





> Informe de sostenibilidad

La elaboración de este reporte ha sido posible gracias a los directivos de los departamentos de Tipiel y sus equipos de trabajo:

Riccardo Nicoletti

Gerente General

Leonardo Gracia

Director Operativo

Gilberto Beltrán

Director Comercial

Liliana Sánchez

Directora Administrativa y Financiera

Isabel Jaimes

Jefe de Gestión Humana

Alba Mireya Sandoval

Jefe Departamento HSE

Andrés Sarmiento

Jefe Departamento de Calidad

Raúl Moreno

Jefe Departamento de Procura

Adriana Rugeles Romero

Coordinadora RSE

Johana Lucía Bejarano y Leslie Tatiana Torres

Área de Comunicaciones

Diseño y Diagramación

GOOD;)

Comunicación para el desarrollo sostenible



Tabla de Contenido

Declaración del Gerente General

4. Compromisos

8

Empleados



Medioambiente

Comunidad

Proveedores



Clientes

2.0

Perfil de la compañia

5. O

3.0

Sobre este informe

6.0

Anexos





Riccardo Nicoletti

GRI 102-10 GRI 102-14 GRI 102-15





También en el 2018 la empresa honró sus compromisos con sus grupos de interés, especialmente aquellos relacionados con los de prestar servicios seguros y de excelente calidad, actuar en el marco de la legalidad e integridad, y de gestionar de manera responsable los aspectos sociales, ambientales y económicos que inciden en el desarrollo y crecimiento de la compañía y, por tanto, en los procesos de relacionamiento con las partes interesadas.

Los principales resultados de la empresa muestran tendencias similares a las del orden nacional; es decir, mayores ingresos operacionales, estabilidad en los márgenes de utilidades e innovación en la oferta de beneficios laborales para los empleados, entre otros indicadores relevantes. En este panorama positivo, tiene un papel fundamental el relacionamiento con TechnipFMC, con el cual, además de arrojar estrategias de mutuo beneficio a largo plazo,

se abrieron y consolidaron nuevas y más retadoras oportunidades de articular la ingeniería colombiana de alta calidad al desarrollo de proyectos de gran escala en diversos países del mundo.

Durante el 2018 continuamos la gestión para ampliar nuestros nichos de mercado en diferentes países de Suramérica, de tal manera que sea posible diversificar las jurisdicciones donde desarrollemos proyectos autónomos, así como paulatinos esfuerzos de trabajar en sectores diferentes al del petróleo y gas. Hemos declarado en años anteriores que no se trata de una tarea fácil, pero persistimos en ella.

Avanzamos en correlacionar los impactos de nuestra operación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en línea con el enfoque promocionado por el Pacto Global, del cual somos firmantes.
Con este análisis fue posible ratificar que por las características de operación del negocio, este tiene impactos negativos marginales, y que, en cambio, una gestión empresarial responsable, como lo es en nuestro caso, contribuye al fortalecimiento de la institucionalidad que aporta a los objetivos del trabajo decente, a la construcción de la legitimidad institucional, al respeto de los derechos humanos, a fortalecer capacidades de las comunidades locales y

a fomentar alianzas para lograr objetivos comunes. En este ámbito, destacamos especialmente a Guías Colombia, iniciativa multiactor en la cual los actores del Estado, la sociedad civil, las empresas y los organismos internacionales, coordinados por la Secretaría Técnica ejercida por la Fundación Ideas para la Paz, hemos hecho un esfuerzo significativo durante 12 años, con el fin de fortalecer las capacidades de gestión empresarial para actuar de manera respetuosa de los derechos humanos.

Los resultados del sistema de HSE siempre son un factor de orgullo; mantenemos la valoración del Consejo Colombiano de Seguridad en 100, y los indicadores de consumo de recursos están dentro de las metas establecidas. Superamos las dificultades asociadas con un incidente vial causado por un tercero, en el cual los funcionarios de la compañía que se vieron afectados recibieron atención integral y oportuna. De la experiencia surgieron también lecciones aprendidas para fortalecer el sistema y nuestra capacidad de respuesta frente a las contingencias.

La paulatina reactivación del sector, junto con la devaluación del peso colombiano, se reflejó internamente en una mayor dinámica



en la demanda de servicios de ingeniería, en la contratación de jóvenes profesionales en diferentes áreas para atender los requerimientos técnicos y administrativos de la compañía, en un incremento del 87% en las horas de entrenamiento, así como en nuevas líneas de beneficios para los empleados. Con el fin de estructurar las diversas estrategias de gestión humana, y de manera articulada con lo que está previsto en la etapa de implementación en la iniciativa de Guías Colombia, el próximo año iniciaremos el ejercicio con la Guía de Trabajo Decente.

Un tema latente en el sector de hidrocarburos y gas, donde prestamos más del 95% de nuestros servicios de ingeniería, es el uso del *fracking* en el país. Las decisiones de política pública deberán considerar un balance frente a las expectativas sobre los volúmenes de reservas, la incertidumbre latente sobre los impactos ambientales relacionados con este tipo de tecnología y los estimativos respecto a las necesidades internas de abastecimiento. Un tema de amplia complejidad, que repercutirá en el país, en el sector, en los clientes, y también de manera indirecta en la empresa.

Los resultados de la compañía son muy satisfactorios desde todos los puntos de vista y van de la mano con nuestros principios de sostenibilidad. Superamos paulatinamente la crisis que debilitó al sector, sin afectar la calidad de los servicios, ofreciendo nuevas oportunidades de empleo formal, articulándonos con nuestros proveedores, cumpliendo con las metas de nuestros sistemas de HSE y Calidad, actuando con integridad y de manera respetuosa de los derechos humanos, para que la ingeniería nacional, además de dejar una huella técnica, lleve una huella social y contribuya también a enaltecer la imagen de Colombia en el exterior. Riccardo Nicoletti







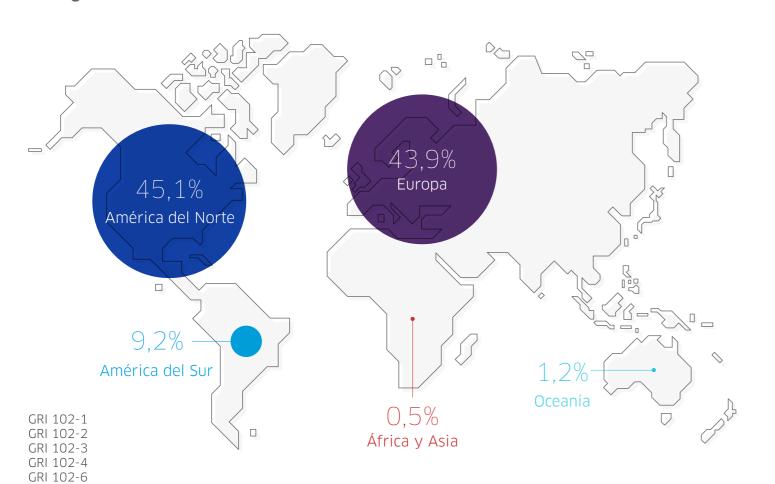
Somos especialistas en la prestación de servicios de ingeniería al sector de hidrocarburos y gas, así como a otras industrias de energía, química fina, agroindustria y biocombustibles.

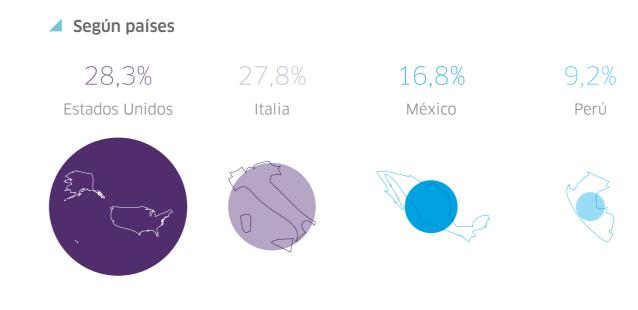
El centro operativo en Colombia está radicado en Bogotá, D. C., desde el cual prestamos los servicios de ingeniería en el país o en América, y nos articulamos con los diversos centros operativos de TechnipFMC en el mundo para el desarrollo de los proyectos en que participamos. Las gráficas ilustran la distribución porcentual del valor de las exportaciones de nuestros servicios.



▲ Participación porcentual de las exportaciones - 2018

Según continentes









3,5% España

Rusia, Grecia, Egipto y Singapur

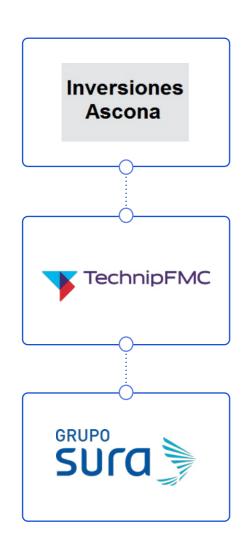
0,6%







Accionistas





Servicios y operación

Estamos en capacidad de prestar servicios a los siguientes sectores industriales:



Petróleo y gas (upstream, midstream y downstream)



Petroquímico



Biocombustibles



Química fina



Generación de energía



Manufacturero



Cementero



Alimenticio



Agroindustrial

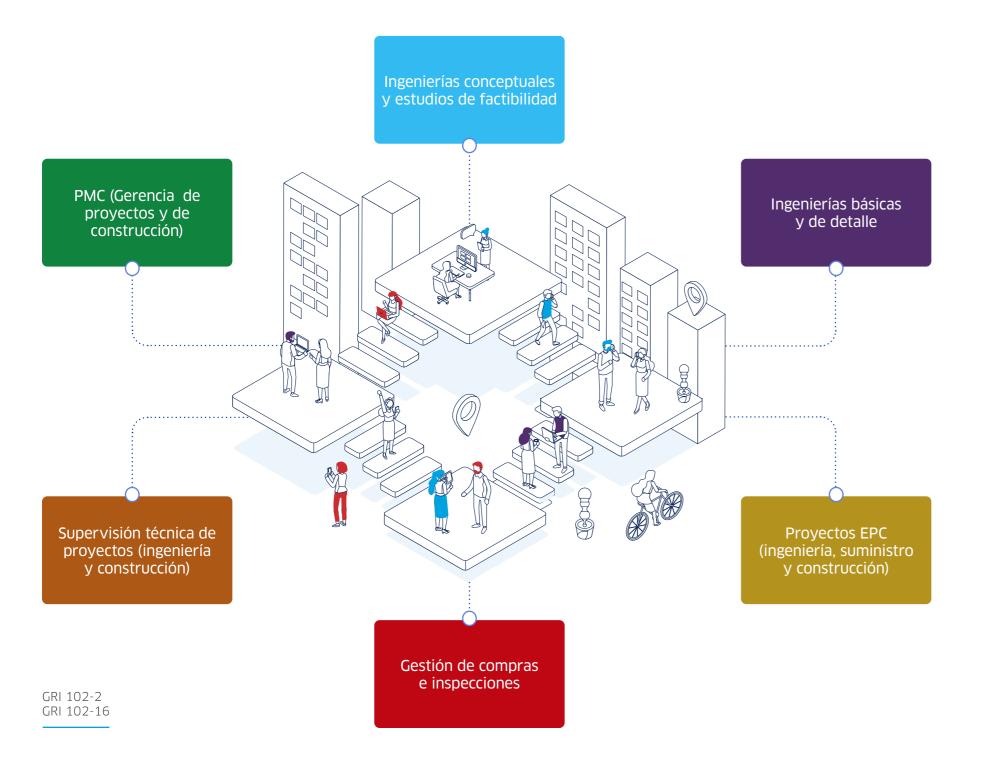


Infraestructura

GRI 102-2 GRI 102-5



Los alcances de ingeniería incluyen:



Misión y valores





Tipiel en cifras

Seguimos el rumbo de la estabilización de la compañía, como se puede observar con algunos de los indicadores:

i) Horas contratadas y empleos generados en los mismos rangos de los últimos tres años.

2011	2012	2013	2014
965.000	1.071.000	1.104.000	1.069.000
3 632	(2) 684	(2) 688	710
58.000	69.000	③ 74.000	⑤ 51.000
2015	2016	2017	2018
2015 930.000	2016 618.000	2017 620.000	2018 578.000
930.000	618.000	620.000	578.000

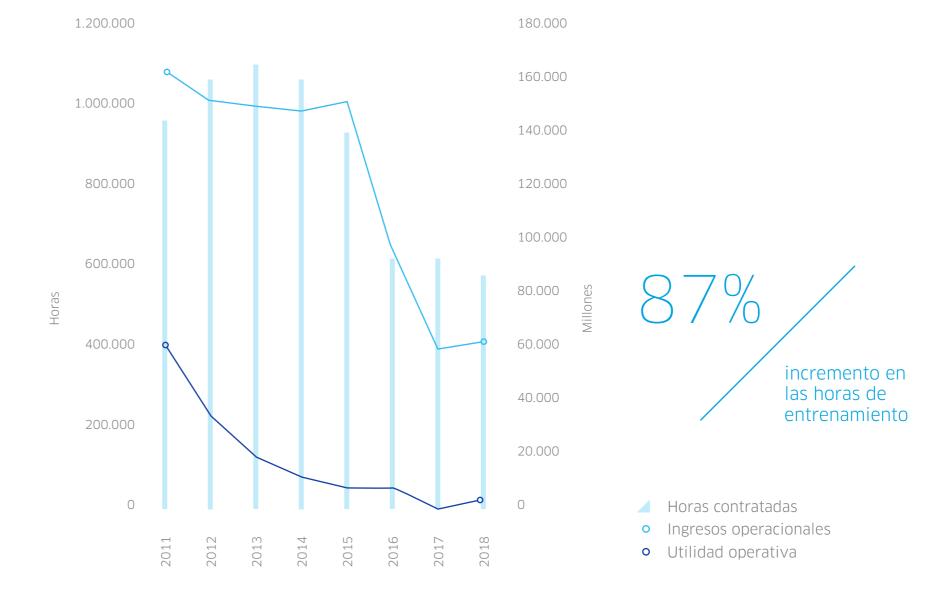
Horas contratadas

(g) Empleados

(B) Horas entrenamiento

ii) Un incremento del 87% en las horas de entrenamiento, especialmente destinadas a formación técnica. iii) Un leve repunte en los ingresos operativos y en las utilidades operacionales.

→ Horas contratadas, ingresos operacionales y utilidad operativa, 2011-2018

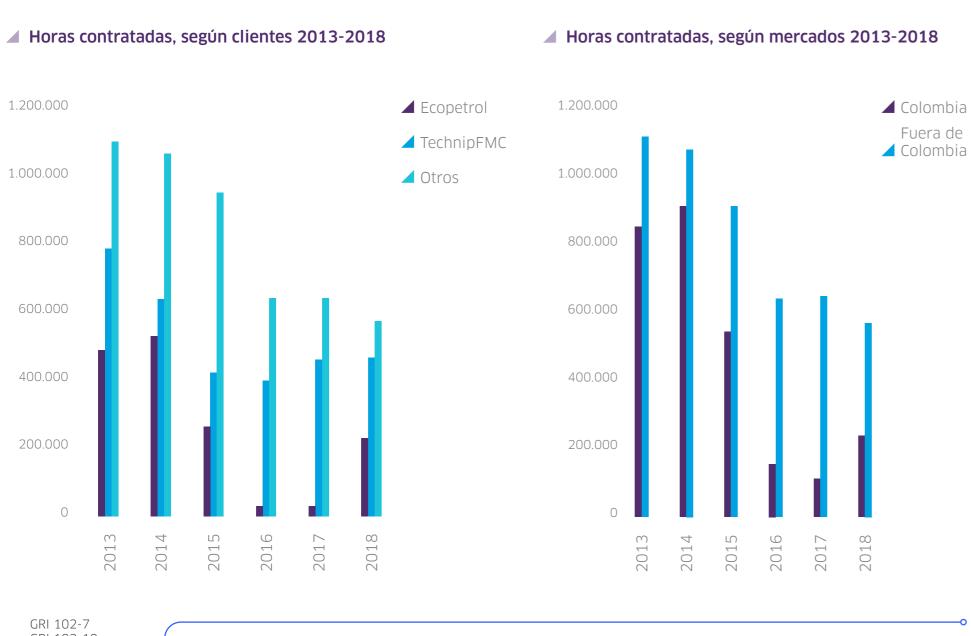


GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 102-10

Informe de sostenibilidad 2018. Perfil de la compañía



iv) Una considerable participación de las horas en mercados internacionales, en la cual ha sido fundamental la contratación de TechnipFMC en los proyectos desarrollados en diferentes partes del mundo.





GRI 102-7 GRI 102-10



v) Estabilidad en el valor económico directo y distribuido por la compañía entre el 2017 y el 2018.

✓ Valor económico directo generado y distribuido

Valor económico, directo, generado (\$millones)	2015	2016	2017	2018
Ingresos por ventas netas	150.553	95.817	60.088	63.744
Ingresos por inversiones financieras	99	84	31	23
Ingresos por ventas de propiedad, planta y equipo	0	3	199	71
Total	150.652	95.904	60.318	63.838

GRI 102-10 GRI 102-45 GRI 201-1 63.838

millones valor directo generado a 2018



Valor económico, directo, distribuido (\$millones)	2015	2016	2017	2018
Pagos a proveedores	39.376	28.087	24.175	20.694
Salarios y beneficios sociales para los empleados				
Salarios y prestaciones	68.064	44.167	38.216	37.583
Beneficios sociales (auxilios, contribución fondos mutuos inversión, apoyo educación superior, formación y entrenamiento, bienestar y calidad de vida)	4.283	2.785	1.124	3.103
Tasas e impuestos brutos	10.887	16.557	3.677	4.926
Inversiones en la comunidad	389	129	151	127
Pagos a proveedores de fondos				
Distribución reservas capital de trabajo	60.000	0	0	0
Intereses pagados a préstamos	467	1.050	0	0
Total	183.465	92.776	67.344	66.432

Nota: Desde el 2015, las cifras financieras están reportadas bajo las normas NIIF (internacionales).

Los estados financieros al 31 de diciembre del 2018 pueden ser consultados en la página web de la Superintendencia de Sociedades (http://pie.supersociedades.gov.co/Pages/default.aspx#/resumenEjecutivo).



Certificaciones, asociaciones y organizaciones

La empresa fue certificada por BUREAU VERITAS en los sistemas de gestión ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007.

Tipiel pertenece a las siguientes asociaciones, agremiaciones e iniciativas:

Nacionales

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

GRI 102-12 GRI 102-13

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





Órganos de gobierno

El gobierno corporativo está conformado por diferentes instancias, que responden a las necesidades organizacionales en términos estratégicos, operativos, administrativos o financieros.

La Junta Directiva se encarga del direccionamiento general y estratégico de la compañía. Está conformada por cinco miembros principales, con los respectivos suplentes, quienes representan a los accionistas de acuerdo con las condiciones establecidas en los protocolos internos. Se reúne regularmente cada dos meses, establece directrices y hace seguimiento a los diferentes ámbitos del desempeño corporativo. Cada seis meses participa el Oficial de Cumplimiento, quien presenta los resultados de la eficiencia y efectividad del Sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.

El Gerente General dirige el Comité Ejecutivo, el cual tiene como objetivo identificar, establecer, verificar y retroalimentar los objetivos y directrices estratégicas y de operación de la compañía. Está conformado por diez miembros de la alta dirección, dos de los cuales son mujeres (20%). Los cargos que lo integran son: Dirección Operativa, Dirección Comercial, Dirección de Administración y Finanzas, Gerencia de Producción, Gerencia de Proyectos, Gerencia de Proceso, Jefe de Gestión Humana, Director de Mercadeo Estratégico, Nuevas Tecnologías y Licencias y Jefe de Gestión de Riesgos.

