retos y sectores, gestión del conocimiento - Retos a mediano y largo plazo

Fortalecer los procesos de formación por medio de cursos en línea que contribuyan a ampliar la cobertura, el dinamismo y la flexibilidad en los tiempos de capacitación.

Continuar con el programa de identidad de gerencia de proyecto corporativa, completando la cobertura del Programa Gerencia de Proyecto Sostenible (GPS) a nivel de especialistas de disciplina.

Fortalecer los procesos de retroalimentación y de interfases para mejorar las tasas de éxito en las diferentes etapas de los proyectos, desde la fase de preparación de la oferta hasta los servicios posventa.



Debido a que una buena parte de los proyectos ejecutados durante el 2017 se completaron en diciembre de ese año, los reportes de la totalidad de los proyectos cerrados se completarán durante el primer trimestre del 2018

Inspección instalaciones proveedor

4. Robustecer la gestión de riesgos del negocio y de los proyectos

4.1 Gestión de riesgos

Los planes específicos para la mitigación de los riesgos tienen procesos de gestión y seguimiento bajo responsabilidad de los gerentes de proyecto, obteniendo como resultado una eliminación o reducción de probabilidad de ocurrencias, materialización de impactos o de consecuencias.

Se ha alcanzado una robusta cultura organizacional en el análisis y gestión de los riesgos tanto del negocio como de los proyectos, que incluye la etapa de preparación de la oferta.

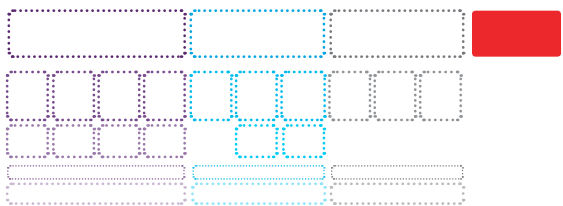
Nuestra buena práctica e implementación rigurosa de análisis de riesgos, y nuestros procesos internos de identificación, valoración cualitativa, cuantificación y seguimiento de las variables que pueden afectar el desarrollo de los proyectos, se transfiere de forma natural a los proyectos de los clientes que la requieren.

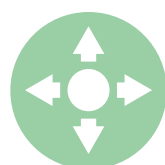
Nos enfocamos en la identificación de oportunidades, ofreciendo la posibilidad de aplicar dentro de los planes de ejecución de los proyectos medidas que son beneficiosas tanto para Tipiel como para los clientes.

Tal como estaba previsto, durante el 2017, con el soporte del Grupo SURA, se llevó a cabo el proceso de análisis y gestión de riesgos corporativos en todas las actividades de la compañía, a través de la implementación del Programa Gestión de Tendencia de Riesgos - GTR, con el fin de identificar y retroalimentar las condiciones sobre la continuidad del negocio (BCM) y actualizar los planes de mitigación tendientes a garantizar la sostenibilidad de la organización.

El 100% de proyectos ejecutados en el 2017 fue sometido a talleres de riesgos, que permitieron no solamente establecer un plan de mitigación, sino definir la contingencia de los diferentes proyectos.

Como parte de la gestión de HSE, previamente a los desplazamientos de los contratistas a campo, se realizaron talleres conjuntos para el análisis de riesgos de las actividades que se iban a desarrollar y se definieron los planes de acción para gestionar los riesgos de manera oportuna.





Nuestro entorno social

Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos

Hemos venido estructurando nuestro Sistema de Responsabilidad Social Empresarial desde el inicio de la organización, hace ya más de 40 años, dado que a partir de aquella época, seguramente con otras denominaciones, venimos gestionando nuestros procesos de relacionamiento con el entorno.

Con el tiempo vamos madurando en los procesos de relacionamiento, en la definición de las líneas de trabajo y en la forma en que desarrollamos la gestión empresarial de manera responsable y con los estándares más altos, que trascienden los mínimos de ley. Nos interesa brindar nuestra experiencia y conocimiento a iniciativas que aporten cambios sociales positivos y que contribuyan a consolidar alianzas que fomenten capacidades, credibilidad y confianza en los procesos de desarrollo de las comunidades, donde tenemos oportunidad de hacer presencia a largo plazo.

Construcción de paz y desarrollo

Proyectos de desarrollo

La Asociación para el Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos continúa su trabajo, pese a la crisis relacionada con la disponibilidad de recursos y a las dificultades en la economía local que inciden tanto en la demanda como en la oferta de los microcréditos. El programa no ha concluido, y cuenta con los recursos que aporta anualmente la empresa para su mantenimiento y desarrollo, con el fin de continuar generando los efectos positivos asociados tanto a las condiciones sociales como económicas de los beneficiarios, sus familias y el entorno urbano de Barrancabermeja, como lo detallamos en el reporte del 2016 (<http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2017/12/InformeDeSostenibilidad2016Tipiel.pdf>, p. 58).

La gestión de la organización durante el año, además de trabajar en los aspectos propios de la asociación, se refirió a la

búsqueda de oportunidades relacionadas con la recuperación de la planta de lácteos y a la preparación y presentación de propuestas a entidades de cooperación internacional, para el programa de microcréditos, principalmente.

A mediano plazo y de manera conjunta con las entidades de apoyo, debemos enfocar esfuerzos hacia la recuperación de la planta de lácteos, considerando la experiencia derivada de la operación anterior, la disponibilidad de la maquinaria, la demanda de productos de dicha naturaleza y las condiciones locales, donde se requieren nuevas oportunidades, que contribuyan a diversificar las economías de la región y a generar empleos en otras ramas productivas, de manera complementaria, articulada y a otra escala de lo que la asociación viene trabajando en el Programa de microcréditos.

G4-EC7
G4-EC8
G4-SO1
G4-SO2





Taller Acciones Colectivas para la Reconciliación, con la Corporación Reconciliación Colombia

Centro Cultural Horizonte

El grupo de jóvenes mantiene activo el centro, donde semanalmente se llevan a cabo los encuentros culturales, que convocan a nacionales y extranjeros a la aventura de cultivar la palabra, el diálogo, la reflexión, de crear teatro, poemas, cuentos o de narrar historias de vida, todo alrededor de una mesa, donde los panes, las pizzas y la cerveza artesanal son un pretexto para reunir los talentos, para divertirse y para fortalecer económicamente la iniciativa, así como para continuar aportando a la construcción de la paz desde los escenarios culturales.

Es así como durante el año el grupo instaló la nueva sede del centro cultural en el sector comercial de la ciudad, donde llevaron a cabo las diversas actividades culturales y la formación de nuevos talentos, dados los naturales procesos de cambio en los integrantes del grupo.

Gestión interinstitucional

Durante el año continuamos participando en los diferentes escenarios de formación, aprendizaje e intercambio de experiencias, en torno a la sostenibilidad y a la gestión de la responsabilidad social empresarial, tales como las mesas de trabajo y otros eventos promovidos por la Cámara Colombiana de la Infraestructura, la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (Campetrol), Arquitectura Social de la Andi, la Corporación Reconciliación Colombia y Business for Peace, promovida por el Pacto Global. Hacer parte de estos grupos o procesos nos ha permitido compartir experiencias y fortalecer capacidades para la gestión de los aspectos tratados.

Respeto por los derechos humanos

Nuestro compromiso de promover y respetar los derechos humanos está consignado tanto en el Código de Ética de la compañía como en nuestra declaración de adhesión al Pacto Global. Los riesgos e impactos en la materia son mínimos o inexistentes; no obstante, participamos en iniciativas que contribuyen a una gestión empresarial responsable, y mantenemos diversos canales de comunicación con las partes interesadas, tales como la línea ética, cuya disponibilidad está divulgada en la página web de la compañía, en comunicación directa con la coordinación del área de RSE o con el Comité de Ética de la compañía.

Guías Colombia

Los aspectos relevantes en la iniciativa se refieren a la publicación de las guías de la debida diligencia en la cadena de suministro y el fortalecimiento institucional, las cuales fueron presentadas en un evento público de amplio alcance, donde participaron el Embajador de Suiza, la Consejera Presidencial para los DD. HH., los miembros de la iniciativa, proveedores y otras entidades relacionadas con los temas de la gestión objeto de las guías. El encuentro fue aprovechado, además, para hacer un homenaje al doctor Luis Fernando Rico, que fue Gerente de Isagen hasta diciembre del 2017, y quien fue uno de los gestores y promotores incondicionales de la iniciativa.

Como parte del Comité Directivo de la iniciativa, en representación del pilar de empresas, apoyamos a la Secretaría Técnica, ejercida por la Fundación Ideas para la Paz, en la gestión del plan de trabajo anual, y participamos en diversos eventos sobre empresas y derechos humanos a lo largo del año, en los cuales sobresalen los talleres del Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas.

Los retos a mediano y corto plazo están referidos a gestionar la sostenibilidad financiera de la iniciativa y a fortalecer la implementación de las guías en las empresas.



Día de la mujer

Pacto Global

Tal como lo hemos anunciado en nuestros reportes, el negocio de servicios de ingeniería como principal objeto social de la compañía tiene impactos negativos muy limitados o prácticamente nulos. No hemos identificado riesgos de afectación en la libertad de asociación, el trabajo infantil, la trata de personas o en la generación de corrientes residuales significativas. Contamos además con sistemas robustos de gestión del talento humano, de HSE y de los riesgos de corrupción y lavado de activos, que se reflejan en una operación responsable que trasciende los mínimos de ley.

Aunque con la más baja cifra en los últimos seis años, 25 asistentes al Programa de Atención a Población Vulnerable se esforzaron para cumplir con el pacto, que les facilita obtener el duplicado de la cédula durante el 2017. Dicha disminución está relacionada con tres causas. En primera instancia, porque cerca del 80% de los asistentes regulares al programa ya han obtenido el duplicado; en segundo lugar, porque el beneficio se puede obtener por una vez en el marco del programa, y por último, el cuidado con el documento una vez que lo han tramitado.

En el marco de este programa, con el cual buscamos facilitar el ejercicio de derechos por parte de un sector poblacional altamente vulnerable,

desarrollamos actividades permanentes, con una participación promedio de 100 personas en cada uno de los encuentros quincenales. Facilitamos los medios para que los asistentes al programa puedan ejercer, entre otros, el derecho a la vida, a la igualdad, a la personería jurídica, a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Cada año nos encontramos en una jornada única y especial, que los convoca, y también a muchos voluntarios de la empresa, a familiares y amigos, a celebrar la Navidad con 160 invitados, que disfrutan del derecho a la vida, a ser tratados con respeto, con dignidad y en igualdad de condiciones.

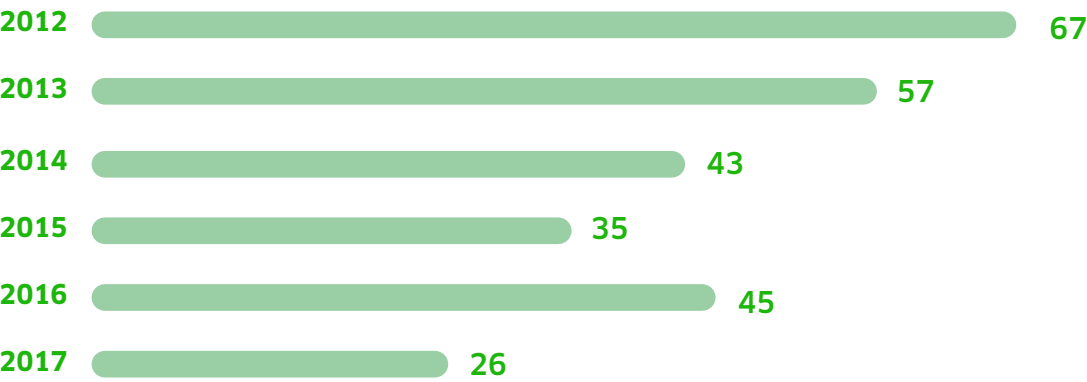
Iniciamos el trabajo de identificar la articulación de la estrategia de RSE con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y si bien contamos con algunos avances relacionados con la gestión en torno a los objetivos 16 y 17, el reto está en profundizar el análisis en relación con la operación de la empresa y contar con nuevos elementos para fortalecer el modelo de sostenibilidad de la compañía.

Divulgación interna y externa

Las estrategias de divulgación internas y externas se mantienen con el mismo enfoque de gestión. Es decir, publicación mensual del estado de ejecución del sistema de RSE, por medio de los boletines mensuales, que se divulgan por la intranet; las revisiones gerenciales, que se llevan a cabo trimestralmente con el Gerente General; las publicaciones en las carteleras de las instalaciones; grupos focales para tratar temas particulares, y presencia permanente de la coordinadora del área de RSE para apoyar e interactuar con los diferentes departamentos de la compañía.

En cuanto al relacionamiento externo, participamos en los diversos escenarios, mesas de trabajo y eventos sobre responsabilidad social empresarial y sostenibilidad, con el fin de ser partícipes de los procesos de gestión del conocimiento, en los cuales consideramos prioritario aprender y aportar en la institucionalización de alianzas donde confluyan intereses comunes, y que, de manera paulatina, consoliden cambios, así como nuevas y mejores formas de ejercer la actividad empresarial en el país.

Duplicados de cédulas de ciudadanía



G4-HR2



Proveedores

Nuestros proveedores como aliados estratégicos

La relación con los proveedores busca un crecimiento mutuo, que permita satisfacer los requerimientos de nuestros clientes en las mejores condiciones de calidad, costo y oportunidad. En la medida en que logremos establecer sinergias efectivas, estamos en capacidad de ofrecer servicios altamente competitivos a los clientes y, en forma simultánea, incidir en las condiciones y capacidades de los proveedores críticos de la cadena de suministro.

Respecto al año que transcurrió, las condiciones de participación de los proveedores mejoraron de manera proporcional a los cambios positivos en el sector. Prueba de ello es, por ejemplo, el crecimiento paulatino que ha presentado el valor económico directo distribuido, en el cual el porcentaje del pago a proveedores ha pasado de representar el 21,5% en el 2015 al 35,9% en el 2017.

Desarrollamos mejoras continuas en los procesos de contratación en cuanto a la transparencia y alianzas, con el fin de que ambas partes crezcan y sean sostenibles en el tiempo. Esto lleva a una mejora interna en los procedimientos que se llevan a cabo, con el fin de preparar ofertas más competitivas para nuestros clientes, de modo que se impacten los diferentes ámbitos de desarrollo de los proyectos de manera positiva.

Transparencia en el proceso de selección y contratación

Nuestra compañía lleva a cabo un proceso de selección y contratación de proveedores que cumple con las políticas y procedimientos establecidos, los cuales contienen criterios fundamentales para asegurar igualdad de oportunidades, así como compromisos contractuales homogéneos, que se reflejan en una relación comercial transparente, estable y perdurable en el tiempo.