La gestión de los temas de interés organizacional está bajo la responsabilidad de comités particulares, los cuales deben asegurar que los sistemas o aspectos que tratan cumplen con los valores y directrices corporativos, son eficientes y efectivos y aportan a la sostenibilidad de la organización. Por ejemplo, se encuentran el Comité Comercial, el Comité de Proyectos, el Comité de Compras, y las reuniones de seguimiento relacionadas con la carga de trabajo, o de la Gerencia de Proyectos, entre otros.

Las diferentes instancias del gobierno corporativo están reguladas por procedimientos específicos, los cuales establecen su conformación, la frecuencia del proceso de seguimiento, los mecanismos para la toma de decisiones, los canales y medios de reporte. Las coordina el cargo responsable, que debe asegurar que la información y toma de decisiones esté plenamente formalizada y sea trazable.

GRI 102-18 GRI 102-22 GRI 102-23

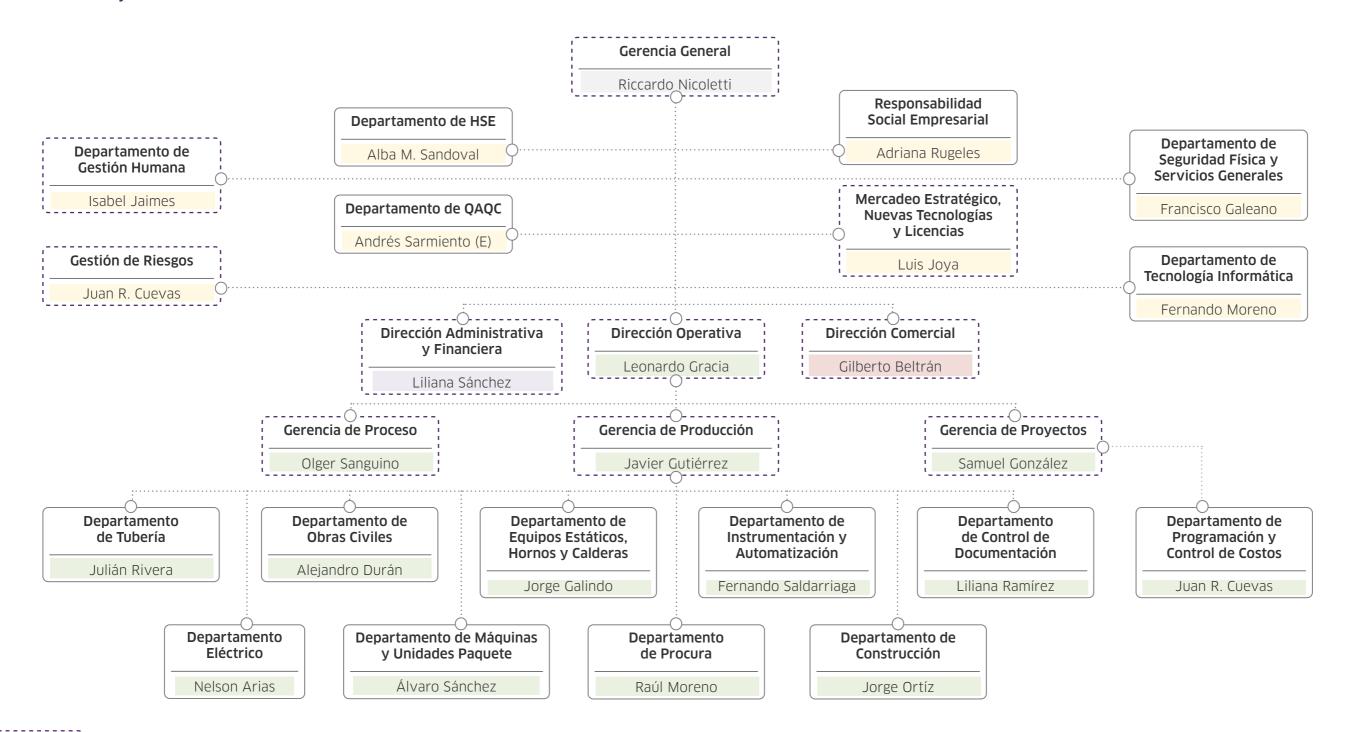




Organigrama de Tipiel Integrantes del Comité Ejecutivo

Integrantes del

Comité Ejecutivo



ipiel

Programa de Ética y Transparencia

La compañía avanzó en la estructuración del Programa de Ética y Transparencia, el cual tiene como propósito articular en un sistema organizado las diferentes áreas de cumplimiento en la empresa. Para este fin definió cuatro pilares, como se indica en la figura.



Programa de Ética y Transparencia





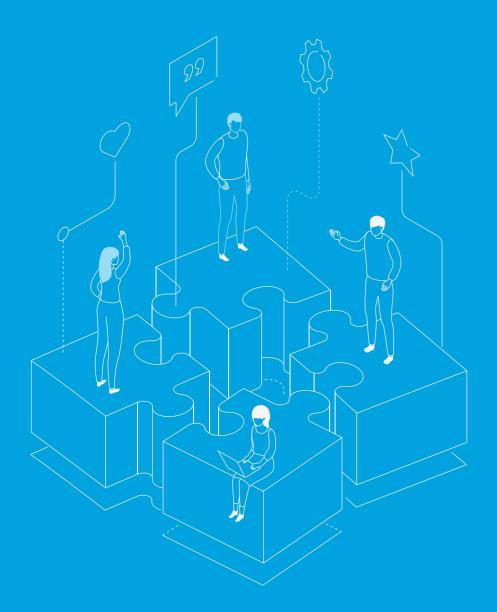




GRI 102-17

17





Cada pilar es autónomo; se gestiona con base en las políticas y procedimientos particulares que se correspondan con la normatividad vigente, y en su conjunto están bajo la coordinación general del Oficial de Cumplimiento, quien tiene la responsabilidad de velar por la eficiencia y efectividad del programa, en general, y de cada uno de sus pilares, en particular.

Las revisiones gerenciales trimestrales y los reportes semestrales a la Junta Directiva son fundamentales para adelantar el proceso de seguimiento, de retroalimentación y de fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la integridad.

Durante el 2018, en correspondencia con lo que se estableció en el plan de trabajo, y con el apoyo del Departamento de Tecnología Informática, se diseñó e implementó la aplicación digital de la declaración de conflictos de interés. Se alcanzaron resultados satisfactorios en relación con: la sistematización de la información, el incremento en la cobertura de los empleados que la diligenciaron (98%), trazabilidad, actualización en línea, y generación de reportes con información confiable para la toma de decisiones.

El Comité de Ética sesionó dos veces en el año y no recibió reportes de faltas éticas en la compañía. Funcionarios de Compliance de TechnipFMC realizaron una capacitación sobre el Código de Negocios del grupo y los medios de reporte.

Tal como lo indica la figura, en el Programa de Ética y Transparencia el cuarto pilar corresponde a la gestión de riesgos de corrupción, soborno transnacional y fraude. Se trata del pilar más incipiente, pero en el cual se alcanzó una identificación y calificación básica de los riesgos que deberán ser validados con los departamentos de la compañía con mayor exposición. De igual forma, y en concordancia con los avances en la gestión de riesgos generales, se desarrollaron este tipo de análisis desde la etapa de ofertas, con el fin de valorar factores de riesgo por jurisdicción o por las contrapartes.

Entonces, se cuenta con un programa de gestión de riesgos, que paulatinamente se deberá fortalecer y que ha sido efectivo para gestionar y evitar que se materialicen los riesgos considerados en los pilares del Programa de Ética y Transparencia.

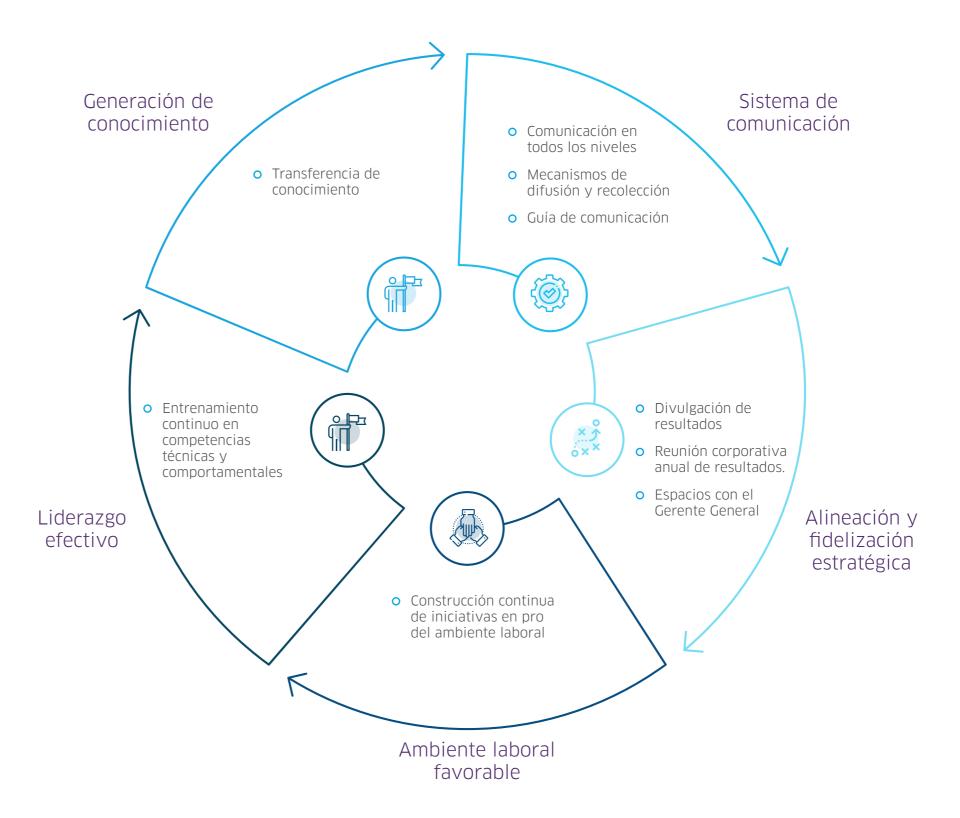
GRI 205

Comunicación estratégica

El Plan Estratégico de Comunicaciones, con el cual la compañía fundamenta a largo plazo sus procesos de relacionamiento internos y externos, se consolida en sus cinco líneas de gestión. Ellas responden a los resultados de los diálogos con las diversas partes interesadas, los cuales pueden ser liderados por el área de Comunicaciones del Departamento de Gestión Humana, o pueden ser canalizados y transmitidos a dicha área por el responsable directo del relacionamiento con la parte interesada, para que sean considerados en los desarrollos o mejoras de la estrategia comunicativa.

Los canales de comunicación habituales, tales como correos electrónicos corporativos, campañas temáticas periódicas en pantallas digitales o pendones, el evento anual de Tipiel en Camino, los desayunos periódicos con el Gerente General y las publicaciones mensuales en el boletín Tipiel en Contacto, por ejemplo, fueron efectivos para divulgar noticias de interés colectivo, para ofrecer información unificada, para fortalecer la identidad corporativa y para incidir en la cultura organizacional en torno a intereses prioritarios, entre otros elementos relevantes, tal como se puede constatar a lo largo del presente informe.

Herramientas comunicativas, como Yammer y otros aplicativos de TechnipFMC, son apropiadas para fomentar el diálogo y la interacción, tanto individual como de los grupos de trabajo que desarrollan proyectos conjuntos desde diferentes partes del mundo.



1 ipiel

Los principales resultados del 2018 son los siguientes:



Participación en la feria anual de Expo Oil & Gas.





Representatividad en ferias laborales a las cuales invitan a Tipiel.



Publicación de un artículo en la Edición Especial de Petróleos para la revista Semana, en el cual se exaltó la labor de las empresas petroleras o de servicios conexos, que han impulsado la actividad, los protagonistas y los desafíos futuros, entre otros temas. El artículo se puede consultar en https://www.semana.com/contenidos-editoriales/hidrocarburos-son-el-futuro/articulo/tipiel-ayuda-al-desarrollo-de-la-ingenieria-en-colombia/590022



Establecer un plan de comunicaciones interno unificado, con la participación de diversas áreas de la compañía, las cuales programaban sus actividades y campañas de divulgación masiva de manera estructurada.



Implementación de una campaña corporativa del orden mundial, denominada *Take 5*Day, la cual pretende reforzar colectiva y consistentemente los principios fundamentales, que comprenden el marco de valores y reflejan la forma en que hacemos negocios.

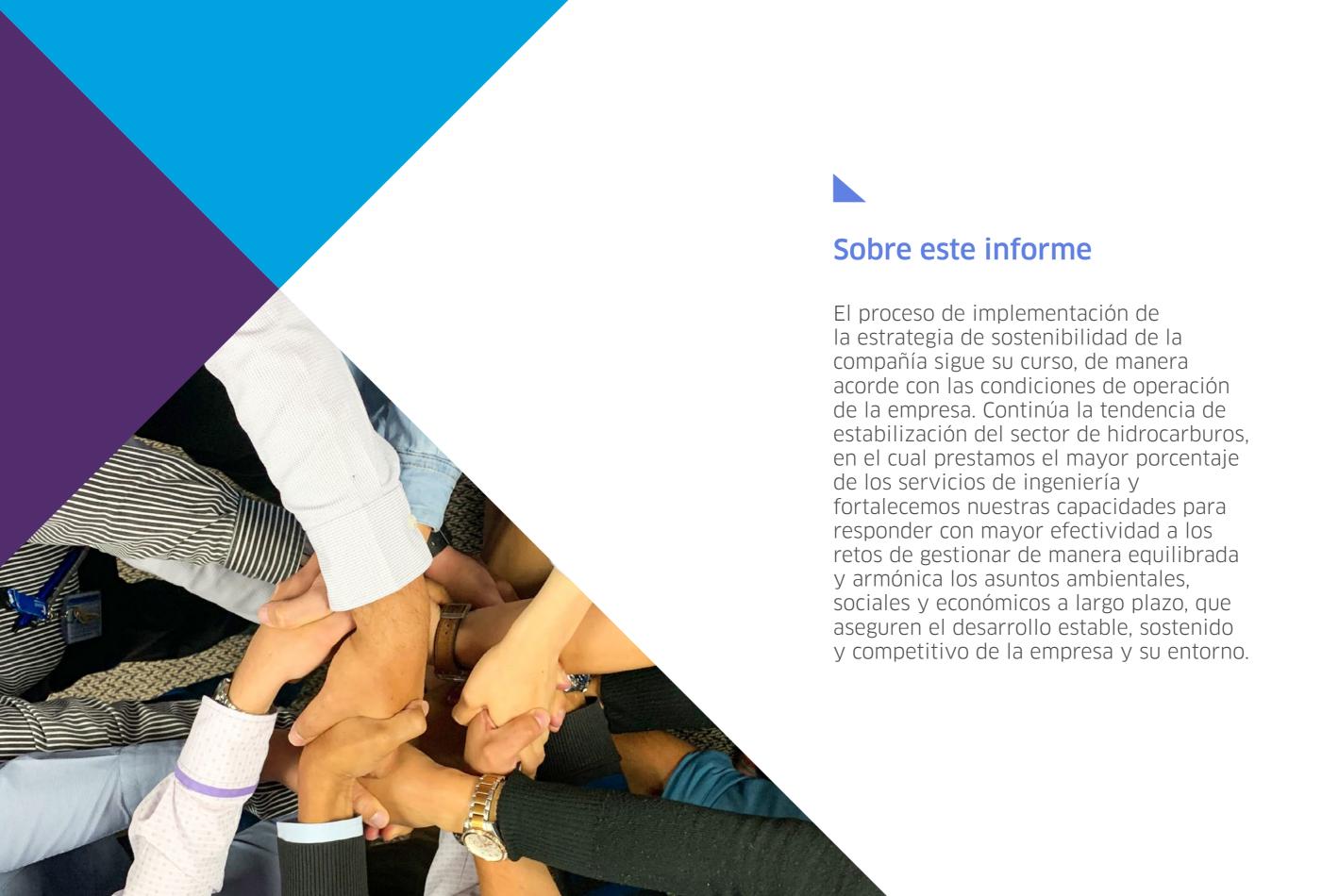














Temas materiales y cobertura

Los temas materiales son el resultado de la evaluación interna y de las consultas a los grupos de interés desde la fase más temprana de la gestión de la sostenibilidad. Más recientemente, las iniciativas relacionadas con cada tema se reorganizaron sin afectar el enfoque de gestión, y por último se reflejaron en un esquema estructurado y sencillo que indica los temas centrales, alcances, cobertura y las partes interesadas con las cuales tiene mayor relación.

Proveedores

Externo



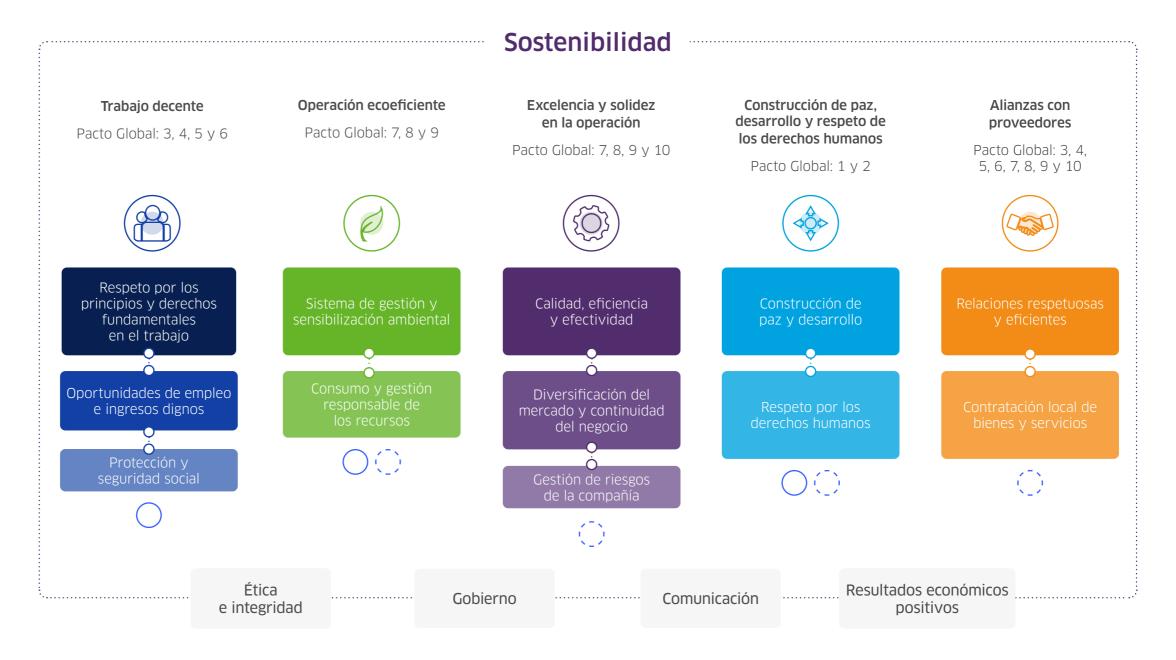






GRI 102-40 GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47

Esquema del modelo de sostenibilidad Temas materiales y cobertura





Las partes interesadas y su participación

En los procesos de relacionamiento con cada una de las partes interesadas, definidas con base en los criterios de poder, legitimidad y urgencia, rigen las creencias fundamentales que soportan los valores corporativos: Seguridad, Integridad, Calidad, Respeto y Sostenibilidad. Las áreas responsables de la gestión con cada una de ellas cuentan con los canales y medios de interacción descritos en la siguiente matriz de relacionamiento:

La línea ética de Tipiel y el EthicsPoint Helpline de Technip FMC son medios transversales, que respetan la confidencialidad y que pueden ser utilizados por las partes interesadas para comunicar sus inquietudes o reportes sobre faltas éticas en la organización.