Durante la implementación de la herramienta SEFAC, se han optimizado los procesos asociados a la cadena de suministro de la compañía, que han permitido minimizar los tiempos de respuesta a nuestros clientes y tener una base de datos de proveedores consolidada y robusta para las diferentes adjudicaciones, la cual agiliza los procesos de consulta en el sistema y el acceso de la información de los proyectos ejecutados. Se estima que el tiempo requerido para cada etapa, desde la

Inspección en las instalaciones de un proveedor



solicitud de cotización hasta la adjudicación de la orden, se ha reducido aproximadamente en un 50%, con los respectivos efectos en competitividad y productividad.

La herramienta permite, además, consolidar la información en la plataforma, de tal manera que esté disponible en línea, se asegure la trazabilidad de las diferentes etapas y se facilite el pleno conocimiento del proveedor, incluida la información de los distintos ámbitos de gestión comprometidos en el relacionamiento, tales como HSES, Calidad, Comercial, Gestión Humana, departamentos técnicos, jurídica, el área administrativa y técnica, y el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (Sagrlaft).

Las áreas citadas previamente, en la medida en que se requiere, participan en la definición de los criterios para la calificación y seguimiento al proveedor. En el proceso de evaluación de ofertas, cotizaciones o propuestas, el departamento de compras es el responsable de asegurar que participen diversos proveedores, que existe igualdad de información sobre las especificaciones técnicas de los productos y servicios requeridos, y que los componentes técnicos sean considerados de manera independiente de los comerciales, con el fin de concluir en una adjudicación que sea técnica y económicamente viable para las partes involucradas; es decir, el cliente, Tipiel y el proveedor.

Promover mejoras continuas en las condiciones laborales de los empleados de los proveedores

Acompañamiento continuo a los proveedores que prestan servicios en campo, para verificar y promover que lleven a cabo prácticas contractuales fundamentadas en los principios de trabajo decente.

Como adherente al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Tipiel respeta, desarrolla iniciativas y monitorea el cumplimiento de los diez principios relacionados con los Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medioambiente y Anticorrupción. En consecuencia, requiere y está en facultad de verificar que el proveedor y sus subcontratistas cumplan con dichos principios, y que aseguren este mismo compromiso en sus propias cadenas de suministro.

De acuerdo con el Código de Ética y con el Sistema de Responsabilidad Social Empresarial de Tipiel, el proveedor y sus subcontratistas deben respetar las normas internacionales sobre derechos humanos, particularmente las contenidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, los demás tratados suscritos por Colombia y todos aquellos que respeten los principios éticos y sociales que conducen el ordenamiento jurídico nacional. Para dar cumplimiento a ello, los proveedores se obligan a gestionar el respeto de los derechos humanos y a minimizar el impacto socioambiental relacionado con su operación y la procedencia u origen de los componentes de sus productos o servicios, al momento de aceptar algún vínculo comercial.

Como adherente al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Tipiel respeta, desarrolla iniciativas y monitorea el cumplimiento de los diez principios relacionados con los Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

En este sentido, tal como se establece en la documentación contractual, el proveedor acepta y declara que en su empresa se respetan los derechos humanos, y que se realizan en condiciones de trabajo dignas, que favorecen la seguridad, salud laboral, integración social, desarrollo humano y profesional de sus trabajadores, en especial de las personas discapacitadas, de acuerdo con los estándares reconocidos en el ámbito internacional, principalmente por la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de la OIT. Así mismo, el proveedor declara que rechaza todo tipo de acto contrario a las normas legales vigentes, al orden público y a las buenas costumbres, en especial aquellas referidas a actos de discriminación y corrupción en el desempeño de sus actividades objeto de la orden de servicio (o compra).

Esta gestión se desarrolla considerando diversos procedimientos, en los cuales se establecen requisitos a los proveedores para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la compañía, tales como los registros que soporten el pago de los aportes al sistema de seguridad social, los comprobantes de pago de nómina y el paz y salvo correspondiente a las personas que laboraron para las órdenes adjudicadas a dichos proveedores, cumpliendo así con la debida diligencia.

Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros

Con el fin de optimizar la efectividad de los proyectos y las condiciones de competitividad para los clientes, evaluamos la calidad, los costos y las oportunidades de mercado, en un trabajo conjunto con nuestros proveedores significativos.

Implementamos planes de seguimiento y desarrollo para proveedores, como parte integral de la gestión con la cadena de suministro.

Durante el año 2017 llevamos a cabo 116 evaluaciones de desempeño, cuyos resultados muestran que el equivalente al 91% de los proveedores se encuentran en las categorías de alto y muy alto, con un promedio general de R4, con un elevado grado de cumplimiento de los requisitos solicitados para cada proceso.



116

Evaluaciones de desempeño

91%

En las categorías de alto y muy alto

R4

Promedio general

Curva de la evaluación del desempeño de los proveedores 2017



Resultado del promedio	Rango	Nivel de desempeño
Muy Alto	4,5 - 5	R5
Alto	3,5 - 4,5	R4
Medio	2,5 - 3,5	R3
Bajo	1,5 - 2,5	R2
Deficiente	0,5 - 1,5	R1

Teniendo en cuenta los procedimientos de evaluación de nuevos proveedores, en los cuales se consideran criterios de calidad, HSE o comerciales, entre otros, en el año 2017 realizamos la evaluación a 28 nuevos proveedores, dos de los cuales fueron internacionales; es decir, que se mantiene la tendencia del año anterior, con un registro de nuevos proveedores nacionales, equivalente al 93%.



G4-EN32
G4-LA14

Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales

Durante el año 2017 establecimos relaciones comerciales con nuevos proveedores de las diferentes zonas del país, tales como Antioquia, Santander y Casanare, con una participación del 7% de las actividades contratadas, en servicios de topografía, estudio de suelos y transporte de personal, mientras que el 93% restante corresponde a proveedores que prestan sus servicios en Bogotá. Estos porcentajes se relacionan con la composición de la cadena de suministro, la cual está conformada por proveedores de diferentes tipos de servicios, con énfasis en:

G4-12
G4-EC9



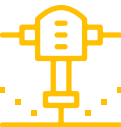
1. Los que atienden los servicios de software y hardware especializado.



3. Los que ofrecen apoyo logístico para cubrir las necesidades de desplazamientos durante los trabajos de campo o para suministrar bienes y servicios requeridos para la operación de las instalaciones de la empresa.



2. Aquellos que cubren los servicios técnicos requeridos para levantamiento de información primaria (estudios geológicos, de suelos, levantamientos topográficos, por ejemplo).



4. Aquellos con los cuales debemos interactuar en los procesos de compra, para los casos en que los clientes requieren apoyo para la adquisición de equipos, o materiales en las diferentes etapas de proyectos llave en mano o EPC (Engineering, Procurement and Construction), principalmente.

Nuestro reto a mediano plazo, y en la medida en que los proyectos lo requieran, es que alcancemos la inclusión del 70% de los proveedores de bienes y servicios locales, con el fin de contribuir al proceso de crecimiento económico de los territorios donde haya presencia de la empresa.



Gestión de compras en el Centro Operativo de Claremont - Apoyo con profesionales de Tipiel

5

Tabla GRI

G4-11
G4-14
G4-23
G4-27
G4-29
G4-33
G4-EN29
G4-HR1
G4-HR3
G4-HR4
G4-HR5
G4-HR9
G4-HR10
G4-HR11
G4-HR12
G4-LA1
G4-LA2
G4-LA3
G4-LA5
G4-LA13
G4-LA16
G4-PR8
G4-PR9
G4-SO5
G4-SO6
G4-SO7
G4-SO8
G4-SO11

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos generales					
Estrategia y análisis					
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad y la estrategia para abordarla.		Declaración del Gerente General	X	4
Perfil de la organización					
G4-3	Nombre de la organización.		Perfil de la compañía	X	8
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.		Perfil de la compañía	X	8
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.		Perfil de la compañía	X	8
G4-6	Número y nombre de los países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas.		Perfil de la compañía Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad	X	8, 10, 12, 50 y 52
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.		Perfil de la compañía	X	8
G4-8	Mercados servidos (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).		Perfil de la compañía Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad	X	8, 10, 12, 48, 50, 52 y 53
G4-9	Escala de la organización.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	9,10, 26 a 29, 48, 53 y 73
G4-10	Número de empleados.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	9 y 73
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	No hay convenios colectivos.	Tabla GRI	X	65
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.		Nuestros proveedores como aliados estratégicos	X	63
G4-13	Descripción de cambios significativos.		Declaración del Gerente General - Perfil de la compañía	X	5
G4-14	Principio de precaución. Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	No procede.	Tabla GRI	X	65

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
G4-15	Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas.		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones		12
G4-16	Lista de las asociaciones y las organizaciones.		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones		12
Aspectos materiales y cobertura					
G4-17	Entidades en estados financieros.	Se presenta el enlace a la información pública disponible y no está discriminada por entidades.	Perfil de la compañía - Tipiel en cifras - Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio		11
G4-18	Proceso de determinación de contenido y cobertura de la memoria.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		20
G4-19	Lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		21
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		21
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		21
G4-22	Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	No hubo cambios que implicaran reexpresiones de la información.	Sobre este informe - Perfil de la memoria Tabla GRI		23
G4-23	Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	No hubo cambios en el alcance.	Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		23 y 66
Participación de los grupos de interés					
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.		Sobre este informe - Las partes interesadas y su participación	X	22
G4-25	Descripción de la base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.		Sobre este informe - Las partes interesadas y su participación	X	22
G4-26	Descripción del enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.		Sobre este informe - Las partes interesadas y su participación	X	22
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés.	No se han presentado problemas en los procesos de participación de los grupos de interés.	Tabla GRI	X	66

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Perfil de la memoria					
G4-28	Periodo objeto de la memoria.	Diciembre del 2017	Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	23
G4-29	Fecha de la última memoria.		Tabla GRI		67
G4-30	Ciclo de presentación de memorias.		Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	23
G4-31	Punto de contacto.		Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	23
G4-32	Opción «de conformidad» con la Guía e índice GRI.		Sobre este informe - Perfil de la memoria Tabla GRI	X	23
G4-33	Verificación externa de la memoria.	No hay verificación externa, con excepción de los aspectos consignados en los sistemas certificados por las entidades auditoras.	Tabla GRI		23 y 67
Gobierno					
G4-34	Descripción de la estructura de gobierno de la organización.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		13
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno.		Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación		13
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		13
G4-39	Persona que preside el órgano superior de gobierno.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		13 y 14
G4-48	Comité o cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		14
Ética e integridad					
G4-56	Valores, principios, estándares y normas.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	15 y 20
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	15 y 20
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	22

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos específicos					
Economía					
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras - Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio	X	11
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales b(LA2)	X	11, 27, 78
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	56
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos		56
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.		Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales donde se ejecuten los proyectos		63
Medioambiente					
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	40 y 42
G4-EN3	Consumo energético interno.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	41
G4-EN5	Intensidad energética.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	41
G4-EN6	Reducción del consumo energético.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	41
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	43
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	43
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	42 y 43
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	39

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	No hubo multas o sanciones en el periodo.	Tabla GRI	X	69
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.		Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	X	62
Prácticas laborales					
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	72
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	72
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	72
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleado.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Salud y seguridad en el trabajo	X	72
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por sexo.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Salud y seguridad en el trabajo	X	37
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Procesos de desarrollo profesional	X	28 y 29
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Procesos de desarrollo profesional	X	27
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Procesos de desarrollo profesional	X	27

Indicador GRI	Comentarios		Referencia	Pacto Global	Página
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	81 y 82
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Por las características del negocio, se considera información confidencial.	Tabla GRI	X	70
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.		Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	X	62
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No hemos recibido reclamaciones formales sobre prácticas laborales.	Tabla GRI	X	70
Derechos humanos					
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Por las condiciones de nuestro negocio, no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Tabla GRI	X	70
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos - Divulgación interna y externa	X	59
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No se presentaron casos de discriminación en la compañía.	Tabla GRI	X	70
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	La empresa respeta la libertad de asociación y no hay convenios colectivos que se puedan afectar.	Tabla GRI	X	70

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	En consideración al alto grado de especialización de nuestros servicios y los de nuestros proveedores, nuestro riesgo de incidencia en este aspecto es nulo.	Tabla GRI	X	71
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	Contamos con una sede en el país. Por las condiciones de nuestro negocio, no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Tabla GRI	X	71
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados en función de criterios relativos a los derechos humanos.	Por las características de la cadena de suministro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Tabla GRI	X	71
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	Por las características de la cadena de suministro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Tabla GRI	X	71
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No hemos recibido reclamaciones sobre derechos humanos.	Tabla GRI	X	71
Sociedad					
G4-SO1	Porcentaje de operaciones en las que se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	56
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	No generamos efectos negativos en las comunidades.	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	56

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética	X	15
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética	X	15
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No se presentó ningún caso de corrupción en la compañía.	Tabla GRI	X	72
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	No realizamos aportes a partidos políticos.	Tabla GRI	X	72
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No llevamos a cabo prácticas monopolísticas ni afectamos la libre competencia, por lo cual no tenemos en curso ningún procedimiento legal.	Tabla GRI	X	72
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	No se presentaron multas ni sanciones.	Tabla GRI	X	72
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No se presentaron reclamaciones por impactos sociales negativos.	Tabla GRI	X	72
Responsabilidad sobre productos					
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.		Servicios innovadores y de excelente calidad		48
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	No se violó la privacidad ni hubo fuga de datos de los clientes, por lo cual no tenemos reclamaciones al respecto.	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente		72
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	No se presentan incumplimientos de la normatividad colombiana ni de los lineamientos de Technip.	Tabla GRI		72

6 Anexos

G4-9
G4-10
G4-EC3
G4-LA12

Tabla 1. La1 (a). Número de contrataciones por edad y sexo

Género	2017			2016			Variación		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Femenino	10	6	1	6	4	0	4	2	1
Masculino	22	14	7	5	11	4	17	3	3
Total	32	20	8	11	15	4	21	5	4