GRI 102-21 GRI 102-42 GRI 102-43





Accionistas

Departamento responsable

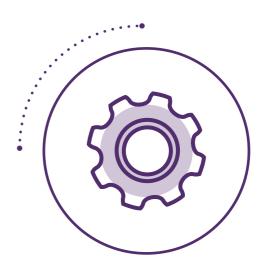
• Gerencia General

Departamentos relacionados

 Dirección Administrativa y Financiera - Soporte legal - Oficial de Cumplimiento

Medios de participación o de comunicación

- Asambleas
- Junta Directiva
- Reuniones temáticas según requerimientos estratégicos, económicos, financieros, comerciales, entre otros
- Reportes periódicos por áreas



Clientes

Departamento responsable

• Dirección Comercial

Departamentos relacionados

 Dirección Operativa - Gerencia de Proceso - Gerencia de Producción -Gerencia de Proyectos - Soporte legal

Medios de participación o de comunicación

 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.



25



Empleados

Departamento responsable

 Departamento de Gestión Humana

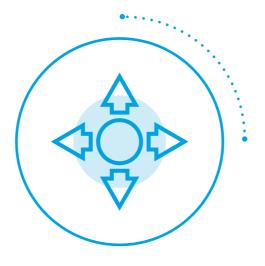
Departamentos relacionados

 Área de Comunicaciones - Dirección Operativa - Gerencia de Producción - HSE - Calidad - Departamento de Seguridad Física y Servicios Generales - Gerencia General - Oficial de cumplimiento

Medios de participación o de comunicación

- Comprenden tanto los mecanismos de participación regulados por la normatividad como los canales de comunicación internos.
- Los primeros se refieren al Comité Paritario de Salud y Seguridad en

- el Trabajo (Copasst) y al Comité de Convivencia, los cuales tienen cobertura para el 100% de los empleados de la compañía. Se reúnen regularmente, tienen representación de la empresa y de los trabajadores y se rigen por los procedimientos específicos ajustados al reglamento interno.
- Los canales de comunicación internos son múltiples y diversos, con el fin de interactuar y recoger las expectativas desde los diferentes ámbitos de gestión, tales como bienestar, clima organizacional, calidad, HSE, administración o cumplimiento, entre otros. Además de los grupos focales, formalmente se cuenta con tres medios de comunicación: i) Desayunos con la Gerencia General, ii) Tipiel en Contacto y iii) Tipiel en Camino.



Proveedores

Departamento responsable

• Departamento de Procura

Departamentos relacionados

 Seguridad Física y Servicios Generales - HSE - Dirección Administrativa y Financiera -Gestión Humana

Medios de participación o de comunicación

El relacionamiento es personalizado, fundamentado en la transparencia e igualdad de oportunidades.
 Busca que las alianzas con los proveedores generen un beneficio mutuo que se refleje en las condiciones de competitividad para los clientes. Utiliza una herramienta objetiva, como el SEFAC, por medio de la cual está regulada la interacción, el cumplimiento de los requisitos, la trazabilidad, la evaluación y la retroalimentación.



Comunidades

Departamento responsable

 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Departamentos relacionados

 Gerencia General - Departamento de Gestión Humana

Medios de participación o de comunicación

 El relacionamiento es permanente, en función del tipo de proyecto o actividad que se lleve a cabo en el Programa de RSE. Se definen los objetivos, frecuencia y canales con cada entidad en particular, en función de las demandas de cada proceso.

GRI 403-1



Perfil del informe

El informe expresa la gestión de la sostenibilidad entre enero y diciembre de 2018. Se elaboró utilizando como referencia parte del contenido de los Estándares GRI de 2016, sin alcances de conformidad en las opciones Esencial o Exhaustiva. A lo largo del documento y en el Capítulo 5 del informe, se referencia el contenido de los Estándares GRI relacionados con el tema expuesto. Los sistemas de gestión de calidad, HSE, ambiental y el desempeño económico y financiero han sido auditados o

certificados por terceros especializados, a diferencia del informe en su conjunto. La Tabla GRI relaciona los temas materiales tratados en el informe, la relación del contenido con los Principios del Pacto Global y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los cuales Tipiel tiene mayor incidencia. No fue necesario reportar cambios, reexpresión de datos o información contenida en informes anteriores.

Adriana Rugeles Romero, Coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial, ha sido delegada para atender sus consultas sobre los temas del informe. Los canales de comunicación para este fin son los siguientes: i) correspondencia radicada en las instalaciones de la empresa, calle 38 # 8-62; ii) correo electrónico dirigido a arugeles@tipiel.com.co iii) conversación telefónica al conmutador 332 02 00, extensión 2455.

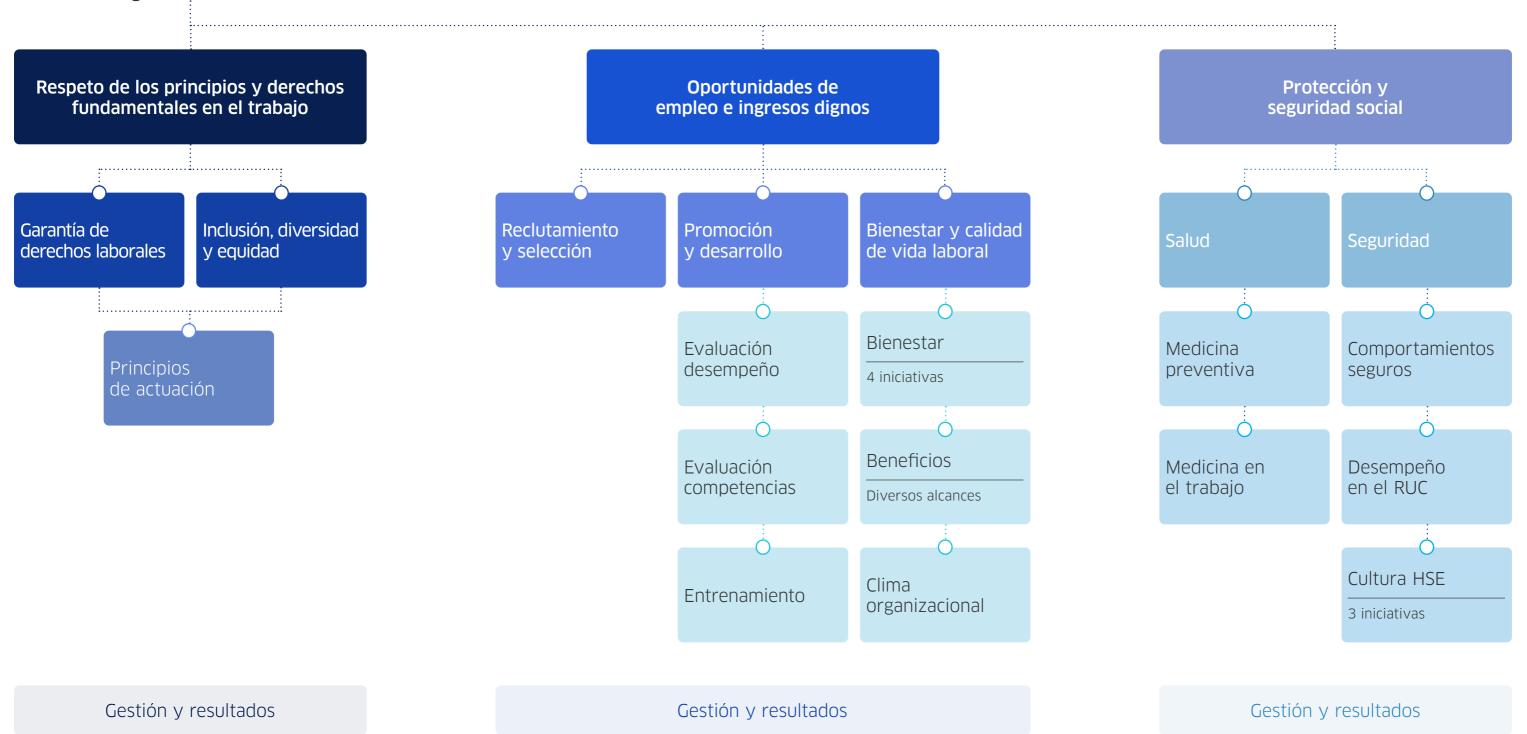
GRI 102-48 GRI 102-49 GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52 GRI 102-53 GRI 102-56







Trabajo decente







En nuestro compromiso con los procesos de sostenibilidad de la compañía realizamos el ajuste al modelo, en el cual los temas materiales se reagruparon para establecer las correspondencias directas tanto con los pilares aplicables de trabajo decente como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre los cuales la gestión de la compañía tiene incidencia.

Durante el 2018 se mantuvo una tendencia creciente en la demanda de los servicios de ingeniería asociada a los factores que se manifestaban desde el 2017; es decir, una leve reactivación en el sector de hidrocarburos y gas, y la participación de nuestra ingeniería en los proyectos de TechnipFMC; procesos que en su conjunto dinamizaron la contratación laboral y la gestión del talento humano.

Respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En términos de la garantía de derechos, la empresa ha declarado desde su fundación, en 1975, el respeto a la libre asociación y a la negociación colectiva, tal como lo determinan la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Global. El Departamento de Gestión Humana y la Secretaría Técnica del Comité de Ética son responsables de gestionar los canales de comunicación, para atender las inquietudes o consultas de los empleados al respecto.

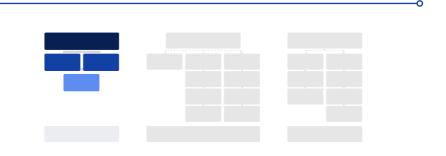
La gestión de **la equidad**, **la inclusión y la diversidad** son principios de actuación en los procesos de relacionamiento con los empleados de la compañía. Aunque está previsto formalizar una política al respecto y estructurar un plan de trabajo más robusto, se han llevado a cabo iniciativas de promoción de la diversidad y de empoderamiento de la mujer, con el fin de contribuir a superar brechas tanto en cargos directivos como en diversos ámbitos de acción de la empresa. Por ejemplo, el equivalente al 42% de la dirección de cargos, que reporta de manera directa a la Gerencia General, está bajo la responsabilidad de mujeres.

Paulatinamente y con el apoyo de una consultora especializada en el tema de las condiciones salariales, ha sido útil para hacer algunos ajustes en la materia, siempre en el marco de las restricciones sectoriales, relacionadas con la caída de los precios del petróleo y su efecto colateral en la contracción de la demanda de servicios de ingeniería. De igual forma, es importante resaltar que desde sus inicios, hace más de 44 años,

la empresa ha brindado oportunidades laborales a mujeres profesionales egresadas de las ciencias de la ingeniería, con el fin de superar, aunque de manera lenta pero progresiva, las barreras culturales y sociales que generan brechas en los procesos de formación femenina en las disciplinas de la ingeniería.

Desde hace más de diez años, Tipiel promueve la participación de personas en condición de discapacidad, por medio de un convenio con la Granfundación, la cual cuenta con una estrategia exitosa para que personas con capacidades cognitivas diversas puedan desarrollar tareas en la gestión de residuos y derivar un ingreso formal que aporte al sustento de sus familias.

En consideración a que está prevista la implementación de los lineamientos de trabajo decente de Guías Colombia, se deberá acoger la metodología propuesta por la iniciativa para ese fin, y establecer el plan de cierre de brechas, con el cual se espera estructurar y formalizar la gestión de la empresa en relación con los temas de diversidad, inclusión y equidad, entre otros aspectos.



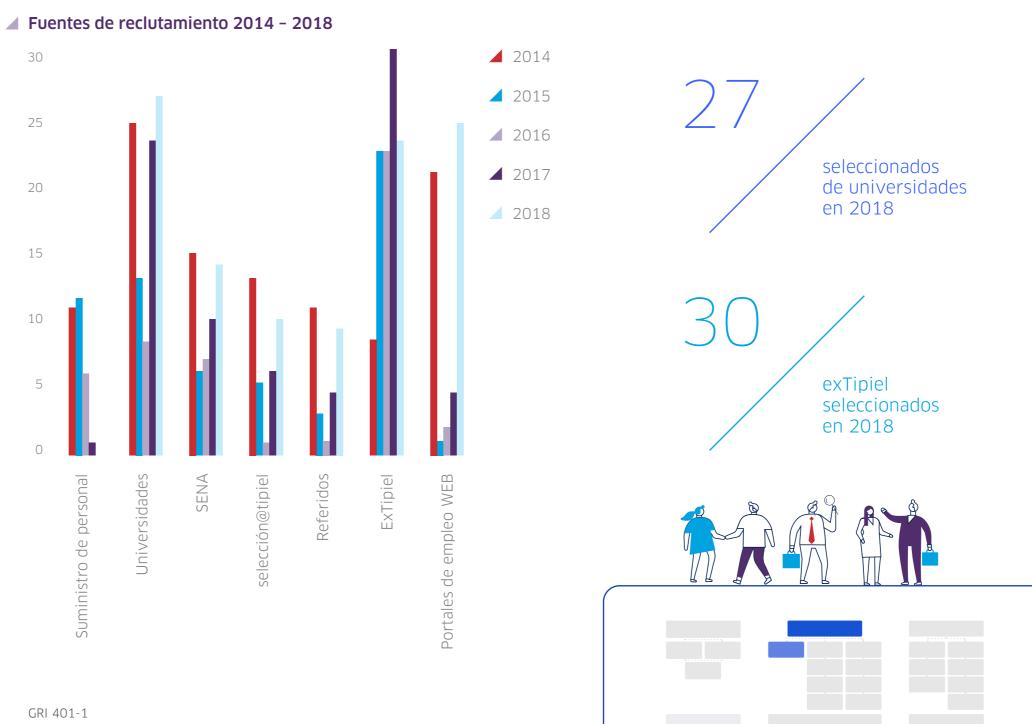


Oportunidades de empleo e ingresos dignos

Los procesos de **reclutamiento y selección** se desarrollaron de acuerdo con lo establecido en los procedimientos internos.

La demanda de los departamentos operativos o de apovo activa el proceso, de acuerdo con el perfil y las condiciones requeridas por área. Se realiza la convocatoria por medio de diferentes fuentes de reclutamiento, con el fin de contar con un grupo idóneo que ofrezca alternativas de selección acordes con las necesidades organizacionales y respetando los principios de diversidad, equidad e inclusión.

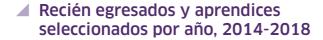
En la gráfica se observa que durante el 2018 las principales fuentes de reclutamiento provinieron de las universidades, los portales de empleo WEB y, como en años anteriores, de empleados que habían laborado en Tipiel. Particularmente, la última fuente permite contar con profesionales de experiencia y con conocimiento de la compañía, que ofrecen la calidad y excelencia que demanda la ejecución de los proyectos en óptimas condiciones de productividad y competitividad. Simultáneamente se vinculan profesionales jóvenes, que encuentran en la empresa oportunidades de formación en las competencias necesarias para que inicien su vida laboral, aun sin tener experiencia en el sector.

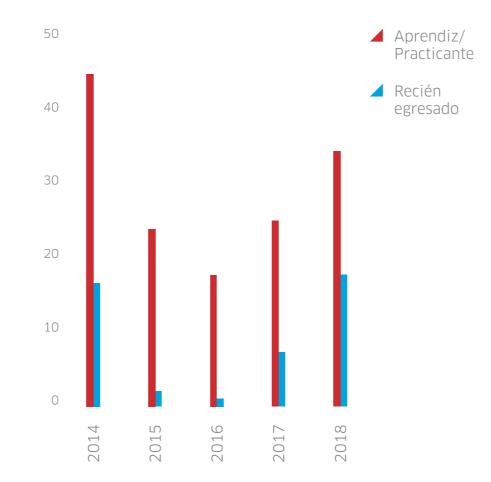


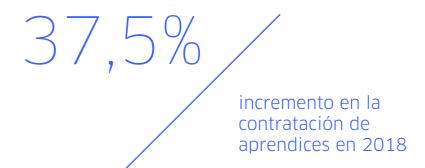


La **cuota Sena** genera un beneficio mutuo. Por un lado, los estudiantes encuentran en la empresa una oportunidad de desarrollar sus prácticas en un ambiente competitivo, en el cual pueden fortalecer las competencias técnicas y comportamentales para el ejercicio de sus especialidades una vez que se gradúen e ingresen al mercado laboral a largo plazo.

Por otro lado, la compañía, además de cumplir con los requisitos de ley, enriquece los equipos de trabajo, los cuales pueden contar con los nuevos conocimientos y capacidad de innovación que muchos de los jóvenes incentivan. Durante el 2018, la contratación de aprendices o practicantes, especialmente vinculados a los departamentos de Tubería, Obras Civiles y Proceso, se incrementó en un 37,5%.

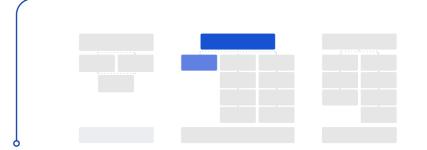












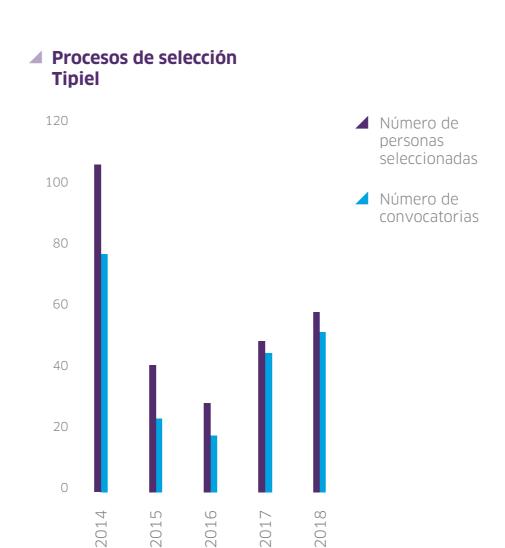
GRI 401-1

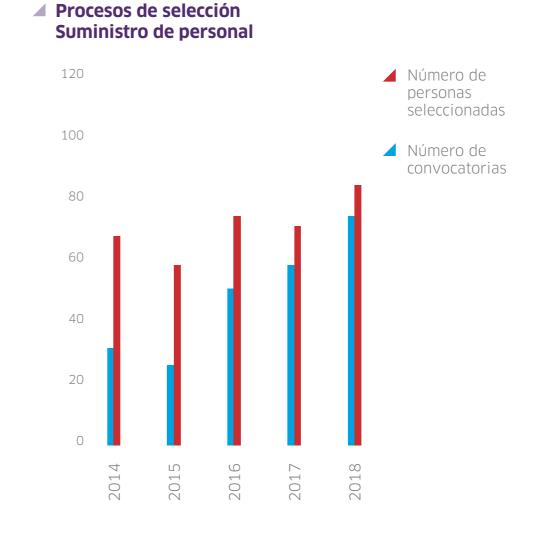


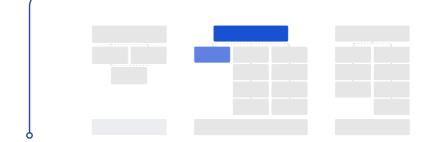
El programa de **Plan Semilla**, el cual tiene como propósito brindar oportunidades de primer empleo a jóvenes profesionales, creció un 143% respecto al año anterior, de manera consistente con la mayor demanda de los proyectos y con un amplio impacto positivo en la generación de empleo en este sector poblacional.