Tasa de contrataciones 2017-2016 / Edad y sexo

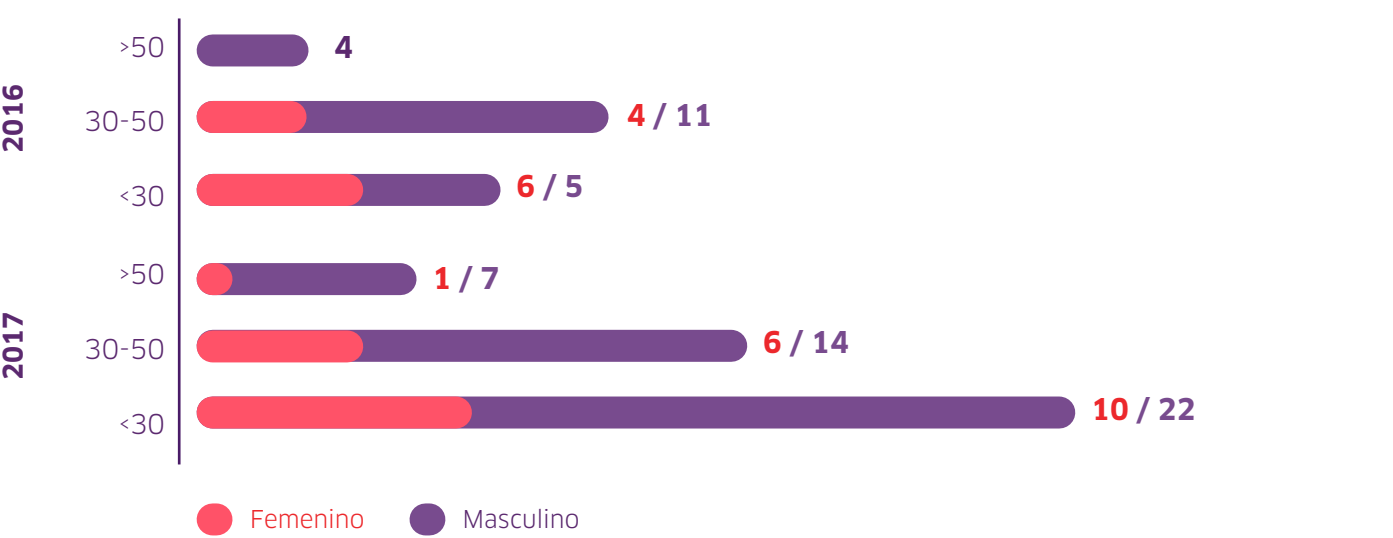


Tabla 2. La1 (b). Número de contrataciones por edad, sexo y región

Género	2017			2016		
	Bogotá	España	Roma	Bogotá	España	Roma
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Femenino	10	6	1	0	0	6
Masculino	21	12	7	1	2	5
Total	31	18	8	1	2	11

Tasa de contrataciones 2017-2016 / Edad, sexo y región

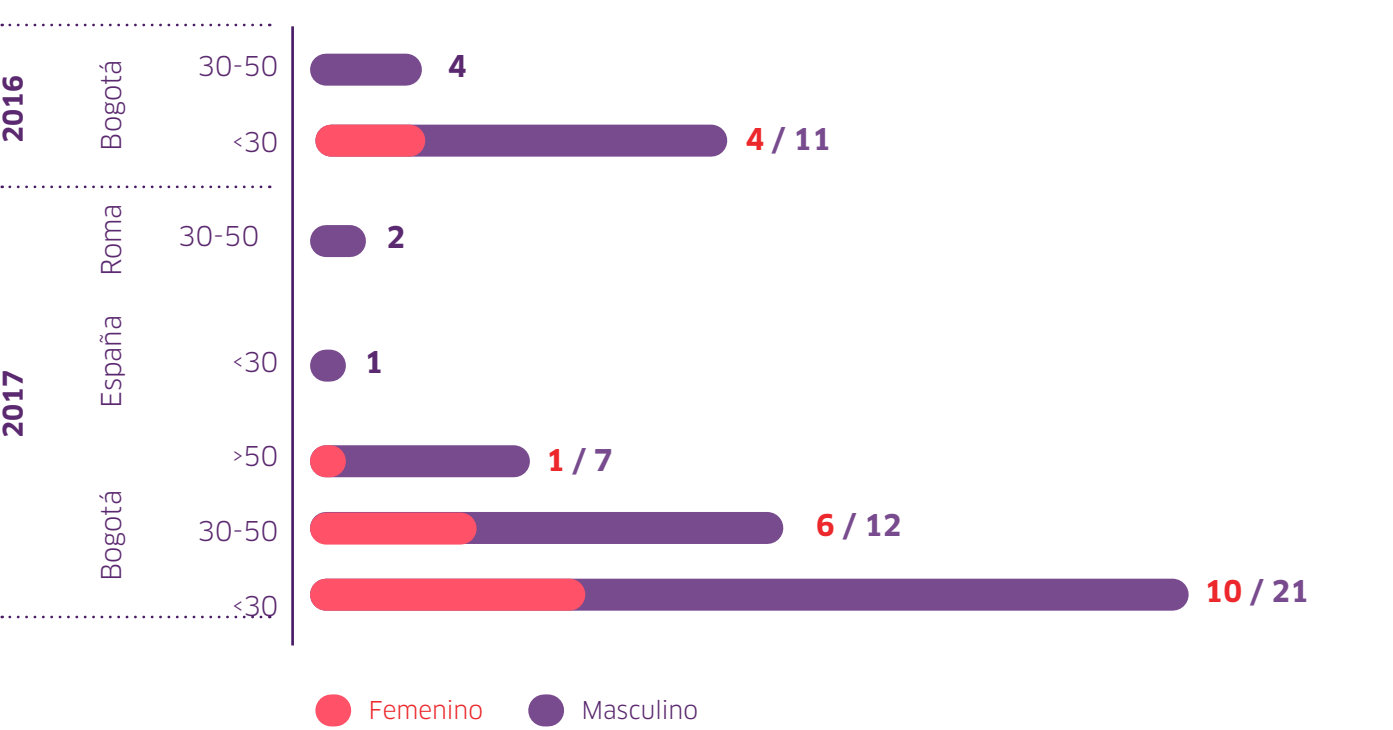


Tabla 3. Ingresos vs. Colectivo

Género	Colectivo 2017	Ingresos 2017	Colectivo 2016	Ingresos 2016	Variación colectivo	Variación ingresos
Femenino	109	17	115	10	-6	7
Masculino	257	43	270	20	-13	23
Total	366	60	385	61	-19	-1

Colectivo e ingresos 2017-2016

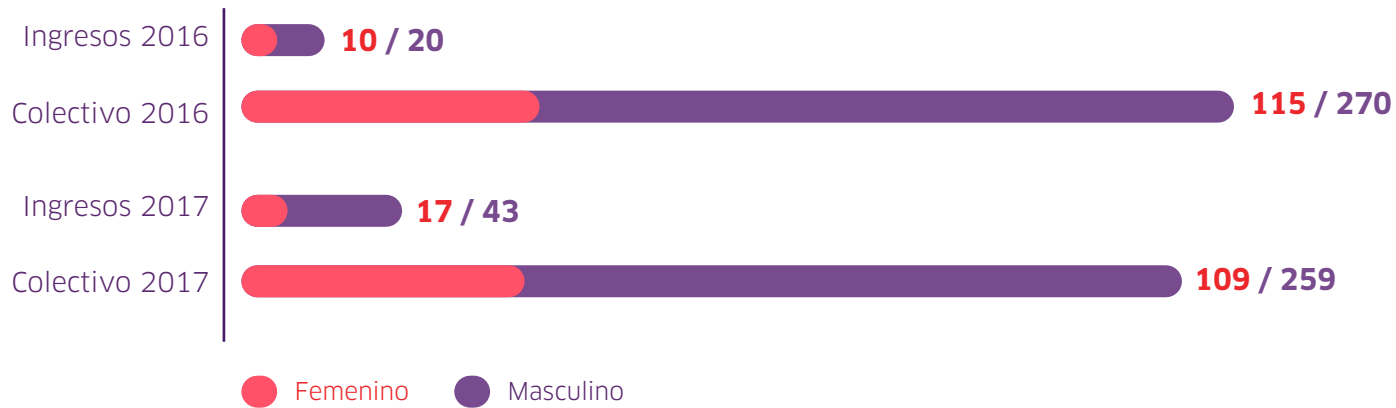


Tabla 4. Ingresos vs. Retiros

Rangos de edad	2017				2016				Rotación	Personal a diciembre de 2017 distribuido por edades
	Ingresos		Retiros		Ingresos		Retiros			
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
<30	10	22	11	11	6	5	9	29	33%	66
30-50	6	14	10	35	4	11	17	38	20%	228
>50	1	7	1	12	0	4	3	27	18%	72
Total	17	43	22	58	10	20	29	94	22%	366

*La rotación se halló con el número de retiros dividido en el total de personal a diciembre de 2017, y este distribuido por edad.