La contratación por medio de suministro de personal (58%), para cubrir demandas puntuales de los proyectos, se incrementó en 14% para el año 2018. De acuerdo con las condiciones actuales de operación, en Bogotá, D. C., se concentró el 100% de los procesos de selección.









GRI 102-8 GRI 401-1



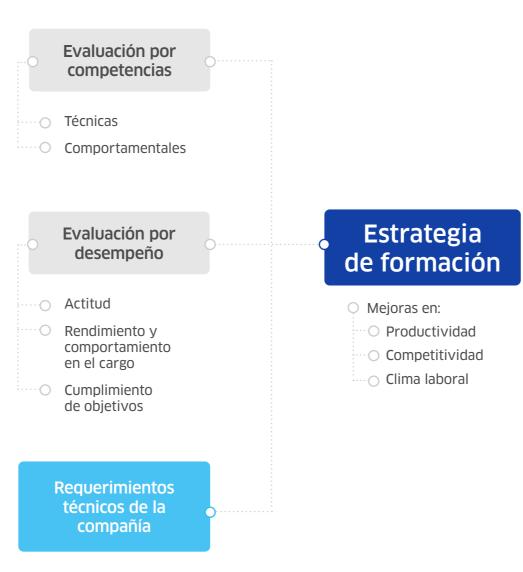
Promoción y desarrollo

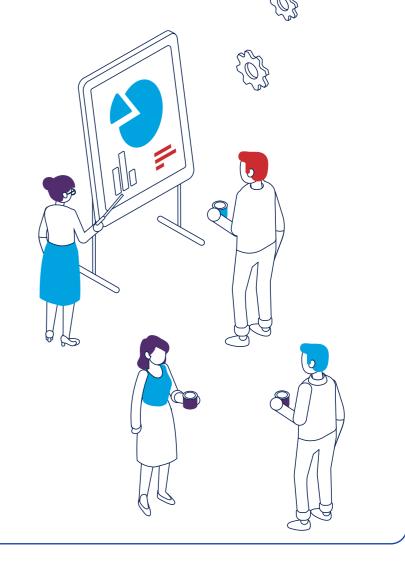
Llevamos a cabo un robusto programa de desarrollo integral del talento humano. Tal como lo indica la figura, la estrategia de formación se basa en tres insumos. La evaluación por competencias, la evaluación por desempeño y los requerimientos técnicos de la compañía. Los principales resultados se reflejan tanto en el crecimiento de los empleados, como en las mejoras en las condiciones de clima laboral, productividad y competitividad.

En Tipiel creemos en el desarrollo integral de nuestro talento humano. Los procesos permanentes de evaluación, y retroalimentación con los empleados permite conocer y analizar sus habilidades, conocimientos y percepciones, las cuales se contrastan con las definiciones y funciones del cargo, para establecer los planes de desarrollo personal y profesional.

El compromiso es fundamental para que los resultados de las evaluaciones contribuyan a estructurar y llevar acabo estrategias de formación efectivas que aportan al crecimiento de la empresa de manera simultánea con el desarrollo personal en un clima organizacional constructivo y retador.

■ Elementos de la estrategia de desarrollo y formación



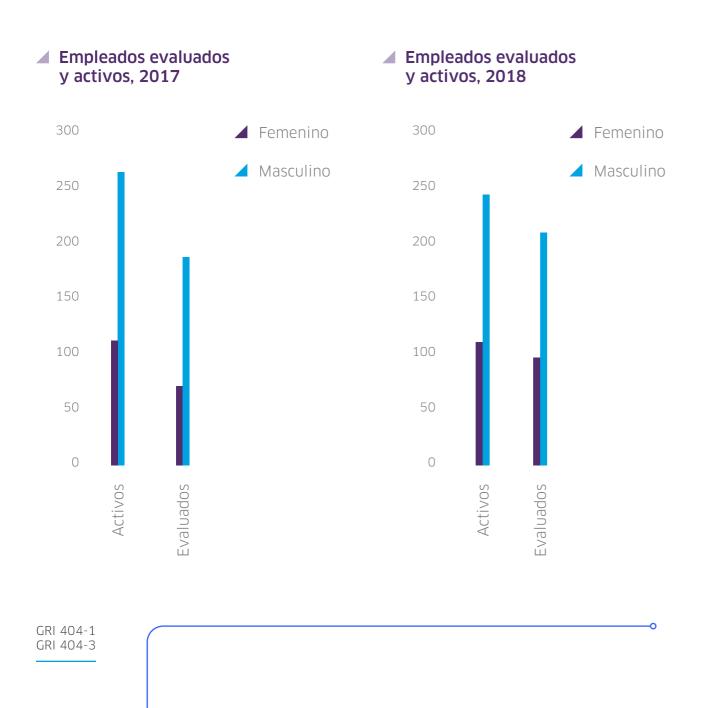




GRI 404-2



Como se puede observar en la gráfica, en el año 2018 se evaluaron 318 empleados, 99 mujeres y 219 hombres.



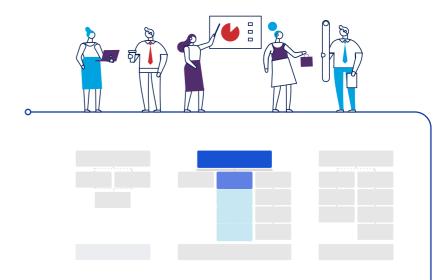




La cobertura del plan de formación mantuvo la misma tendencia de los periodos anteriores. Se destacan los siguientes elementos:

Departamento		Femenino			Masculino		Hor	as de forma	ión
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Dirección Comercial	13	2	2	40	47	132	53	49	134
Programación y Control	51	48	27	95	103	141	146	151	168
Administración y Finanzas	73	68	41	87	35	8	160	103	49
Gerencias	28	9	92	33	12	258	61	21	350
Recursos Humanos	145	37	65	45	15	7	190	52	72
Tecnología Informática	49	6	29	609	224	271	658	230	300
Otros soportes	171	106	247	109	66	152	280	172	399
Calidad, HSE, Seguridad	284	90	101	151	57	54	435	147	155
Departamentos de Ingeniería	925	544	1.198	2.871	1.827	3.158	3.796	2.371	4.356
Proceso	94	381	53	206	493	225	300	874	278
Compras	25	60	88	27	54	584	52	114	672
Gerencia de Proyectos	34	8	102	131	61	230	165	69	332
Nuevas Tecnologías				4	5	4	4	5	4
Construcción				64	6	22	64	6	22
Otros soportes administrativos	39	8	6				39	8	6
Total	1.931	1.367	2.051	4.472	3.005	5.246	6.403	4.372	7.297

- i) Procesos de capacitación internos, fundamentados en la transferencia de conocimiento de los profesionales sénior a los júnior, en el marco de ejecución del Plan Semilla, y que fueron luego parte de los proyectos, lo cual incide en el aumento de las horas de entrenamiento.
- ii) En términos absolutos, una focalización de los recursos en los departamentos de ingeniería.



GRI 404-2

Informe de sostenibilidad 2018. Compromisos



iii) Mayor participación de los hombres, de manera acorde con el perfil sociodemográfico de los empleados.

	Hor	as de entrenamie	ento
	2016	2017	2018
Bachiller	361	298	554
Profesional	4.945	3.120	5.597
Técnico	1.097	954	1.146
Total	6.403	4.372	7.297

iv) Significativa participación de los profesionales en el total de horas de formación.



Departamento	Horas de entrenamiento			Empleados			Horas de formación		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Dirección Comercial	53	49	134	6	6	6	9	8	22
Programación y Control	146	151	168	12	8	11	12	19	15
Administración y Finanzas	160	103	49	12	11	11	13	9	4
Gerencias	61	21	350	6	6	6	10	4	58
Recursos Humanos	190	52	72	10	8	9	19	7	8
Tecnología Informática	658	230	300	14	13	15	47	18	20
Otros soportes	280	172	399	23	21	20	12	8	20
Calidad, HSE, Seguridad	435	147	155	11	9	10	40	16	16
Departamentos de Ingeniería	3.796	2.371	4.356	225	213	193	17	11	23
Proceso	300	874	278	34	46	45	9	19	6
Compras	52	114	672	10	8	18	5	14	37
Gerencia de Proyectos	165	69	332	15	12	16	11	6	21
Nuevas Tecnologías	4	5	4	1	1	1	4	5	4
Construcción	64	6	22	5	3	3	13	2	7
Otros soportes administrativos	39	8	6	1	1	1	39	8	6
Total	6.403	4.372	7.297	385	366	365	17	12	20

GRI 404-1 GRI 404-2

Informe de sostenibilidad 2018. Compromisos

1 ipiel

v) En términos relativos, una distribución de las horas de formación, orientada a fortalecer conocimiento y capacidades en departamentos tales como Gerencias, Procura, de Ingeniería, Dirección Comercial y Dirección de Proyectos.

Género	Horas de entrenamiento		Empleados			medio de ho entrenamiei			
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Femenino	1.931	1.367	2.107	115	109	117	17	13	18
Masculino	4.472	3.005	5.190	270	257	248	17	12	21
TOTAL	6.403	4.372	7.297	385	366	365	17	12	20

vi) En términos relativos, también se observa una participación equitativa en la distribución promedio de las horas de entrenamiento entre el sexo femenino y el masculino.

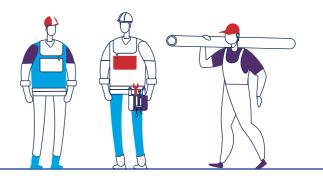
El programa de promoción y desarrollo se complementa con una estrategia de gestión y transferencia de conocimiento. Profesionales de la compañía se trasladan a centros operativos del grupo en diferentes partes del mundo. Además de los aportes que hacen desde la ingeniería nacional, profundizan sus conocimientos técnicos con referentes internacionales; a su regreso los

incorporan como nuevos aprendizajes en los procedimientos internos, hacen escuela y lideran transformaciones que se reflejan a mediano y largo plazo en avances importantes en el estado del arte de la ingeniería colombiana.

Tipiel practica esta estrategia desde su origen, por lo cual, en más de 40 años, cerca de 2.000 personas han participado en este proceso, que sin duda ha elevado los estándares de calidad en la ingeniería del sector de petróleo y gas.

horas promedio de entrenamiento en 2018

horas de entrenamiento en el año 2018



GRI 404-1



Bienestar y calidad de vida laboral

La empresa desarrolla un conjunto de iniciativas que inciden positivamente en el **bienestar** y, por tanto, en la vida laboral de los empleados. Se estructuran como un plan de bienestar, el cual se ajusta y enriquece a partir del proceso de retroalimentación, con base en las encuestas de satisfacción que se llevan a cabo en el transcurso del año, las cuales diligencian los participantes en cada una de las líneas.

La figura ilustra los principales resultados del plan desarrollado en el 2018.

GRI 404-2



✓ Plan de bienestar - Resultados del 2018

Plan de bienestar Convenios con tarifas preferenciales	Beneficiarios
Vida sana: gimnasios	5
Cultura: Teatro Nacional	90

		mplead	os	Acc	mpaña	ntes	Total
Recreación: caminatas ecológicas	М	Н	Total	M	Н	Total	Total
Suesca	28	27	55	23	17	40	95
Reserva El Encenillo - Siembra de árboles	17	22	39	16	8	24	63
Total	45	49	94	39	25	64	158

		Empleados	
Deportes: vida sana	Mujeres	Hombres	Total
Tenis de mesa dobles mixtos	10	12	22
Baloncesto mixto	13	31	44
Fútbol 6 - masculino y femenino	40	60	100
Media Maratón de Bogotá	8	22	30
Bolos	29	51	80
Total	100	176	276

Eventos organizacionales: integración	Beneficiarios
Día de la mujer	100
Día del niño	184
Brindis fin de año con show de talentos de los empleados	458
Total	742







Beneficios. La empresa otorga los siguientes beneficios extralegales: i) póliza de salud prepagada, con coberturas variables en función del estado civil del empleado; ii) seguro de vida; iii) atención médica permanente en las instalaciones; iv) jornada laboral flexible; v) pago del 100% del salario durante los primeros 90 días de las incapacidades; vi) licencia de maternidad al 100% para los salarios integrales; vii) dos o cuatro días adicionales de vacaciones, en función de la antigüedad laboral; viii) crédito de libre inversión directo con Tipiel, al 0% de interés. Para el próximo año está previsto iniciar la estructuración de un programa de teletrabajo.









GRI 201-3 GRI 401-2



Adicionalmente, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, la cual busca propiciar espacios para que el trabajador disponga de tiempo para compartir y estrechar los lazos familiares, durante el 2018 se llevaron a cabo dos jornadas de los empleados con sus familias. En la primera se realizó una tarde de cine, y en la segunda se proporcionó una jornada laboral.

De otra parte, de acuerdo con las directrices de TechnipFMC, durante el 2018 se definieron los alcances del "Bonus drive", con el cual se busca otorgar beneficios adicionales al salario, de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño, que se hará efectivo en el 2019.

Clima organizacional. Con base en los resultados de encuestas previas de clima laboral y de riesgo psicosocial, así como de entrevistas con diversos grupos focales, se inició la formulación de un plan de trabajo que contribuya a superar las brechas identificadas, que si bien no generan riesgos significativos, deben ser gestionadas para mejorar las condiciones del ambiente laboral en la compañía.

Para dicho fin, durante el 2018 se dio inicio a la campaña de **Huella de Liderazgo Tipiel,** con la cual se pretende que el ejercicio del liderazgo tenga un sentido de identidad con los valores y principios corporativos, y que cada uno de los empleados como líder se comprometa de manera individual, como profesional, en su

trabajo, con la sociedad y con su familia, a ser y dar lo mejor de sí mismo para incidir positivamente en su vida y en la de su entorno.

La campaña tuvo el pleno respaldo de la Alta Dirección de la compañía, y el 100% de los empleados participaron en las actividades diseñadas durante las diversas jornadas.

Con base en las encuestas de ambiente laboral realizadas en el 2018, está previsto desarrollar un plan de intervención y trabajo para los años 2019 y 2020.

Como COLABORADOR Tipiel siempre me destaco porque:

Sé hacer mi trabajo con calidad, a tiempo y a conciencia, sin necesidad de supervisión Soy buena persona, me relaciono sanamente y en armonía Sé comportarme y mi conducta es intachable, respeto a cada persona sin discriminación

Adicionalmente soy reconocido como un LÍDER Tipiel cuando:



GRI 404-2





Protección y seguridad en el trabajo

El Sistema de Gestión de HSE (SGHSE) de Tipiel trata de manera integrada los aspectos de salud, seguridad y medioambiente, y el direccionamiento para su manejo está considerado en la política: "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".

El SGHSE se revisa, ajusta e implementa para asegurar una gestión efectiva y eficiente, que cumpla con los nuevos requerimientos legales y con los establecidos en la norma OHSAS 18001 para salud y seguridad, bajo la cual se encuentra certificado.

1 ipie

cocs

La tabla presenta los objetivos, indicadores, metas y resultados globales del SGHSE del 2018:

Objetivo	Indicador	Periodo del indicador	Meta	Resultado
Ser referente en HSE en Colombia	Número de reconocimientos externos o certificación de excelencia*	Anual	1	2*
Desarrollar las actividades en un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y con el mínimo impacto socioambiental	Número de lesiones incapacitantes y fatalidades Número de enfermedades laborales Número de incidentes con daño en activos Número de incidentes ambientales Número de incidentes con afectación de las comunidades del entorno	Anual	0 0 0 0	2 0 0 0

* Reconocimiento a la gestión del año 2017, recibido en el año 2018 (Top 13), y Cruz Esmeralda por la gestión en SST (por el CCS).

Como parte de la meta estratégica de **"Ser empresa de referencia en HSE en Colombia al 2020"**, nuevamente obtuvimos los siguientes galardones:

- Medalla al Mérito Cruz Esmeralda, en reconocimiento a la excelente gestión en salud, seguridad y ambiente del año 2017, otorgada por el Consejo Colombiano de Seguridad, ya referenciado.
- Reconocimiento por continuar entre las 13 empresas con mejores resultados en la auditoría realizada al sistema, con base en los criterios del Registro Uniforme de Contratistas (RUC) del sector de hidrocarburos en el 2017, y otorgado en el 2018.

Hubo cumplimiento de las metas relacionadas con cero enfermedades laborales, cero daños a las comunidades del entorno y cero eventos ambientales, lo cual refleja la efectividad de los planes y programas ejecutados en el transcurso del año. Se fortaleció también la cultura sobre los comportamientos seguros y una gestión respetuosa con el entorno, tanto en las instalaciones de la empresa como por parte de las actividades de los contratistas en campo.

Se presentó un accidente con lesiones incapacitantes, en el cual se vieron afectados dos empleados de la compañía durante un desplazamiento entre Barrancabermeja y Bucaramanga, cuando un vehículo de un tercero, que invadió el carril por donde transitaba la camioneta de nuestro personal, los impactó. En el proceso de gestión propio de este tipo de incidentes, no se identificó que existiera causalidad asociada al proveedor del transporte de Tipiel o a nuestro sistema de gestión de HSE.

GRI 403-2



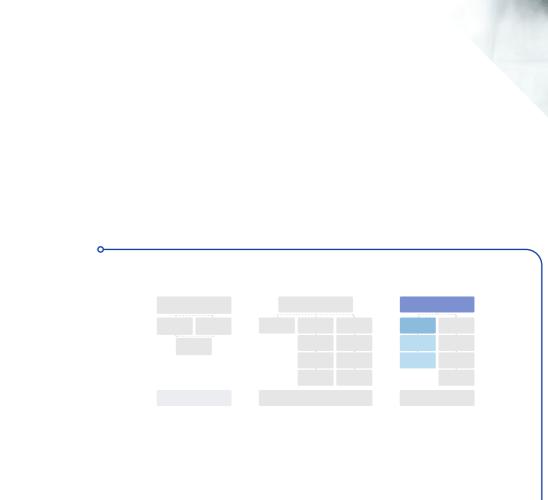
Salud en el trabajo

El programa de salud busca fomentar hábitos saludables que incidan favorablemente en la calidad de vida del empleado y que se reflejen también en ambiente de trabajo sano y saludable. Está conformado por los subprogramas de medicina preventiva y medicina en el trabajo.

Medicina preventiva. Se refiere al conjunto de actividades para prevenir los riesgos de salud relacionados con enfermedades de origen común, diferentes a las relacionadas con la actividad laboral.

Las jornadas fueron similares a las del año anterior, en relación con tamizaje de cáncer de mama y próstata, prevención del riesgo cardiovascular, de enfermedades infecciosas transmisibles (gastrointestinales o conjuntivitis) y del riesgo visual, entre otras. De igual forma, se adelantaron campañas de sensibilización para prevenir riesgos en salud pública, con el fin de disminuir la prevalencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles, las cuales se llevaron a cabo tanto en sede como en campo, y se adelantaron jornadas de vacunación contra la AH1N1 y la influenza estacional.

Medicina en el trabajo. En esta área se desarrollan medidas de prevención de los riesgos relacionados con la actividad laboral, tales como Desórdenes Músculo-Esqueléticos (DME) y riesgos psicolaborales; al respecto se desarrollaron diversas jornadas, orientadas al diagnóstico e intervención frente a los riesgos identificados, tales como: inspecciones de puestos de trabajo, pausas activas, talleres sobre higiene postural, monitoreo de alcohol en aliento, espacios de orientación psicológica, actividades de relajación y el seguimiento a los trabajadores que se encuentran en vigilancia epidemiológica.





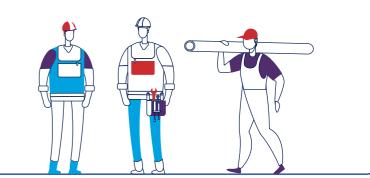
Los principales indicadores globales en el tema son los siguientes:

Concepto	Hombre	Mujer
Días perdidos por ausencia (días netos)	911	1.248
Tasa de absentismo*	2,18	2,9
Enfermedad laboral	0	0
Días perdidos por accidentes laborales (días netos)	75	72
Tasa de días perdidos por accidentes**	21,1	20,2
Días perdidos por enfermedad laboral	0	0
Víctimas mortales	0	0
Número de accidentes (incapacitantes y no incapacitantes)	1	2
Tasa de accidentes***	0,2	0,2
Total horas-hombre	708.397 (83.341 días)	708.397 (83.341 días)

^{*} IAL = (N.º total días de absentismo/N.º total días trabajados) x 200000







^{**} Total días perdidos*200000/total horas trabajadas

^{***} Total accidentes*200000/total horas trabajadas



Seguridad en el trabajo

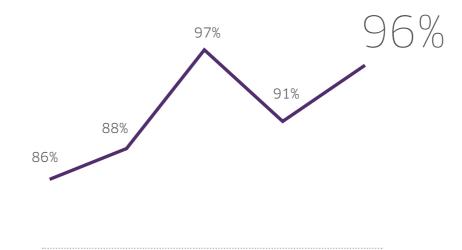
Mejora en los comportamientos seguros. Los comportamientos seguros muestran una tendencia creciente. En el 2018 tuvieron un repunte considerable de cinco puntos porcentuales respecto al 2017, los cuales se relacionan con la actividad intensiva de sensibilización, especialmente a los nuevos empleados, para promover medidas de control de los riesgos más frecuentes en oficina y en campo.

En las instalaciones de los clientes se realizan diferentes actividades, para promover actos y condiciones seguras, tanto con empleados de Tipiel como de los contratistas.



▲ Comportamientos seguros 2014 - 2018

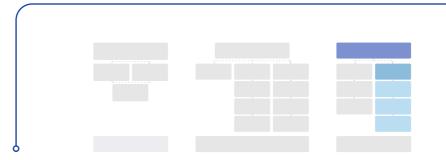
4	Γ	9	_	0
\leftarrow	\leftarrow	\leftarrow	\leftarrow	_
20	0	0		0
\sim	\sim	\sim	\sim	(









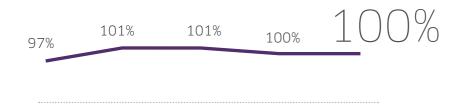




Auditorías del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en los requisitos del RUC. Se ha mantenido una tendencia estable en los resultados del cumplimiento de los requisitos establecidos, lo cual indica mejoras continuas en el proceso de gestión.

▲ Auditorías del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en los requisitos del RUC.

2014	Γ	9	_	∞
$\overline{}$	\leftarrow	\leftarrow	\leftarrow	\leftarrow
0	0	0	0	0
\sim	\sim	\sim	7	\sim



Cultura de HSE. Se fortalece por medio del fomento al liderazgo, mejoras en las competencias en HSE y preparación para emergencias.

Liderazgo visible en HSE. Motivar conductas responsables en los empleados, por medio de procesos dirigidos por líderes de la compañía, algunas de ellas con participación de los miembros del Copasst. Tal es el caso de la divulgación de las nueve reglas que salvan vidas, de la International Association of Oil & Gas Producers (IOGP).

Durante la actividad corporativa *Take 5 Day*, impulsada por TechnipFMC en los diferentes centros operativos, también se promueven los comportamientos seguros y saludables como dos de los principios fundamentales y creencias de la organización. En el desarrollo de la jornada, en la cual participaron cerca del 90% del total de los empleados, se instalaron puntos de atención con dispositivos para hacer ejercicio e incentivar el uso de la bicicleta. En el tema de seguridad se fomentó la fórmula de cultura fuerte, derivada de nuestro programa *Pulse*, cuyos fundamentos son Inspirar, Interactuar, Intervenir.









ipie

Para compartir los resultados de la gestión trimestral y anual, así como para comunicar las oportunidades de mejora, la Gerencia General envió mensajes a los trabajadores, para dar a conocer los resultados de esas revisiones.

Los líderes practicaron recorridos gerenciales en sede y en campo, para revisar las condiciones y comportamientos de salud, seguridad y medioambiente; conversaron con los trabajadores sobre el control de los riesgos, frente a los cuales se tomaron acciones inmediatas, cuando fue necesario.





Con el fin de fortalecer las competencias de los empleados, se realizaron, entre otros, los entrenamientos que se enuncian a continuación:



Investigación de accidentes/inspecciones



Reinducción HSE



Requisitos legales en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)



Práctica de manejo de emergencias en pista





Preparación para emergencias.

La brigada de Tipiel está conformada por 64 empleados debidamente entrenados y capacitados, tanto de manera presencial como virtual.

Desde hace más de ocho años, la empresa participa en los simulacros distritales, a partir de los cuales ha implementado mejoras en el sistema. Conjuntamente con otras entidades del sector, se ha conformado el plan de ayuda mutua de la zona del Parque Nacional, del cual la compañía es un integrante activo.



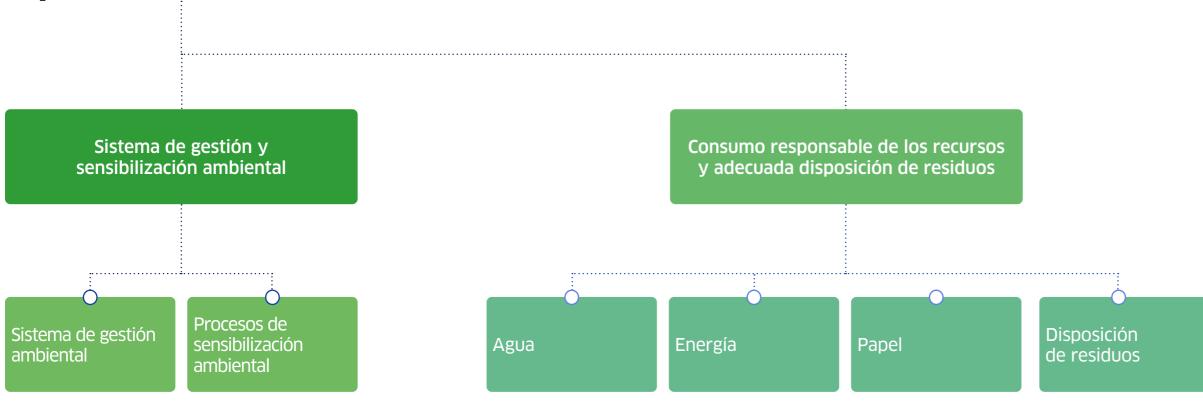
De acuerdo con los resultados de la revisión gerencial del sistema de gestión de HSE, se concluye que la gestión del año fue eficaz: 99% de cumplimiento en la etapa de planeación, 92% en el cumplimiento de objetivos y metas, 86% en la utilización de recursos y una participación promedio de los empleados cercana al 96%. Los principales logros se refieren a:

- Mejora en los comportamientos seguros, incluso por parte de los nuevos empleados.
- Realización de visitas y recorridos de liderazgo, con participación de las directivas, líderes de diversos departamentos y miembros del Copasst.
- o Incremento en 10% en la visibilidad de los líderes en temas de HSE.
- o Calificación del 100% en el RUC.
- El equivalente al 21% de los empleados que presentaron la evaluación de desempeño quedaron clasificados en la categoría "Por encima de las expectativas" en HSE, con un incremento de cinco puntos porcentuales respecto al 2017, año en el cual la cifra fue del 17%.
- Promoción de la cultura de seguridad por medio de incentivos que estimulen el aseo y el orden en las instalaciones y la utilización responsable de la bicicleta.





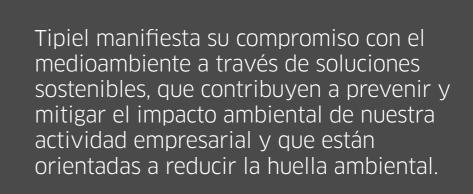
Operación ecoeficiente



Gestión y resultados

Gestión y resultados





La gestión se direcciona acorde con el cumplimiento de la política HSES de Tipiel y los requisitos legales ambientales aplicables. Nuestro objetivo para el manejo ambiental es "desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo nuestra huella global ambiental"; promovemos comportamientos responsables con el medioambiente en nuestras instalaciones y el desarrollo de estrategias para compensar los impactos generados.

En el año 2018 implementamos estrategias, con la participación de los empleados y sus familias, que permitieron reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos peligrosos, así como la compensación de los impactos ambientales, y así logramos el cumplimiento de las metas establecidas.



Sistema de gestión ambiental

Certificación del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) bajo los requisitos de la norma ISO 14001 V 2015. Con el fin de motivar el mejoramiento continuo, se ajustó todo el sistema de gestión a los requisitos de esta norma, orientando la gestión de aspectos e impactos al ciclo de vida de nuestros productos y servicios; se realizó un taller con la Alta Gerencia para determinar riesgos, amenazas, debilidades y oportunidades frente al contexto interno y externo de la compañía, así como de las necesidades y expectativas de las partes interesadas; al respecto, se establecieron y ejecutaron acciones, y se obtuvo la certificación por parte de BVCI como ente certificador en este año, declarándose la conformidad sin hallazgos.

El objetivo del programa de medioambiente, con su respectivo indicador, meta y resultado de la gestión del 2018:

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





Sensibilización ambiental

La sensibilización ambiental respecto a la forma en que la conducta individual y colectiva causa diversos impactos en el entorno es fundamental para fortalecer la cultura de un manejo responsable de los recursos, de las prácticas de consumo y de los volúmenes y disposición final de los residuos que generamos.

Ahorro en el consumo de energía eléctrica.

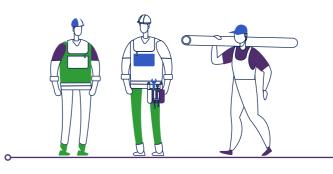
Los fondos de pantalla y las carteleras digitales fueron medios idóneos para divulgar mensajes alusivos a la importancia de reducir el consumo de energía: apagar los equipos de cómputo al finalizar la jornada, utilizar solo las luces requeridas, desconectar los cargadores si no se están utilizando, disminuir al máximo posible los desplazamientos en ascensor, por ejemplo, fueron los mensajes que se publicaron en diferentes momentos del año.

De otra parte, se renovó el diseño del autoadhesivo "Apágala", que estaba ubicado en los interruptores de luces; se continuó con la sustitución de bombillas tradicionales por LED en las áreas del edificio y se realizaron actividades relacionadas con la inclusión de especificaciones de HSE para compra de equipos de bajo consumo e instalación de sensores de movimiento para iluminación en escaleras.

Momento HSE - Día mundial del medioambiente.

Los equipos del área administrativa de la compañía realizaron charlas en cada piso, dirigidas para presentar diversos temas, entre los cuales se encentran los siguientes: lineamientos en la política HSES relacionados con la protección ambiental, contenido del Día mundial del medioambiente "Sin contaminación por plásticos", los principales aspectos e impactos de nuestra operación y cómo contribuir a la reducción de la huella ambiental con comportamientos responsables; así mismo, se promovió el reporte de condiciones ambientales para corregir o prevenir, clasificación de residuos, aspectos e impactos ambientales acordes con el ciclo de vida.







Siembra de árboles. En el 2018 participamos en la campaña de la Fundación Natura para la siembra de árboles en la reserva "El Encenillo", ubicada en el municipio de Guasca, donde empleados de Tipiel y sus familias sembraron 300 árboles; con este número se alcanzó la cifra de 1.700 individuos sembrados, con lo cual hay un aporte en la compensación de la huella ambiental de nuestras actividades.

Campaña recolección y disposición de residuos generados en casas. Se instaló un punto de recolección, para depositar residuos eléctricos y electrónicos (RAEE) provenientes de los hogares de los empleados, tales como: impresoras, cargadores, partes de computadores y otros equipos fuera de uso. Se recolectaron 40 kilogramos, los cuales se entregaron a la empresa OCADE para la disposición final a través de los programas del grupo RETORNA, el cual opera mediante alianza entre las corporaciones que pertenecen al proyecto especial Posconsumo de la ANDI (pilas con el ambiente, eco cómputo, entre otros), que permiten disponer o aprovechar los residuos generados, y así cumplir con los requisitos legales ambientales.

Recolección de reciclaje. Tipiel continúa apoyando la gestión de la Granfundación, a través de la entrega de los residuos reciclables generados en las actividades de oficina; en el 2018 se recolectaron 822 kilos de residuos de papel, cartón, plástico y vidrio, los cuales fueron aprovechados para incorporarlos posteriormente en otros procesos como materia prima. Los beneficios recibidos por el material reciclable son usados en estrategias sociales y productivas para poblaciones vulnerables, apoyando el desarrollo humano integral en actividades de incorporación laboral.

Recolección de tapas plásticas. Mantenemos nuestro compromiso con la recolección de tapas plásticas provenientes de las actividades en nuestras instalaciones y de los hogares de los empleados; en el 2018 se entregaron 40,3 kilos de tapas plásticas a la Fundación SANAR. Estos residuos son aprovechados por otras entidades para ser reutilizados, y los recursos obtenidos son invertidos en el apoyo integral a las familias de los menores y adolescentes con cáncer. De esta manera, Tipiel contribuye con el aprovechamiento de materiales potencialmente reciclables y apoya la gestión de programas sociales.





Consumo responsable de los recursos y adecuada disposición de los residuos

En concordancia con el desempeño en los indicadores del programa de medioambiente, para el año 2018 se establecieron rangos de consumo por hora-hombre para cada recurso: agua, papel y energía; en cuanto a la generación de residuos peligrosos, se definió la meta como el porcentaje de reducción de estos residuos en relación con la generación del año anterior.

Se implementó como nuevo indicador la medición de la huella de carbono, para dar cumplimiento a la política HSES por el impacto de las actividades realizadas, con miras a plantear su reducción como parte de la gestión ambiental anual. Los indicadores y sus resultados son los siguientes:

Objetivo global	Indicador	Periodo	Meta	Resultado
Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo nuestra huella ambiental.	Consumo de agua		4,0-5,0 l/HH	5,3 l/HH
	Consumo de energía	umo de energía		0,7 Kwh/HH
	Consumo de papel	Anual	8-10 g/HH	6,7 g/HH
	% reducción residuos peligrosos generados vs. 2017		> 5%	78%
	Medir			70 t CO2 eq

Se cumplieron las metas para los indicadores de consumo de papel y energía, así como la reducción de residuos peligrosos en el año 2018, pero el

consumo de agua presentó variaciones, por mayor uso del recurso en nuevos elementos instalados para uso de los trabajadores: duchas y lavaplatos.







Consumo de energía

En el año 2018 se mantuvo el consumo de energía dentro del rango establecido, entre 0,7-0,9 Kwh/HH; sin embargo, el consumo neto aumentó un 4% con respecto al año 2017, básicamente por el uso continuo de los grandes equipos para el funcionamiento del edificio, los cuales consumen energía de manera independiente de las horashombre requeridas para la operación.

El indicador de consumo por hora-hombre para el año 2018 se mantiene con respecto al año 2017, lo cual indica la conservación de las buenas prácticas implementadas en años anteriores, que contribuyen al uso eficiente del recurso.

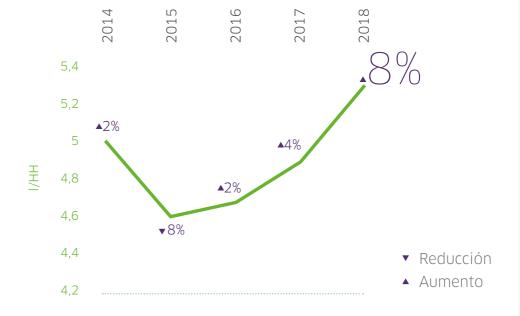
	Año	2014	2015	2016	2017	2018
Consumo absoluto de energía	MW	851	736	526	538	558
Consumo relativo	KWh/HH	0,67	0,66	0,80	0,7	0,7
de energía	Variación	5%	-1%	21%	-13%	0%

		2014	2015	2016	2017	2018	
	0,85						
	0,8			- 21%			
Kwh/HH	0,75			/ \		\bigcirc %	
Ž	0,7	4 5%			▼ 13%	<u> </u>)
	0,65		▼ 1%			•	Reducción
	0,6						Aumento

Consumo de agua

En el año 2018 el consumo fue de 5,3 l/HH, encontrándose por encima del rango óptimo establecido para nuestro proceso de 4,0 a 5,0 l/HH. Al respecto, se han identificado variaciones de consumo de agua por actividades de aseo y limpieza del edificio, mayor actividad de contratistas para el mantenimiento de las instalaciones, aumento del uso de dispensadores de agua e instalación de duchas y lavaplatos adicionales en cafetería.

	Año	2014	2015	2016	2017	2018
Consumo absoluto de agua	m³	6.417	5.120	3.127	3.538	3.929
Consumo	I/HH	5	4,6	4,7	4,9	5,3
relativo de agua	Variación	2%	-8%	2%	4%	8%





Consumo de papel

En el año 2018 el consumo de papel fue de 4,7 toneladas, que corresponden a una reducción del 2% con respecto al año anterior. Estos resultados se lograron a través del seguimiento a la compra y existencias de resmas y rollos de papel, junto con las campañas de sensibilización para reducir el uso de papel en entregables de libros de proyectos.

El indicador de consumo relativo, es decir, por hora-hombre, se redujo en un 4% con respecto al año anterior, lo que evidencia que se continúan implementando prácticas de reducción de uso de papel en las actividades de Tipiel, entre las que se destaca la promoción e implementación de herramientas tecnológicas para la revisión de documentos y almacenamiento de registros.

Reciclaje de papel

Continuamos con la clasificación y recolección de papel en todos los puestos de trabajo, para su reciclaje; sin embargo, la significativa reducción del consumo de papel en los últimos cuatro años ha incidido en la disminución del indicador de reciclaje por hora-hombre. Se continuará promoviendo el reciclaje de papel usado en nuestras actividades, para que sea aprovechado por otras entidades en beneficio ambiental y social.

	Año	2014	2015	2016	2017	2018
Consumo absoluto de papel	Toneladas	13,4	13,3	5,4	4,8	4,7
Consumo relativo de	g/HH	10,7	12,2	8,6	7,0	6,7
papel	Variación	5%	14%	-30%	-19%	-4%



Año	Tendencia de reciclaje de papel (g/HH)	Variación
2014	7,3	52%
2015	6,7	-8%
2016	5,2	-22%
2017	4,1	-21%
2018	2,9	-29%



GRI 301-2



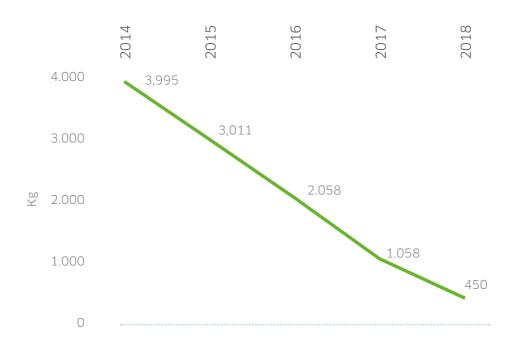
Manejo de residuos peligrosos

En el 2018 se generaron residuos de pilas, medicamentos vencidos, bombillas, residuos del consultorio médico, aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) y baterías de UPS, los cuales fueron dispuestos a través de empresas gestoras autorizadas con licencia ambiental o por medio del programa RETORNA, liderado por la ANDI. Además, se mantiene la alianza con las empresas para devolución de residuos de tóner (Hewlett Packard) y baterías usadas de UPS (Clarios Andina, antes Johnson Controls).