Ingresos y retiros 2017 - 2016

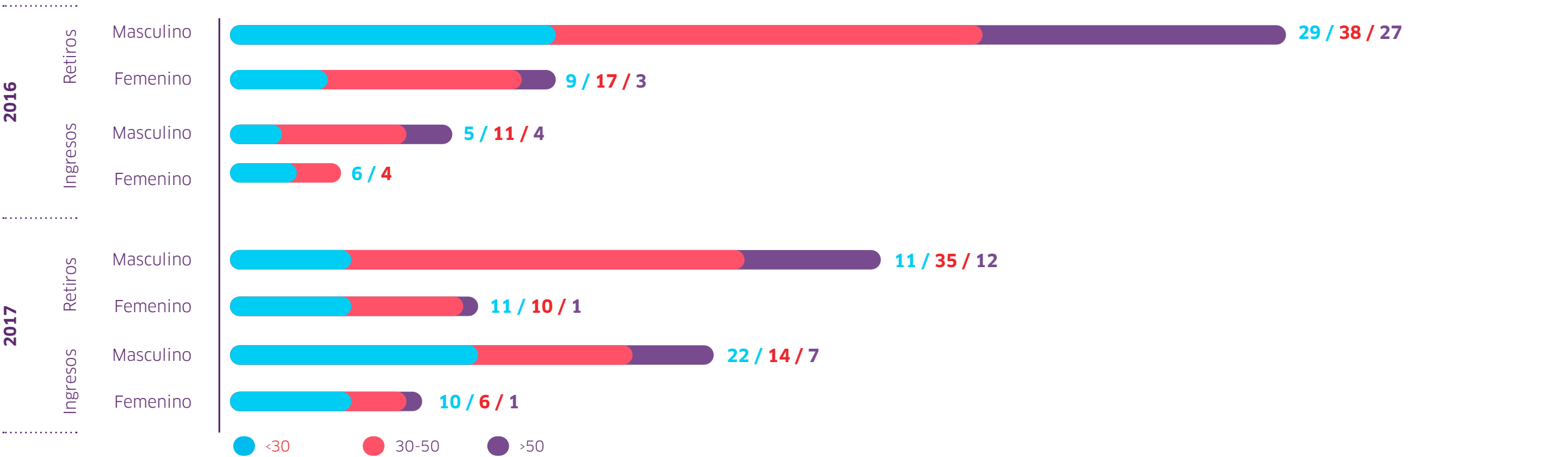


Tabla 5. Nacionalidad de nuestros colaboradores

Nacionalidad	2017		2016		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Argentina		1		1	0	0
Colombiana	107	252	113	261	-6	-9
Francesa		1		1	0	0
Italiana		2		6	0	-4
Venezolana	2	1	2	1	0	0
Total	109	257	115	270	-6	-13

Tabla 6. Colaboradores según tipo de jornada y género

Género	Tiempo completo 2017	Tiempo parcial 2017	Tiempo completo 2016	Tiempo parcial 2016
Femenino	109	0	115	0
Masculino	257	0	270	0
Total	366	0	385	0