La generación de residuos peligrosos se redujo en un 58% en comparación con el año anterior, lo que evidencia la efectividad de las estrategias realizadas en el 2018, tales como: sustitución de bombillas tradicionales por LED, compra de equipos eléctricos y electrónicos con mayor tiempo de vida útil y uso de tóneres no tóxicos posibles de reciclar.

Generación de residuos peligrosos

Año	2014	2015	2016	2017	2018
kg	3.995	3.011	2.058	1.054	450



Vertimientos

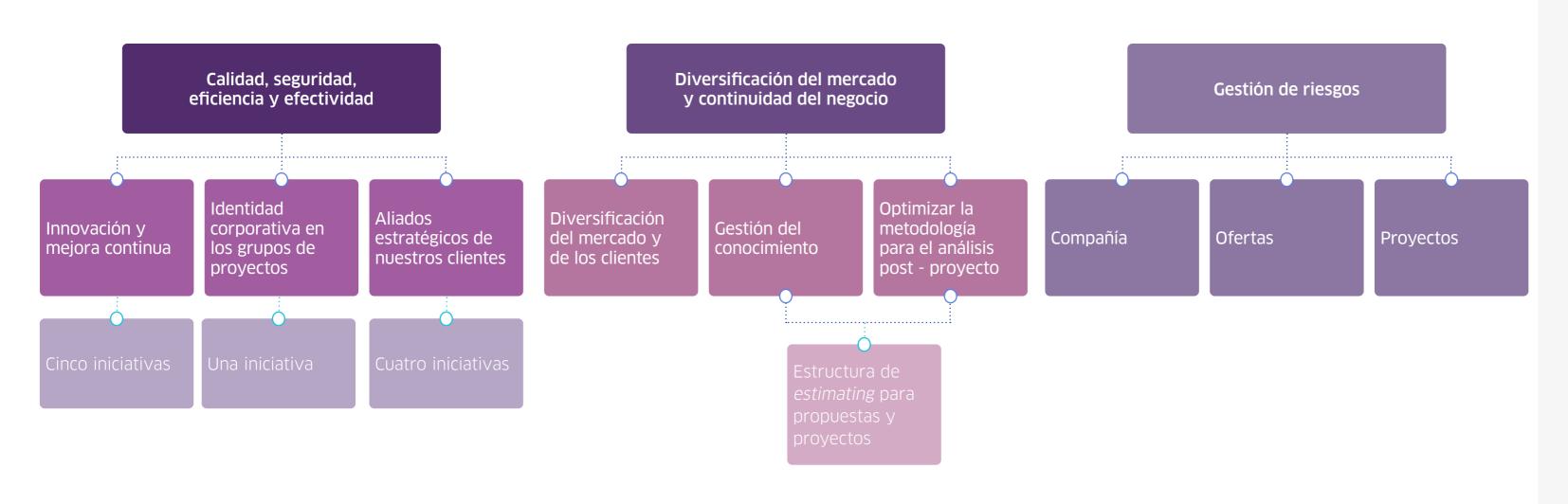
Únicamente se generan efluentes domésticos, ya que en las actividades de las instalaciones no se usan sustancias o productos que puedan contaminar en forma peligrosa las corrientes de agua. Se estima que del total de agua consumida en el año (3.929 m³), el 90% corresponde al agua vertida (3.536,1 m³) al sistema de alcantarillado de la ciudad de Bogotá.





58

Excelencia y solidez en la operación



Gestión y resultados Gestión y resultados Gestión y resultados



La sostenibilidad de la compañía está directamente asociada a la calidad de los servicios prestados a los clientes. Nuestra capacidad de responder a sus necesidades se fundamenta en procedimientos rigurosos, que responden a los estándares más altos de las diferentes disciplinas involucradas en las ciencias de la ingeniería y en las áreas administrativas y de apoyo, con el fin de asegurar servicios integrales, competitivos, eficientes y efectivos.

Calidad, seguridad, eficiencia y efectividad

La **innovación y la mejora continua** son procesos permanentes que requieren métodos y herramientas para asegurar que se utilizan e incorporan en las diferentes fases del proyecto.

Pertenecen a esta línea estratégica iniciativas tales como el Programa Lean Six Sigma (LSS, por su sigla en inglés), el cual busca optimizar el mapa de los procesos, con el fin de identificar claramente entradas, transformaciones y salidas.

El análisis detallado y en conjunto con quienes están vinculados de manera directa, permite identificar y evitar cualquier tipo de desperdicio que afecte las condiciones de competitividad o productividad, incidiendo en forma directa en la optimización de los procesos y en la reducción de los costos. Paulatinamente la compañía avanza en la implementación del programa en los departamentos.

El Sistema Integrado de Tipiel (SIT). El cual ha avanzado en automatizar y optimizar procesos para agilizar la interacción entre los departamentos de la compañía, y disponer de información directamente desde la fuente, actualizada y en línea.

Proyectos internos de TechnipFMC. Con los cuales se dispone de herramientas comunes para estandarizar y homologar procesos para el desarrollo de los proyectos. Han sido especialmente valiosas en la interacción cuando nos articulamos con otros centros operativos.

El Programa Impact Quality. Impulsa una cultura de liderazgo, caracterizada por la prevención, la responsabilidad y la mejora continua, con base en lo que TechnipFMC ha llamado la fórmula del éxito, y que promueve en los diferentes centros operativos del mundo. Sus principales alcances fueron presentados en el Informe de sostenibilidad del 2017 (http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2018/09/InformeDeSostenibilidad2017.pdf, p. 46).

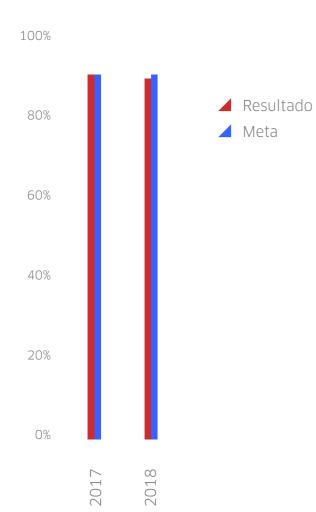
Aplicativos internos de Tipiel. Dirigidos a optimizar diferentes procesos y a facilitar la interacción de los equipos de profesionales de la compañía, los cuales tienen alcances en las diversas fases de gestión de los proyectos.

El indicador de satisfacción del cliente alcanzó la meta; no obstante, se tienen previstos ajustes al indicador, con el fin de promover acciones más retadoras, que aporten a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por la empresa.





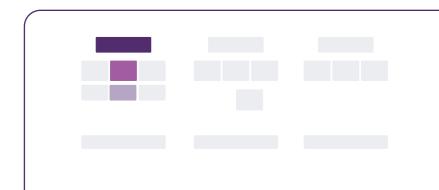
■ Satisfacción del cliente, 2017-2018



La herramienta básica para promover la **identidad corporativa** en los grupos de proyectos se refiere al programa de Gestión de Proyectos Sostenibles (GPS). Como se ha explicado en informes anteriores, en el proceso de capacitación que se inició con los Jefes de Departamento y los Coordinadores de Disciplina, y que se extendió desde este año a los profesionales júnior, se promueve la cultura de un liderazgo unificado, en el que los servicios que presta Tipiel se caractericen, como mínimo, por asegurar la comprensión de la necesidad del cliente, desarrollar proyectos seguros, de excelente calidad, oportunos, eficientes y efectivos.

Un elemento complementario y alineado al propósito descrito, fue que en el 2018 se dio continuidad al proceso de certificación PMP de diversos profesionales de la compañía que ejercen o ejercerán el liderazgo de proyectos complejos o de gran escala.

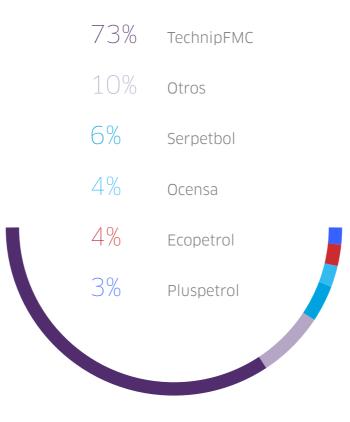






estratégicos de nuestros clientes se manifiesta tanto en la participación en las diferentes etapas de los proyectos, como en ofrecer asesorías, acompañamientos o conceptos técnicos de calidad que prioricen la necesidad del cliente.

✓ Composición de clientes - 2017



Durante el 2018 llevamos a cabo diversos proyectos para clientes nacionales e internacionales, tal como se indicó en el capítulo sobre el perfil de la compañía en este informe.

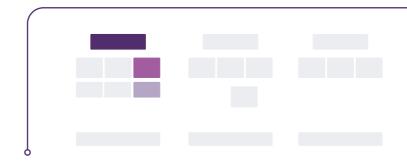
Dependiendo del requerimiento del cliente, actuamos bajo la modalidad de *Task-force* o

GRI 102-7

■ Composición de clientes - 2018

54%	TechnipFMC
15%	Otras empresas en Colombia (4)
12%	Empresas en Perú (3)
12%	Grupo Empresarial Ecopetrol
4%	Axens North America Inc.
4%	Celsia S.A. E.S.P.

como parte de su estructura en la dirección de procesos para el desarrollo de estudios de ingeniería conceptual y básica, o asistiéndolo en la etapa de construcción o de compras, e inclusive extendiendo nuestros servicios a la etapa de posventa.

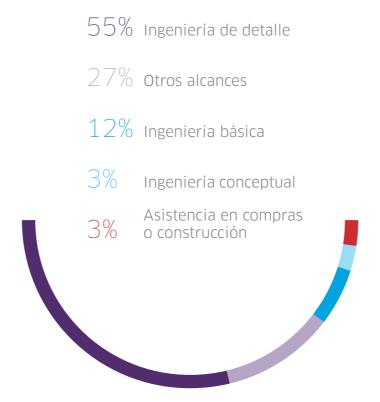




Algunos de los proyectos desarrollados bajo estas modalidades fueron los siguientes:

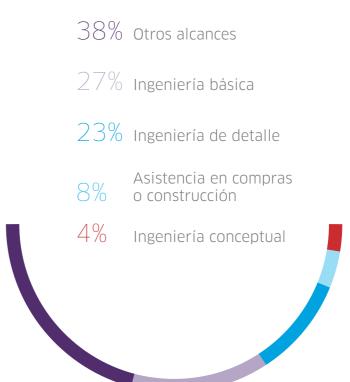
Nombre del cliente	Alcance básico	País o región
Pluspetrol Perú Corporation S.A.	Servicios de ingeniería. Planta de Gas Malvinas y Planta de Fraccionamiento de LGN en Pisco	Perú
Hidrocarburos del Casanare S.A.S.	Servicios de ingeniería y consultoría - Optimización de las facilidades y proyecto asociados	Colombia
Technip - Región EMIA	Soporte de ingeniería diverso para centros operativos en la región EMIA de TechnipFMC	Europa, Medio Oriente, India, África, América del Sur
Oleoducto Central S.A. (Ocensa)	Contrato marco para servicios de ingeniería	Colombia
Technip Italy S.p.a.	Servicios de ingeniería FEED del Proyecto Expansión II de la Refinería de Luberef	Arabia Saudita
Equión Energía Limited	Ingeniería básica y de detalle para los proyectos de incremento de manejo de gas en piedemonte	Colombia
Celsia S.A. E.S.P.	Ingeniería conceptual para la ampliación de la planta de generación eléctrica	Colombia

▲ Alcances según tipo de servicios - 2017



En este proceso de establecer alianzas estratégicas con los clientes, nos parece fundamental asegurar el manejo adecuado y la confidencialidad de la información que resulte en cualquier etapa del proyecto,

✓ Alcances según tipo de servicios - 2018



por lo cual contamos con sistemas tecnológicos seguros, administración de accesos y acuerdos de confidencialidad, firmados por los empleados y por los proveedores cuando así se requiere.



Diversificación del mercado y continuidad del negocio

El interés de la compañía por diversificar su mercado o sus clientes, se corresponde con la necesidad de fortalecer las capacidades internas para atender a largo plazo las condiciones del sector en general y de la ingeniería en particular.

Es sabido que la matriz de los mercados energéticos se enriquece y que nuevas fuentes de energía se consolidan como alternativas que se han ido incorporando en los proceso de producción de energía y de los servicios asociados.

En este contexto, un componente importante de la sostenibilidad de Tipiel está precisamente en saber leer y comprender esa tendencia, que si bien se expresará con mayor fuerza a largo plazo, requiere la continuidad de las estrategias que la empresa inició tiempo atrás, pese a que no se trata de una tarea fácil. Tal situación se refleja en que el equivalente al 96% del total de proyectos desarrollados en el 2018 perteneció al sector de hidrocarburos y gas.

En su conjunto, las iniciativas de diversificar clientes o mercados, de gestionar conocimiento,

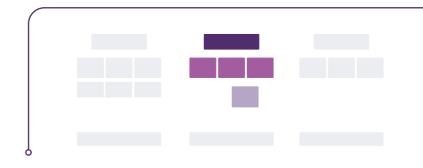
de sistematizar información de costos desde las etapas más tempranas de los proyectos, de optimizar la evaluación posproyecto, son medidas esenciales y articuladas para abordar desde diversas perspectivas la continuidad del negocio, y conllevan el establecimiento de planes de acción que involucran, entre otros, a los departamentos Comercial, Operativo y sus gerencias, de Mercadeo Estratégico, de Gestión de Riesgos y de Gestión Humana.

Durante el 2018 se avanzó, por ejemplo, en la gestión del conocimiento. Las horas de formación se incrementaron en el 87%, las cuales se dirigieron especialmente al grupo de profesionales de las diferentes disciplinas de ingeniería, como se puede identificar en el capítulo de trabajo decente en el presente informe.

El Departamento Comercial fortaleció su equipo con un experto en *estimating*, quien optimizará los procesos de sistematización y trazabilidad de la información histórica de la compañía relacionada con los costos de los proyectos desde sus diferentes etapas, con el fin de aportar nuevos elementos para la toma de decisiones, desde la etapa de oferta hasta

la del cierre del proyecto, y para la definición de estrategias alternativas de competitividad de alto valor agregado para las partes interesadas, con énfasis en los clientes y en los accionistas.

Como estaba previsto, los proyectos que se venían ejecutando y que se cerraron en el 2018, así como aquellos que se desarrollaron por completo el mismo año, fueron documentados por medio del informe interno final del proyecto, el cual recoge información cualitativa y cuantitativa relevante, que se convierte en un insumo fundamental para capitalizar las buenas prácticas, así como las lecciones aprendidas o por aprender, las cuales optimizan los procesos de sistematización para la toma de decisiones, corroborando así la concordancia con los procesos de generación de conocimiento y *estimating*.





Gestión de riesgos

La gestión de riesgos de la compañía está direccionada por la Alta Gerencia, para lo cual ha establecido el Comité de Riesgos, que se rige por el procedimiento interno y tiene como objetivo identificar, evaluar, hacer seguimiento y generar los planes de mitigación de los riesgos.

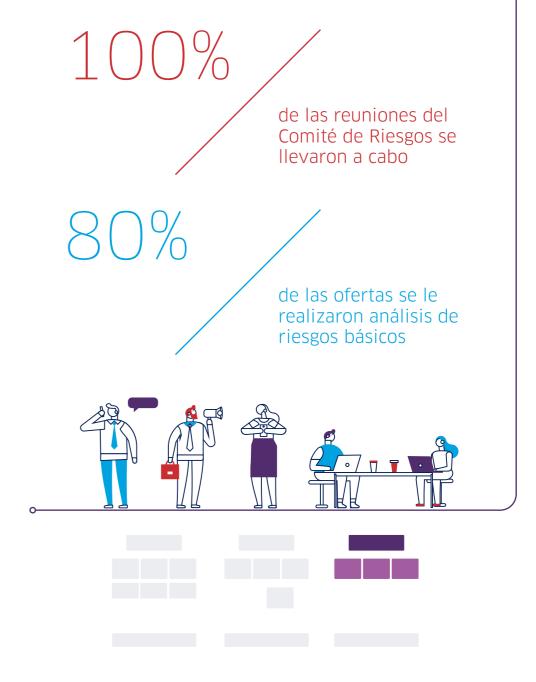
El comité está integrado por los cargos de Gerencia General, Dirección Operativa, Dirección Comercial, Dirección Administrativa y Financiera y el Jefe del Departamento de Gestión Humana, y por su coordinación responde el Jefe de Gestión de Riesgos. El comité se reúne trimestralmente y hace seguimiento a la evaluación de los riesgos y a la efectividad de las medidas de control establecidas.

La evaluación de riesgos se hace extensiva a la etapa de preparación y presentación de la oferta y a los proyectos. En cualquiera de los ámbitos de gestión de riesgos, la metodología considera las etapas básicas; es decir: i) identificación de los factores de riesgo, de las contrapartes y de las señales de alerta; ii) evaluación, que comprende la valoración en función de

la probabilidad y el impacto, calificados con base en los atributos previamente definidos basándose en las características propias y el contexto de operación de la compañía; iii) las medidas de gestión para tratar o controlar el riesgo; iv) el seguimiento o monitoreo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas y retroalimentar el sistema, de ser el caso, y v) el reporte permanente sobre el estado y los resultados del proceso.

Durante el 2018 se realizaron el 100% de las reuniones del Comité de Riesgos, se llevaron a cabo análisis de riesgos básicos para el 80% de las ofertas, mientras que se adelantaron talleres de evaluación de riesgos y de definición de medidas de control para el 100% de los proyectos con más de 30 kH ejecutados en el año.

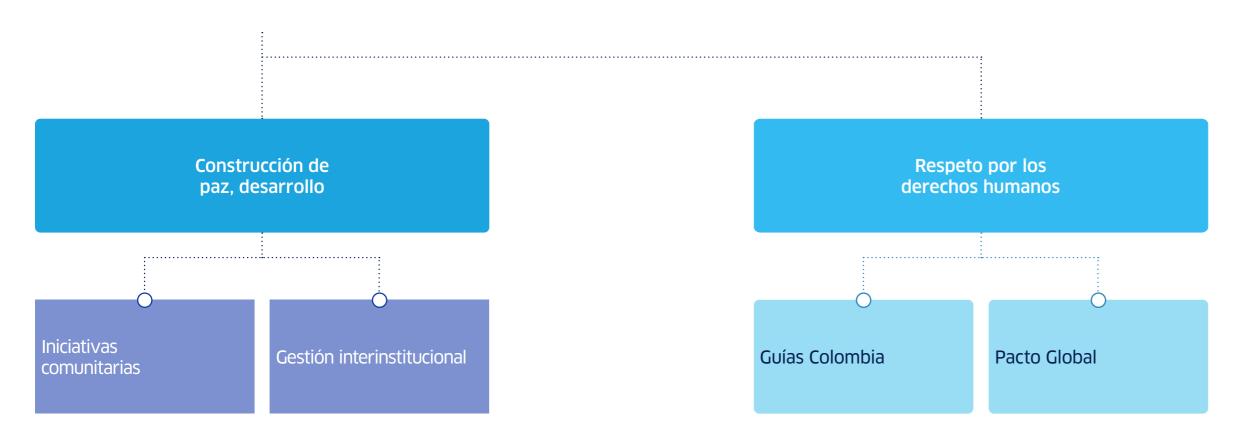
Entendida la gestión de riesgos como un proceso de prevención, su efectividad es altamente significativa, en tanto que provee de las herramientas necesarias a los equipos responsables en la compañía, la oferta o el proyecto, para que puedan ejercer oportunamente las medidas de control para evitar que se materialicen los riesgos identificados.