Colaboradores según nacionalidad y género



Colaboradores según tipo de jornada 2017 -2016

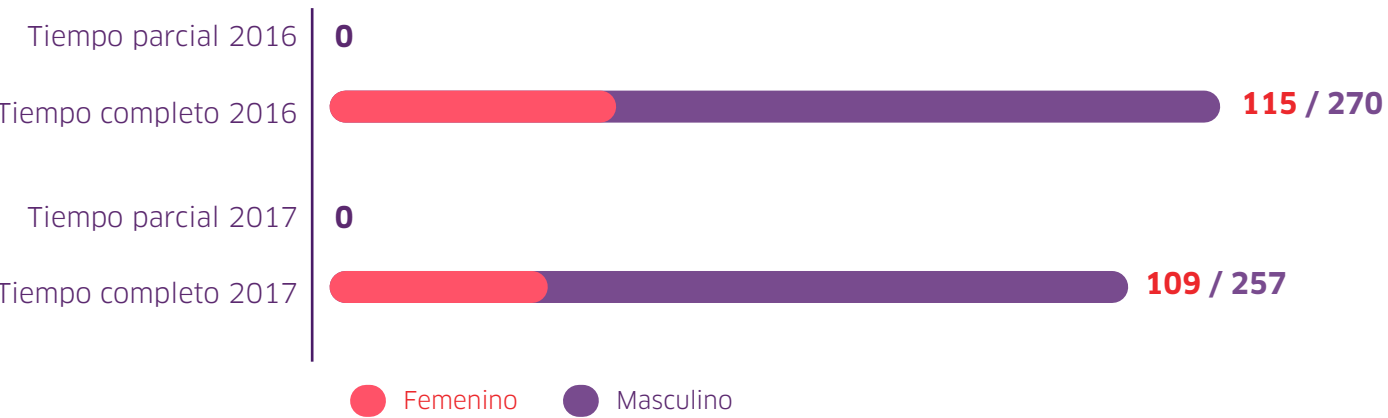


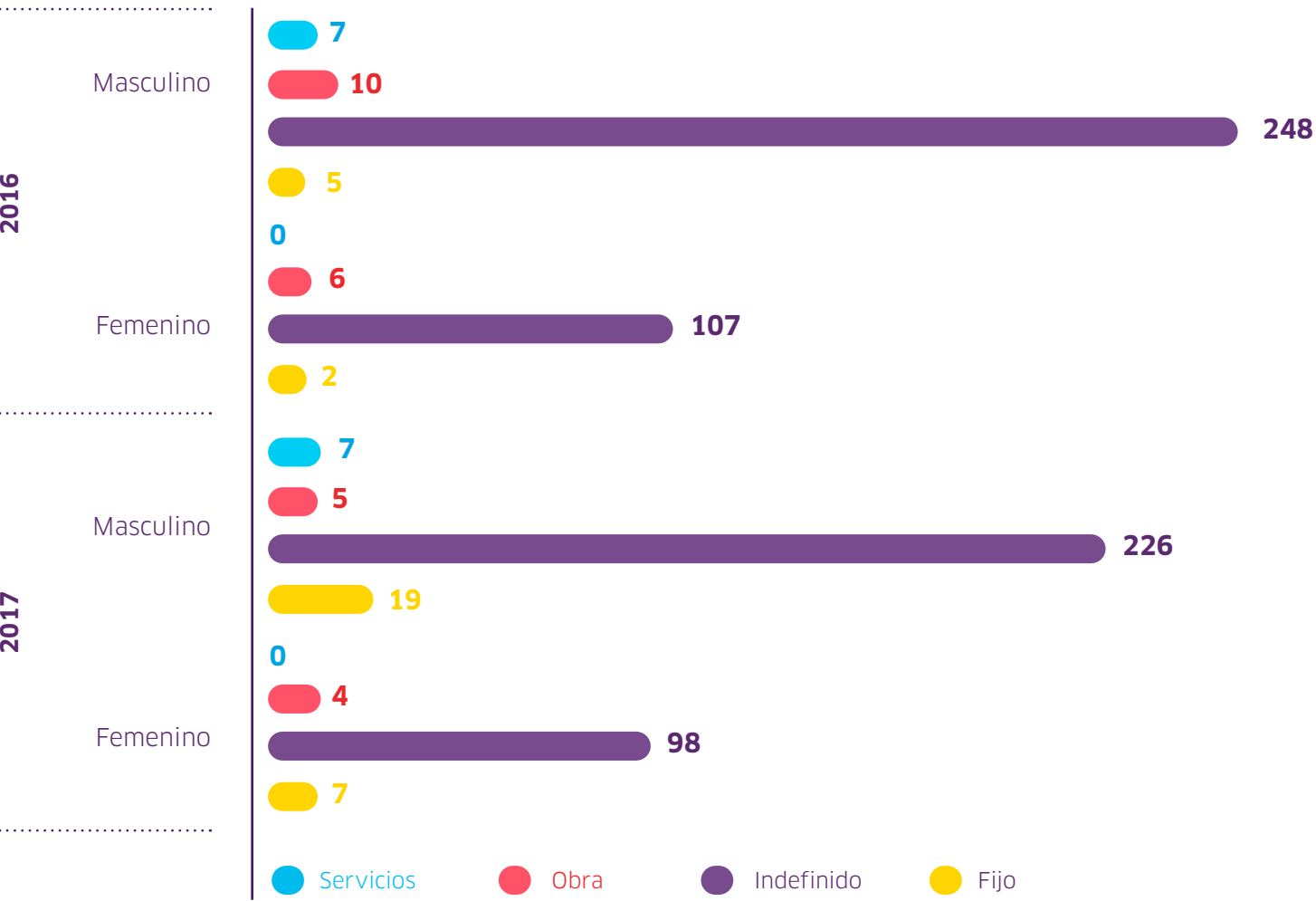
Tabla 7. Colaboradores por tipo de contrato y género

Contrato	2017		2016		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Fijo	7	19	2	5	5	14
Indefinido	98	226	107	248	-9	-22
Obra	4	5	6	10	-2	-5
Servicios	0	7	0	7	0	0
Total	109	257	115	270	-6	-13

Tabla 8. Número de colaboradores que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad, según género

Género	2017	2016	Variación
Femenino	3	7	-4
Masculino	4	1	3
Total	7	8	-1

Colaboradores por tipo de contrato y género 2017-2016



Colaboradores con derecho a baja por maternidad o paternidad, según género

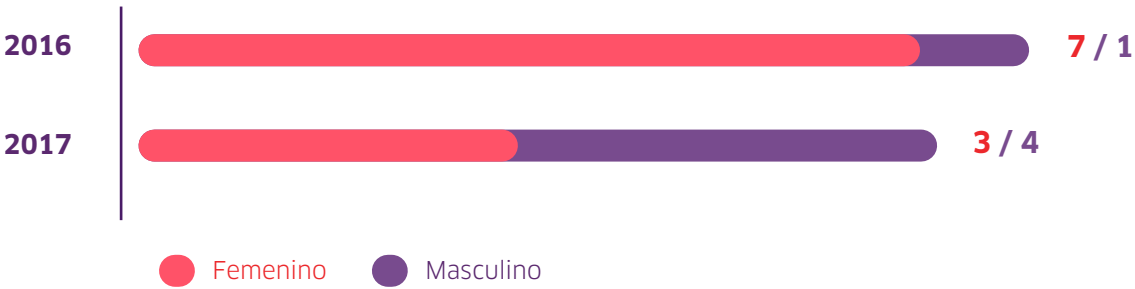


Tabla 9. Número de colaboradores que disfrutaron de una baja por maternidad o paternidad, según género

Género	2017		2016	
	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	3	3	7	7
Masculino	4	4	1	1
Total	7	7	8	8

Tabla 10. Número de colaboradores que retornaron después de su baja de maternidad o paternidad, según género

Género	2017			2016		
	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente
Femenino	3	2	1	7	3	0
Masculino	4	4	0	1	1	0
Total	7	6	1	8	4	0

Género	2017		2016	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	3	4	7	1
Retornaron	2	4	3	1
Licencia vigente	1	0	0	0
Total	5	8	10	2