GRI 205-1



Construcción de paz, desarrollo y respeto de los derechos humanos



Gestión y resultados

Gestión y resultados

65



En el proceso de identificación y definición de la estrategia de responsabilidad social empresarial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ratificamos que la operación de Tipiel tiene impactos negativos mínimos, pero que, en cambio, genera, participa o facilita procesos que aportan al crecimiento económico nacional y sectorial, al ejercicio empresarial ético y responsable en todas sus dimensiones, al desarrollo social y cultural y al respeto de los derechos humanos.

Tipiel tiene una mayor incidencia en los siguientes objetivos de desarrollo sostenible:



ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.



ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

El estado de la gestión en relación con el ODS 8 se expuso en el capítulo de trabajo decente de este informe, en el cual se destaca el cumplimiento de los compromisos en cada uno de los pilares que la empresa considera.

OBJETIV SDE DESARROLLO SOSTENIBLE





































GRI 203-1 GRI 413-2

1 ipie

Construcción de paz, desarrollo

Iniciativas que aportan a la paz y al desarrollo

Los efectos positivos relacionados con la **Asociación** para el Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos, se continúan manifestando. A mediados del 2018, la Universidad Externado de Colombia realizó el lanzamiento del libro *Paz territorial e inversión social privada: contribuciones al ODS 16*, editado por María Claudia Romero Amaya y Óscar Iván Pérez Hoyos. El texto recoge el análisis que estudiantes de la Maestría en Responsabilidad Social y Sostenibilidad realizaron en diferentes casos de inversión social de empresas privadas en el país.

Los alcances de la publicación son muy interesantes y se constituyen en un referente para los diferentes interesados en el tema en el ámbito académico, organizaciones de la sociedad civil, sector público, empresas, por ejemplo. Además de presentar la sistematización de cada caso, uno de los cuales es el de Merquemos Juntos, los editores (Romero y Pérez, 2018) realizan un análisis comparativo de las diferentes experiencias, donde identifican los aspectos significativos comunes, así como recomendaciones sobre oportunidades de mejora para fortalecer los proyectos y sus aportes a la construcción de paz territorial.

Centro Cultural Horizontes Ciudadela Educativa.

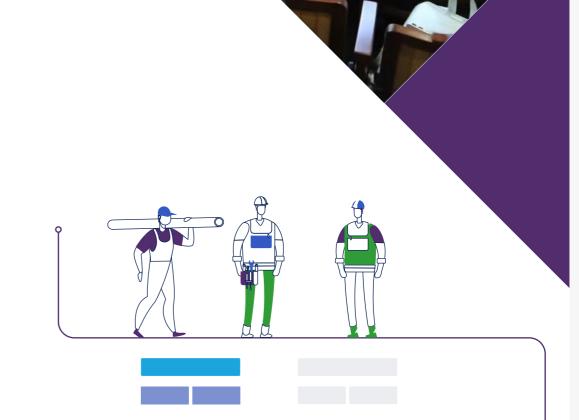
Como lo hemos expuesto en los reportes previos, los jóvenes del grupo han implementado estrategias innovadoras, con las cuales han asegurado la sostenibilidad integral del proceso cultural y artístico, que cumple más de diez años.

La creación colectiva, que caracteriza las obras de teatro del grupo, ofrece a los jóvenes un espacio constructivo de relacionamiento, de reflexión y de expresión como seres sociales, y simultáneamente les abre la posibilidad de reconocimiento, legitimación y validación de sus seres individuales, con amplias capacidades de aportar a la paz y a la transformación social e individual desde el arte y la cultura.

El grupo, apalancado parcialmente por la empresa, ha combinado con mucho éxito la capacidad artística con el ámbito productivo, para viabilizar las actividades de desarrollo cultural, artístico y social del centro cultural y de sus integrantes, por medio del restaurante, que funciona en la misma sede del centro.



GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-2





Gestión interinstitucional

El ODS 17, relacionado con las alianzas para la sostenibilidad, se gestiona por medio de la participación de la empresa en procesos o iniciativas que buscan aportar a:

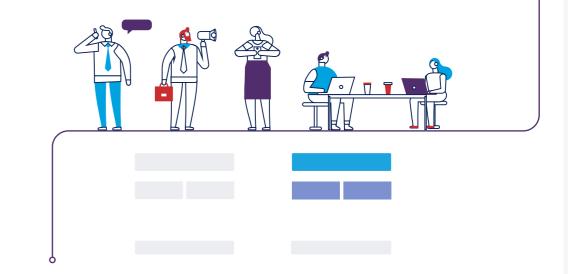
- La construcción de nuevas oportunidades para las personas y las regiones afectadas por el conflicto, como es el caso de la Corporación Reconciliación Colombia.
- Mejorar la calidad de la educación de la población infantil y juvenil en diversos territorios del país, tal como lo realiza la Fundación Empresarios por la Educación.
- El valor agregado que ofrece la experiencia y capacidad de gestión sectorial, para promover en sus afiliados gremiales buenas prácticas en diversos aspectos del desarrollo empresarial, como es el caso de la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (Campetrol) y de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

Respeto de los derechos humanos

Tal como lo venimos reportando, las características particulares de la operación de la empresa y de su cadena de suministro conllevan mínimos riesgos o impactos en derechos humanos; sin embargo, entendemos la "ingeniería como motor para el desarrollo", y creemos que podemos aportar en el proceso de construcción de capacidades de gestión empresarial responsable, atenta a los derechos humanos y orientada al desarrollo sostenible.

Este enfoque está expresado en los valores corporativos y en el Código de Ética; su ejercicio está inmerso en la normal operación de la compañía, y ha sido una práctica habitual. Por ejemplo, el año pasado participamos en el conversatorio "Hacia el desarrollo territorial y la transformación de entornos complejos: el rol de las empresas", organizado por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y Collaborative Learning Projects (CDA), en el cual se expusieron los casos que dichas entidades documentaron en diversas partes del mundo, para analizar la incidencia positiva de las empresas en las regiones afectadas por el conflicto

sociopolítico. Uno de los casos en Colombia fue, precisamente, la forma en la cual Tipiel, otras empresas, las comunidades y las entidades aliadas lograron viabilizar la construcción y operación de la Planta Termomeriléctrica en el año de 1997 en Barrancabermeja, lo cual derivó con el tiempo en el Proyecto de Desarrollo Integral Ciudadela Educativa del Magdalena Medio, reconocido por sus significativos alcances de organización, participación comunitaria y desarrollo social en una región golpeada por el conflicto armado.





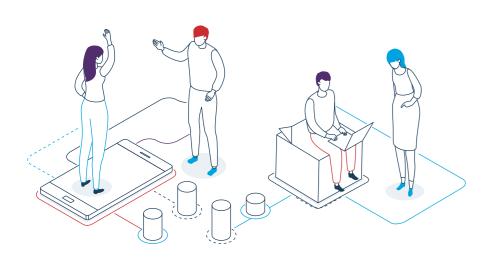
Guías Colombia

El compromiso con una gestión empresarial respetuosa de los derechos humanos lo expresan tanto Tipiel como los integrantes de Guías Colombia, con sus aportes para asegurar la sostenibilidad de la iniciativa, una vez que el soporte fundamental de la Embajada de Suiza, por 12 años, alcanzó el objetivo de afianzar un proceso consolidado y robusto.

Bajo la coordinación de la Secretaría Técnica, ejercida por la Fundación Ideas para la Paz, y en correspondencia con el plan de trabajo definido para el año 2018, los integrantes de la iniciativa alcanzamos los siguientes resultados significativos:

- Consolidación de la iniciativa, con amplia representatividad de su carácter multiactor, donde los principios de confianza y transparencia han contribuido para que, en un proceso ininterrumpido de 12 años de trabajo, las empresas fortalezcan su capacidad de gestión para prevenir o mitigar los riesgos o impactos en los derechos humanos causados por sus operaciones, siempre bajo el enfoque de los Principios Rectores de las Naciones Unidas de Proteger, Respetar y Remediar.
- Definición temática y avance en la construcción de la Guía de Relacionamiento con Comunidades.
- Las organizaciones de la sociedad civil construyeron la herramienta de

- autodiagnóstico para cada una de las seis guías elaboradas a la fecha, la cual fue validada por los integrantes de la iniciativa.
- Fue publicado el estudio de caso de Telefónica Movistar Colombia, como iniciación del proceso de sistematización de experiencias empresariales en la gestión de los derechos humanos.
- El reconocimiento especial a la iniciativa por parte del Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, con sede en Ginebra, cuyos detalles reseñó la FIP en http:// www.ideaspaz.org/publications/posts/1676





GRI 412-2

69



Pacto Global

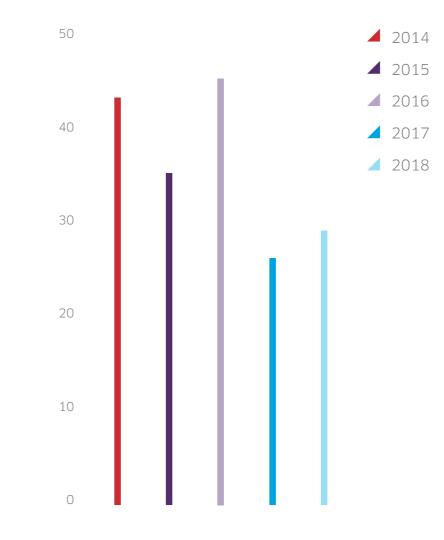
Somos signatarios del Pacto Global desde el año 2013, cuando formalizamos objetivos sociales y de desarrollo empresarial, que hemos promovido desde el momento en que se fundó la empresa, hace 43 años. Como se puede analizar en este documento y en los reportes anuales, nuestra gestión da cuenta del compromiso con los diez principios del Pacto Global, la cual, además, hemos alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Respetamos los derechos humanos; nos acogemos a los pilares del trabajo decente; somos responsables en el consumo de los recursos naturales, minimizamos y disponemos de manera adecuada los residuos, nos esforzamos por incluir los aspectos ambientales en las diversas etapas de ingeniería de los proyectos que llevamos a cabo y nos regimos por los principios de ética e integridad en los negocios.

Desde otra perspectiva, consolidamos el Programa de Atención a Población Vulnerable, con el cual nos hemos trazado dos objetivos básicos. El primero, relacionado con facilitar el goce del derecho a la personería jurídica, y el segundo, con promover la participación de los empleados en el programa de voluntariado.

Desde la fase más temprana del programa en el año 2008 a la fecha, por lo menos 302 personas han alcanzado el duplicado de su cédula, y se espera que esta cifra aumente, dado que los intereses de una entidad distrital que trabaja con jóvenes vulnerables han confluido con los alcances del programa.

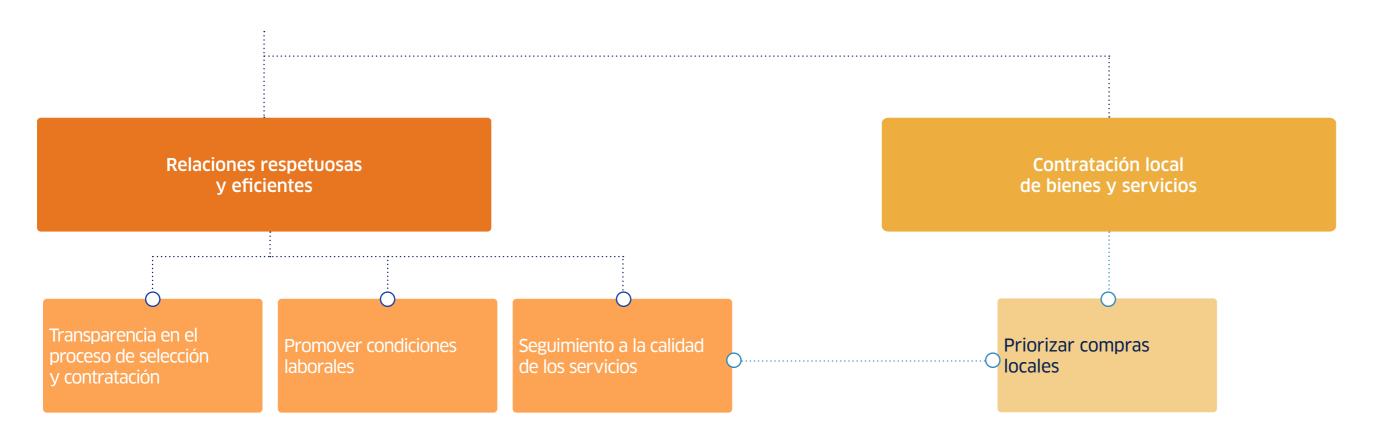
■ Duplicados de cédulas de ciudadanía



GRI 412-2 GRI 413-1 GRI 413-2



Alianzas con proveedores



Gestión y resultados

Gestión y resultados

Informe de sostenibilidad 2018. Compromisos



Un porcentaje significativo de la calidad y seguridad de los servicios que ofrece Tipiel está en relación directa con la capacidad de gestión y el desempeño de los proveedores. Con este enfoque, nos interesa que nuestras relaciones sean duraderas, estables y de mutuo crecimiento, orientadas por principios de integridad, respeto y sostenibilidad, y que contribuyan a mejorar las condiciones de efectividad y eficiencia en el desarrollo de los proyectos para los clientes.

Relaciones respetuosas y eficientes

Transparencia en el proceso de selección y contratación

Con el fin de asegurar procesos de selecció y contratación de proveedores en condiciones de equidad, el relacionamiento se rige por los procedimientos que comprenden las diferentes etapas de gestión, desde el registro o inscripción, hasta la retroalimentación con base en los resultados de la evaluación de desempeño.

La herramienta SEFAC cumple un papel fundamental en todas las etapas del proceso:

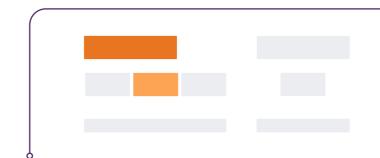
 Unifica los criterios y requisitos que deben cumplir los proveedores para inscribirse en la base de datos.

- Genera señales de alerta frente al cumplimiento de dichos criterios en cualquiera de las etapas de la relación comercial.
- Facilita la consulta y generación de reportes temáticos, con información actualizada y en línea
- Asegura la trazabilidad de las diferentes operaciones, los responsables internos de la gestión y de la contraparte.
- Permite almacenar la documentación requerida por las diferentes partes que intervienen en el relacionamiento con el proveedor.
- Garantiza que la toma de decisiones se realice con base en información objetiva y verificable.
- De acuerdo con la magnitud de la transacción comercial, define una cadena de aprobaciones que minimizan los riesgos de operaciones ilegales.
- Aporta insumos, elementos y herramientas para asegurar la igualdad de acceso a la información y la unidad de criterio en el tratamiento de los diferentes ámbitos de gestión.
- Brinda elementos en el proceso de evaluación de desempeño y permite un análisis comparativo sobre la evolución del proveedor, en caso que así se requiera.
- Recoge y sintetiza los elementos relevantes, para retroalimentar al proveedor en el proceso de evaluación del desempeño.

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

En el proceso de relacionamiento con el proveedor, se precisan las expectativas de la compañía en torno a su desempeño en el cumplimiento de los requisitos establecidos en los diferentes ámbitos. Los términos se definen en las políticas corporativas, en los documentos transversales, en las especificaciones técnicas legales o en los contratos.

Durante el registro del proveedor en la base de datos del sistema de la compañía, se requiere la documentación necesaria para asegurar que cumple con la normatividad vigente aplicable en materia laboral, ambiental o legal, entre otras. Adicionalmente, se solicita la aceptación expresa de las cláusulas del contrato, donde el proveedor se compromete a respetar los derechos humanos, el derecho internacional humanitario y a promover los diez principios del Pacto Global, con una gestión eficiente y que, de acuerdo con su escala, mitigue los impactos negativos que llegase a causar.



Informe de sostenibilidad 2018. Compromisos

ipiel

73

En la etapa de ejecución del servicio o de suministro del bien, se establecen requisitos que el proveedor debe cumplir antes de la facturación o del pago; por ejemplo, la constancia de pago de nómina, de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de la totalidad de los empleados vinculados a la prestación del servicio contratado con Tipiel; los comprobantes de cumplimiento de la regulación específica, cuando así se requiera, como en el caso de servicios de transporte de pasajeros o la declaración del origen de legalidad de los recursos.

En cualquier momento del ejercicio de la relación comercial y en función de los riesgos laborales, de HSE, técnicos o legales, por ejemplo, el Departamento de Procura está facultado para llevar a cabo visitas de monitoreo o seguimiento en las instalaciones del proveedor, como medida de promoción y control del cumplimiento.

Durante el 2018, como ha sido habitual en el relacionamiento con los proveedores, y con base en el seguimiento y evaluaciones realizadas, la totalidad de los proveedores cumplieron con las responsabilidades contractuales de sus empleados, y no se requirió ninguna visita de verificación a las instalaciones.

Frente al caso del accidente en el cual resultaron afectados dos empleados de Tipiel y el conductor que los transportaba, porque un tercero en contravía impactó el vehículo en que se movilizaban, se trabajó en equipo con el proveedor del servicio de transporte, quien contaba con los registros de cumplimiento exigidos por las autoridades, fue diligente en el proceso de investigación de los hechos y resultó exonerado.

Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros

En correspondencia con los criterios establecidos en el SEFAC, los procesos de evaluación de los proveedores se realizan considerando las siguientes áreas:



Calidad de servicio



Cumplimiento



HSE



Diseño/ Ingeniería



Comercial y gestión de proyecto

Cada una de ellas cuenta con unos atributos, que son calificados desde la perspectiva de quien gestionó la compra y del especialista que requirió el bien o el servicio. La evaluación es integral y busca enriquecer y retroalimentar de manera constructiva al proveedor. Se establecen categorías de desempeño, y en función de los resultados se clasifica a los proveedores y, de ser necesario, se requiere al proveedor que elabore el plan de mejora o de cierre de brechas.

Curva de la evaluación de desempeño
de los proveedores - 2018



Resultado	Rango	Nivel de desempeño	Porcentaje de evaluaciones
Muy alto	4,40 - 5,00	R5	19, 8
Alto	3,40 - 4,40	R4	77,1
Medio	2,40 - 3,40	R3	3,05
Вајо	1,40 - 2,40	R2	0, 00
Deficiente	0,00 - 1,40	R1	0, 00

GRI 102-9

Informe de sostenibilidad 2018. Compromisos



Al respecto, vale mencionar el caso del servicio de mantenimiento de las instalaciones de la empresa. Producto de un acompañamiento de diferentes departamentos de la compañía, el proveedor ha pasado de actuar como persona natural a constituir una empresa, que además de cumplir con los mínimos de ley, se ha esforzado en desarrollar y mantener activo un sistema integrado de gestión. Especial énfasis ha tenido en este proceso el área de HSE, que ha trabajado con el proveedor para que fortalezca las capacidades, con el fin de asegurar la debida gestión de riesgos de accidentes laborales en las áreas de trabajo y en la gestión ambiental responsable de sus actividades.

Durante el 2018 se llevaron a cabo 142 evaluaciones de desempeño, de las cuales 123 (87%) correspondieron a proveedores en Colombia. Los resultados son alentadores. El equivalente al 96,7% se encuentra en las categorías de Muy alto y Alto. La última, que corresponde a R4, concentra el 77.5% del total de evaluaciones realizadas.