Personal que ha disfrutado de licencia de maternidad o paternidad

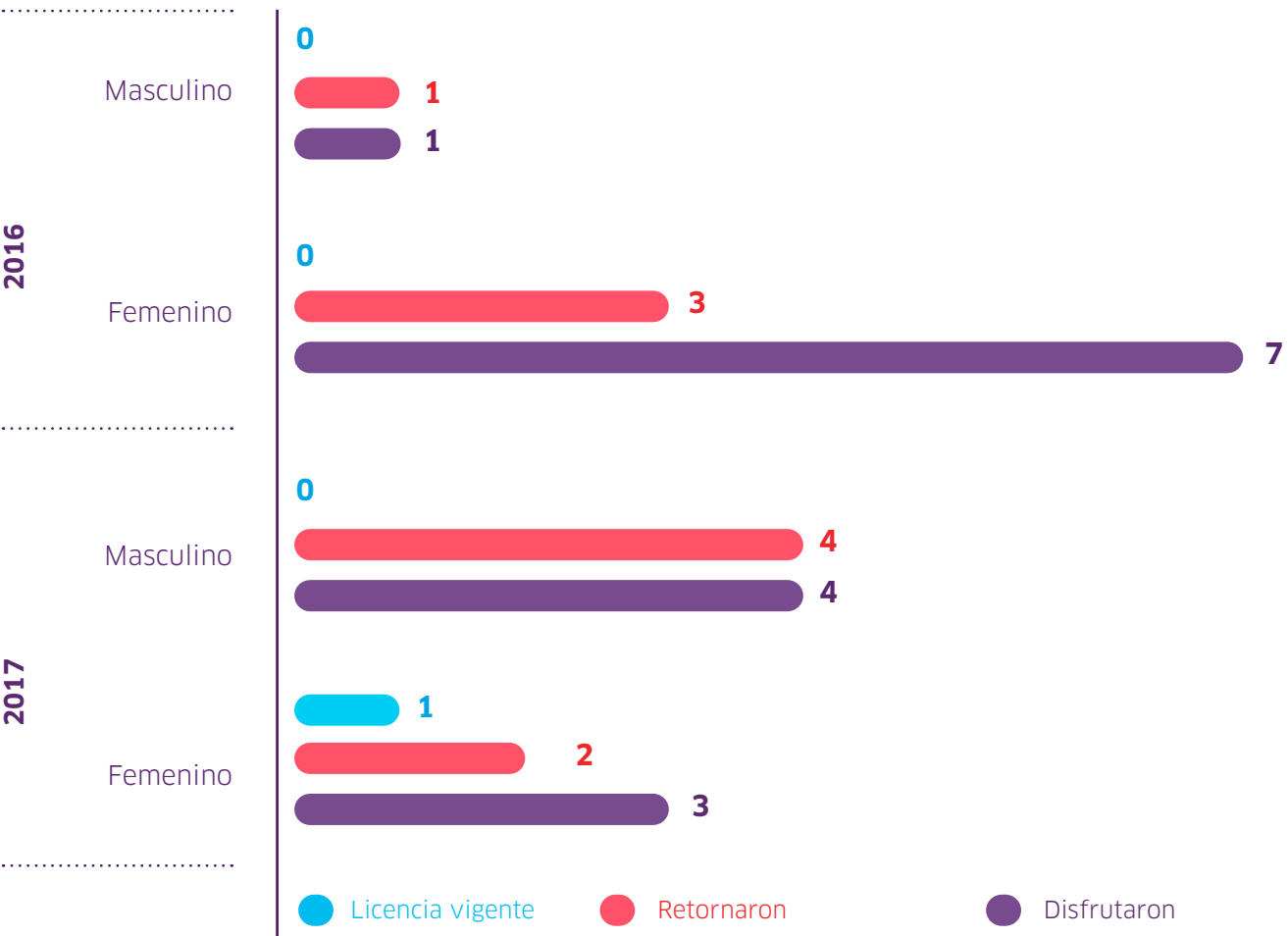


Tabla 11. Número de colaboradores que conservaron su trabajo después de 12 meses

2016-2017		
Género	Femenino	Masculino
Disfrutaron	7	1
Conservaron su empleo después de 12 meses	2	1
Total	9	2

Tabla 12. Índice de reincorporación al trabajo

2017				
Género	Total licencias	Total retornos	Licencias vigentes	Índice de reincorporación al trabajo
Femenino	3	2	1	66,7%
Masculino	4	4	0	100,0%
Total	7	6	1	85,7%

Tabla 13. Índice de retención

2016-2017			
Género	Derecho licencia	Conservaron su empleo después de 12 meses	Indice de retención
Femenino	7	2	29%
Masculino	1	1	100%
Total	8	3	38%

Personal que conservó su trabajo después de 12 meses

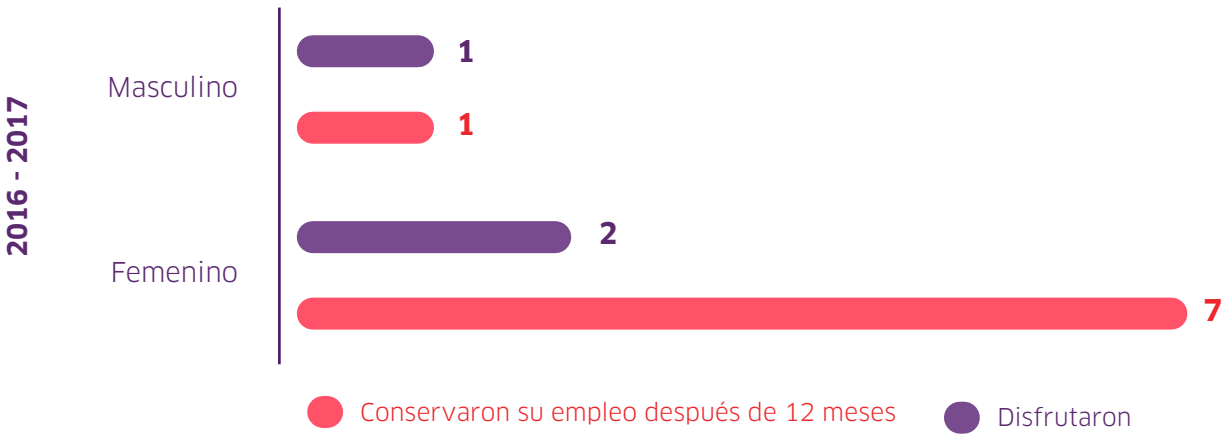


Tabla 14.1. Órganos de gobierno por rango de edad

Rangos de edad de los órganos de gobierno			
Género	30-50	>50	
Femenino	2	0	
Masculino	1	6	
Total	3	6	

Rangos de edad de los miembros de la compañía				Total
Género	<30	30-50	>50	
Femenino	19	77	13	109
Masculino	47	151	59	257
Total	66	228	72	366

Participación de los órganos de gobierno en el total				Total
Género	30-50	>50		
Femenino	2,6%	0,0%		1,8%
Masculino	0,7%	10,2%		2,7%
Total	3,3%	10,2%		2,5%

Tabla 14.2. Órganos de gobierno por rango de edad y nacionalidad

Colombiana				Colombiana			
		Total				Total	
Género	30-50	>50		Género	30-50	>50	
Femenino	2	0	2	Femenino	2,6%	0,0%	1,8%
Masculino	1	6	7	Masculino	0,7%	10,2%	2,7%
Total	3	6	9	Total	3,3%	10,2%	2,5%

Colombiana				Italiana			Francesa			Venezolana			Argentina			Total
Género	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	19	75	13	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	109
Masculino	47	147	58	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	257
Total	66	222	71	0	1	1	0	1	0	0	3	0	0	1	0	366

Tabla 15. Personal de la compañía por categoría profesional

Bachilleres				Técnico/Tecnólogo			Profesional			Total
Género	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	0	10	3	6	9	1	13	58	9	109
Masculino	2	3	8	8	16	9	37	132	42	257
Total	2	13	11	14	25	10	50	190	51	366

Tabla 16. Personal de la compañía por categoría, nacionalidad y edad

Categoría	Argentina	Colombiana						Francesa	Italiana		Venezolana	
	Masculino	Femenino			Masculino			Masculino	Masculino		Femenino	Masculino
	30-50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	30-50	30-50	>50	30-50	30-50
Gerencia comercial			0,55%			0,82%	1,09%					
Programación y control		0,55%		0,27%	0,27%	0,82%	0,82%					
Otros soportes administrativos		0,27%	0,27%	0,27%								
Administración y finanzas		0,55%	1,64%	0,27%		0,82%	0,27%					
Gestión humana		0,27%	1,09%	0,27%		0,55%						
Tecnología informática		0,27%	0,55%		0,55%	2,73%						
Otros soportes		0,27%	2,46%	0,82%	0,27%	0,27%	0,82%					
HSE, seguridad		0,27%	0,27%	0,27%	0,00%	0,27%	0,55%					
Departamentos de ingeniería	0,27%	1,64%	9,02%	0,55%	9,02%	26,50%	7,92%		0,27%		0,27%	0,27%
Construcción						0,27%	0,27%					
Proceso		1,09%	2,19%	0,27%	2,19%	4,92%	1,09%	0,27%			0,27%	
Compras			1,64%		0,55%	1,09%	0,82%					
Dirección de proyectos			0,55%	0,27%		0,55%	1,91%			0,27%		
Nuevas tecnologías							0,27%					
Calidad			0,27%	0,27%		0,55%						
Total	0,27%	5,19%	20,49%	3,55%	12,84%	40,16%	15,85%	0,27%	0,27%	0,27%	0,55%	0,27%

Tabla 17. Personal externo de la compañía por género

Género	Personal
Femenino	11
Masculino	31
Total	42

Tabla 18. Tamaño de la plantilla por género y región

Género	Australia	China	Colombia	España	Francia	Italia	México	Perú	Total
Femenino	1	0	101	1	1	5	0	0	109
Masculino	2	1	216	7	4	25	1	1	257
Total	3	1	317	8	5	30	1	1	366



Calle 38 8-62
Teléfono: +57 (1) 3320200
Bogotá D.C.
www.tipiel.com.co