Región	R3	R4	R5	Gran total
Antioquia		10	5	15
Bogotá D.C.	4	75	18	97
Cundinamarca		1	3	4
Santander		3		3
Valle del Cauca		4		4
Total	4	93	26	123
Porcentaje	3,3 %	75,6 %	21,1 %	

Los resultados de la evaluación también fueron positivos desde la perspectiva de las regiones diferentes a Bogotá. Del total de 26 evaluaciones locales, el 100% guedaron clasificadas en las categorías R4 y R5.

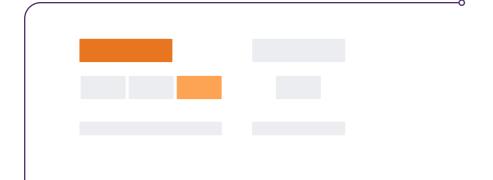
En relación con los tipos de servicios. se identificó que de las 26 evaluaciones a proveedores fuera de Bogotá, D. C., 17 correspondieron a estudios técnicos especializados, de las cuales el 76,5% se catalogaron como desempeño Alto v el 23.5% restante como Muy alto. En caso similar se encuentran los resultados para los proveedores de bienes o servicios tecnológicos e informáticos. El 66.7% se encuentra en la categoría R4 y el 23,3% en Muy alto.

Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales

De acuerdo con la política corporativa de Tipiel, y en concordancia con las directrices de Responsabilidad Social Empresarial de algunos de los clientes en Colombia, se contratan localmente los bienes y servicios técnicos o de apoyo que se requieran para el desarrollo del provecto. siempre que esté asegurado el cumplimiento de los requisitos técnicos, de calidad, de HSE y de seguridad en condiciones de competitividad, para ofrecer los mejores servicios al cliente.

El relacionamiento con los proveedores locales responde a los mismos criterios de respeto y eficiencia, v. en consecuencia, su gestión considera las iniciativas de transparencia, promoción de relaciones laborales alineadas a la legislación y seguimiento a la calidad de los servicios o bienes ofrecidos.

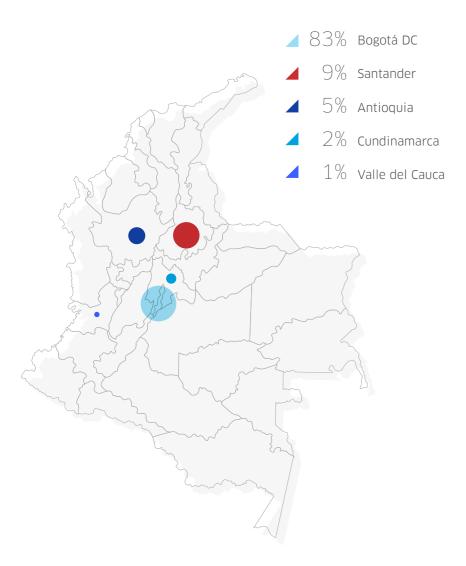
La contratación de servicios o adquisición de bienes a proveedores locales en Colombia, durante el 2018. se distribuyó entre cuatro departamentos y Bogotá, D. C. Las compras en esta ciudad representaron el 83% del total: es decir. 10 puntos menos respecto al 2017, lo cual significó el crecimiento de la participación, en su orden, de los departamentos de Santander, Antioquia, Cundinamarca y Valle del Cauca.



GRI 102-9 GRI 414-1



✓ Departamento de procura Distribución de los proveedores en Colombia - 2018



Los servicios o productos adquiridos en los departamentos colombianos son diversos y contribuyen a fortalecer las economías locales y las capacidades de las empresas de mediana o pequeña escala en los procesos de relacionamiento integral con sus clientes. Excluyendo a Bogotá, D.C., el porcentaje total de compras en las regiones de Colombia representa el 17%.

✓ Compras en las regiones de Colombia diferentes a Bogotá, D.C., según tipo de bien o servicio (%) - 2018 Cerca del 78% de dichas compras se destinó al rubro de estudios técnicos especializados, y aproximadamente el 20% a servicios o bienes tecnológicos e informáticos. Este comportamiento está alineado con la naturaleza del negocio, en la cual el Departamento Operativo, al que están adscritas las diferentes disciplinas de la ingeniería, seguido en su orden por el de Tecnología e Informática, son los de mayor participación en la demanda de bienes y servicios locales.

Departamento que compra en Tipiel	Tipo de servicio o bien	Antioquia	Cundinamarca	Santander	Valle del Cauca	Total
Seguridad física y servicios generales	Servicios generales		1,2			
Gestión humana y HSE	Capacitación, bienestar, gestión humana y HSE		1,1			
Operativo	Estudios técnicos especializados	15,7	8,6	52,2	1,5	1,5
Tecnología e informática	Tecnológicos e informáticos	14,6			5,1	5,1
Total		30,3	10,9	52,2	6,6	6,6

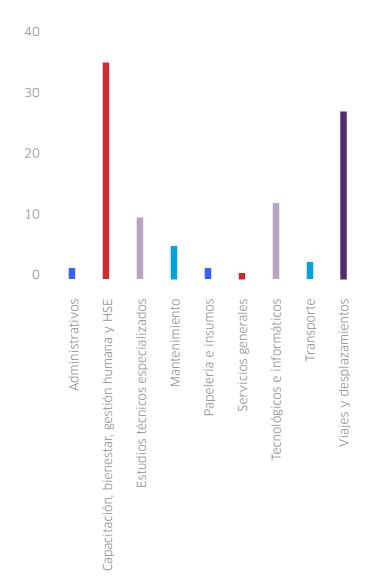
En el departamento de Santander, el 100% de la contratación correspondió a los estudios técnicos especializados, mientras que la mayor diversidad de servicios o bienes regionales se adquirió en Cundinamarca.

GRI 102-9 GRI 204-1



Bogotá, D. C., concentró el mayor porcentaje de compras y la cadena de suministro más diversa. Especial relevancia tuvieron los rubros relacionados con bienes o servicios transversales en la compañía, como son los relacionados con el Departamento de Gestión Humana y el de Viajes y Desplazamientos, bajo responsabilidad del Departamento de Seguridad Física y Servicios Generales.





De manera similar a lo que sucede con las compras regionales, los rubros con mayor demanda a proveedores en Bogotá, D. C., son los de estudios técnicos especializados, por parte del Departamento Operativo y de Tecnología e Informática, por el Departamento de Tecnologías de la Información.

En síntesis, este análisis permite ratificar que Tipiel contribuye a fortalecer las capacidades de las empresas que conforman su cadena de suministro, y que sus procesos de relacionamiento son respetuosos y de mutuo beneficio para los proveedores, la compañía y los clientes.

GRI 102-9 76





Informe de sostenibilidad 2018. Tabla GRI



		Comentarios	Referencia	Global	Tipiel	Página	Contenido GRI		Comentarios	
			Contenidos generales				Gobernanza			
Perfil de la organi	ización						102-18	Estructura de gobernanza		Peri
102-1	Nombre de la organización		Perfil de la compañía	Х		8	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		So
102-2	Actividades, marcas productos y servicios		Perfil de la compañía	Х		8, 9 y 10	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus		Per
102-3	Ubicación de la sede		Perfil de la compañía	Х		8		comités		
102-4	Ubicación de las operaciones		"Perfil de la compañía Excelencia y solidez en la operación"	Х		8 y 62	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		Per
102-5	Propiedad y forma jurídica		Perfil de la compañía	Х		9	Participación de lo	os grupos de interés		
102-6	Mercados servidos		"Perfil de la compañía Excelencia y solidez en la operación"	Х		8 y 62	102-40	Lista de los grupos de interés		Sol
102-7	Tamaño de la organización		"Perfil de la compañía Excelencia y solidez en la operación Anexo	X		11, 12 y 61	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	No hay convenios colectivos	
			6-1 Indicadores laborales"				102-42	Identificación y selección de grupos de interés		So
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		"Perfil de la compañía Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales"	Х		11 y 32	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		So
102-9	Cadena de suministro		Alianzas con proveedores	Х		73, 74, 75 y 76			No se han presenta-	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		Declaración del Gerente General Perfil de la compañía	Х		4, 11, 12 y 13	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	do problemas en los procesos de participa- ción de los grupos de interés.	(
102-11	Principio o enfoque de precaución	No procede	Contenido GRI	Х		78	Prácticas para la e	laboración de informes		
102-12	Iniciativas externas		Perfil de la compañía			4 y14			Se presenta el enlace	
102-13	Afiliación a asociaciones		Perfil de la compañía			14	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros conso-	a la información pú- blica disponible y no	Peri
Estrategia								lidados	está discriminada por entidades.	
102-14	Declaración de altos ejecuti- vos responsables de la toma de decisiones		Declaración del Gerente General	Х		4	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las cober- turas del tema		So
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		Declaración del Gerente General Perfil de la compañía			78		toras der terria		
Ética e integridad	1			-		_	102-47	Lista de los temas materiales		So
102-16	Valores, principios, estánda- res y normas de conducta		Perfil de la compañía	Х		10			No hubo cambios que	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		Perfil de la compañía	Х	16	17	102-48	Reexpresión de la infor- mación	implicaran reexpresio- nes de la información.	"So

Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
Gobernanza						
102-18	Estructura de gobernanza		Perfil de la compañía			15
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		Sobre este informe			24
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		Perfil de la compañía			15
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		Perfil de la compañía			15
Participación de lo	s grupos de interés					
102-40	Lista de los grupos de interés		Sobre este informe	X		23
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	No hay convenios colectivos	Contenido GRI	Χ		29
102-42	Identificación y selección de grupos de interés		Sobre este informe	Х		24
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		Sobre este informe	Х		24
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	No se han presenta- do problemas en los procesos de participa- ción de los grupos de interés.	Contenido GRI	Х		23
Prácticas para la e	laboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros conso- lidados	Se presenta el enlace a la información pú- blica disponible y no está discriminada por entidades.	Perfil de la compañía			13
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las cober- turas del tema		Sobre este informe			23
102-47	Lista de los temas materiales		Sobre este informe			23
102-48	Reexpresión de la infor- mación	No hubo cambios que implicaran reexpresiones de la información.	"Sobre este informe Contenido GRI"			26

Informe de sostenibilidad 2018. Tabla GRI



				Pacto							Posts		
Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Global	ODS en Tipiel	Página	Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
Prácticas para la	elaboración de informes	1					302-1	Consumo energético dentro de la organización		Operación ecoeficiente	Х		54 y 55
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No hubo cambios en el alcance	Sobre este informe			26	302-3	Intensidad energética		Operación ecoeficiente	Х		55
102-50	Periodo objeto del informe		Sobre este informe	Χ		26	302-4	Reducción del consumo energético		Operación ecoeficiente	Х		55
102-51	Fecha del último informe	Diciembre del 2017	Sobre este informe			26	303-1	Extracción de agua por fuente		Operación ecoeficiente	Х		79
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Sobre este informe	Χ		26	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Operación ecoeficiente	Х		57
102-53	Punto de contacto para pre- guntas sobre el informe		Sobre este informe	X		26	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		Operación ecoeficiente	Х		57
102-55	Índice de contenidos GRI		Contenido GRI			77	Temas sociales						
102-56	Verificación externa		Sobre este informe			26	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	8	31 y 32
			Contenidos específicos					Beneficios para los emplea-					
Temas económico	os						401-2	dos a tiempo completo que no se dan a los empleados a		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	8	39
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Perfil de la compañía	Χ	8 y 16	13		tiempo parcial o temporales Representación de los traba-					
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Trabajo decente	Х	8	39	403-1	jadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	8	25
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Construcción de paz, desarrollo y respeto de los derechos humanos	Χ	17	66		Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales,		Tobala da cara			
203-2	Impactos económicos indi- rectos significativos		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos		17	67	403-2	días perdidos, absentismo y número de muertes por acci- dente laboral o enfermedad profesional		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	8	42 y 44
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		Alianzas con proveedores		8	75	404-1	Media de horas de formación al año por empleado		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	8	34, 36 y 37
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Excelencia y solidez en la operación	Х	16	64	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	33, 35, 36, 38 y 40
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedi- mientos anticorrupción		Perfil de la compañía	Х	16	18		transición Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones		Trabajo decente			
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas	No se presentó ningún caso de corrupción en	Perfil de la compañía Contenido GRI	Х	16	79	404-3	periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	8	34
Tomas ambiants	adoptadas	la compañía.	55.765.765				405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	Х	16	29
Temas ambientalo	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados		Operación ecoeficiente	Χ		54 y 56	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas em- prendidas	No se presentaron casos de discriminación en la compañía.	Contenido GRI	Х	16	79



		Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página	Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
Temas sociales								Operaciones con participa- ción de la comunidad local,		Aporte a la construcción de paz territorial,			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	La empresa respeta la libertad de asociación y no hay convenios co- lectivos que se puedan afectar.	Contenido GRI	X		80	413-1	evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	16 y 17	70
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de	En consideración al alto grado de especializa- ción de nuestros servi- cios y los de nuestros	Contenido GRI	X		68	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales- en las comunidades locales	No generamos efectos negativos en las comu- nidades.	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	Х	16 y 17	66, 67, 68 y 70
	casos de trabajo infantil	proveedores, nuestro riesgo de incidencia en este aspecto es nulo.							Por las características de la cadena de sumi- nistro, no se identifican				
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos	Contamos con una sede en el país. Por las condiciones de nuestro negocio, no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el	Contenido GRI	X		80	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Contenido GRI	X		72 y 74
	humanos	análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.					414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y	Por las características de la cadena de sumi- nistro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el	Contenido GRI	X		80
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	Х	17	69 y 70		medidas tomadas	análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.				
	Acuerdos y contratos de inversión significativos, con	Por las condiciones de nuestro negocio, no generamos impactos negativos en derechos					415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No realizamos aportes a partidos políticos.	Contenido GRI	X		80
412-3	cláusulas sobre derechos hu- manos o sometidos a evalua- ción de derechos humanos	humanos. Se profun- dizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los docu- mentos que se elaboren en Guías Colombia.	Contenido GRI	X	16 y 17	80	418-1	Reclamaciones fundamenta- das relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se violó la priva- cidad ni hubo fuga de datos de los clientes, por lo cual no tenemos reclamaciones al res- pecto.	Excelencia y solidez en la operación			80



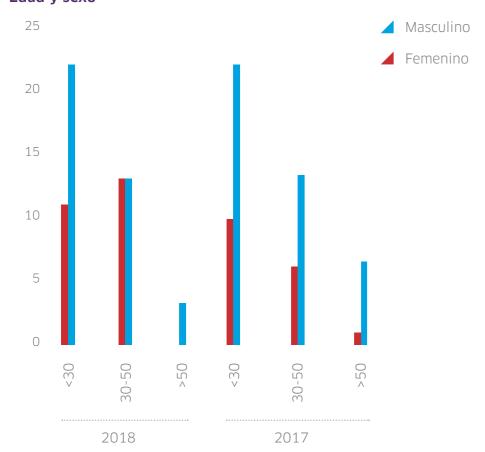




▲ Tabla 1. Número de contrataciones por edad y sexo

	2018			2017			Variació	n	
Género	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Femenino	11	14	0	10	6	1	1	8	-1
Masculino	22	14	3	22	14	7	0	0	-4
Gran total	33	28	3	32	20	8	1	8	-5

■ Tasa de contrataciones 2018 - 2017 Edad y sexo



■ Tabla 2. Número de contrataciones por edad, sexo y región

	2018				2017				
	Bogotá			Roma	Bogotá			España	Roma
Género	<30	30-50	>50	30-50	<30	30-50	>50	<30	30-50
Femenino	11	14	0	0	10	6	1	0	0
Masculino	22	12	7	2	21	12	7	1	2
Total	33	26	7	2	31	18	8	1	2

✓ Tasa de contrataciones 2018 - 2017 Edad, sexo y región

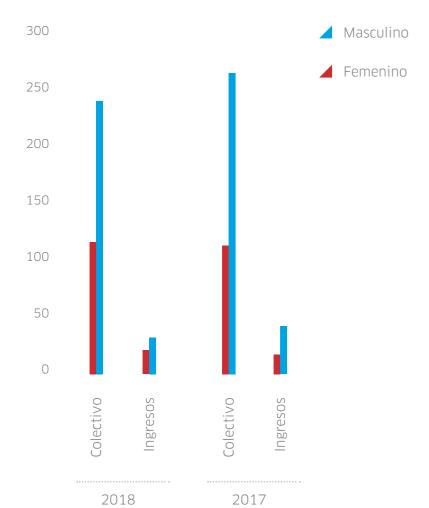




✓ Tabla 3. Ingresos vs. Colectivo

Género	Colectivo 2018	Ingresos 2018	Colectivo 2017	Ingresos 2017	Variación colectivo	Variación ingresos
Femenino	117	25	109	17	8	8
Masculino	248	39	257	43	-9	-4
Total	365	64	366	60	-1	4

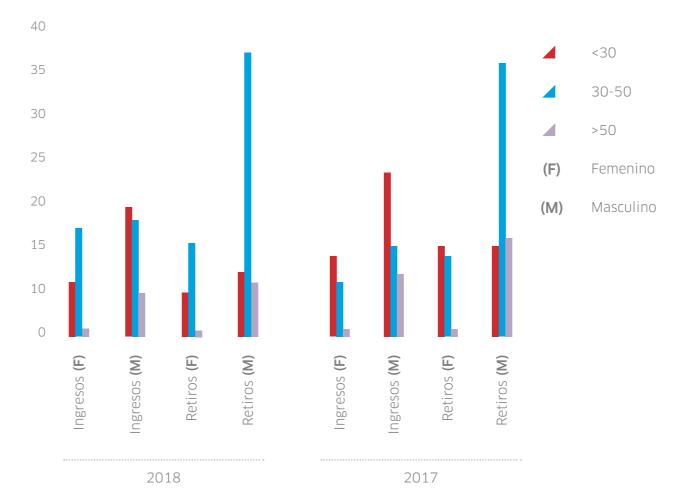
✓ Colectivo e ingresos 2018 - 2017



■ Tabla 4. Ingresos vs. Retiros

	2018				2017				
	Ingresos		Retiros		Ingresos		Retiros		Rotación
Rangos de edad	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
<30	7	17	5	9	10	22	11	11	21%
30-50	14	15	13	38	6	14	10	35	22%
>50	1	5	1	6	1	7	1	12	10%
Total	22	37	19	53	17	43	22	58	20%

✓ Ingresos y retiros 2018



83

▲ Tabla 5. Nacionalidad de nuestros colaboradores

	2018		2017		Variación	
Nacionalidad	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Argentina	0	0	0	1	0	-1
Colombiana	114	244	107	252	7	-8
Francesa	0	0	0	1	0	-1
Italiana	0	1	0	2	0	-1
Venezolana	3	3	2	1	1	2
Total	117	248	109	257	8	-9

▲ Tabla 6. Colaboradores contratados desglosados por tipo de jornada

Género	Tiempo completo 2018	Tiempo parcial 2018	Tiempo completo 2017	Tiempo parcial 2017
Femenino	116	1	109	0
Masculino	248	0	257	0
Gran total	364	1	366	0

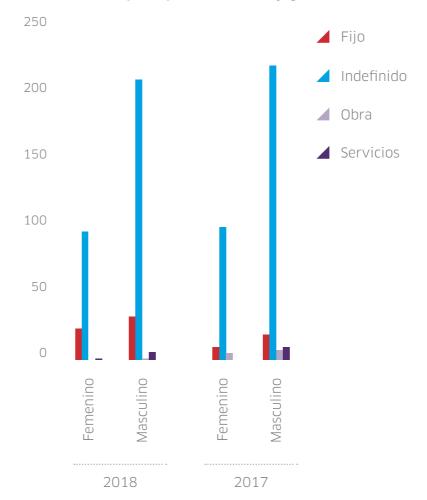
Colaboradores según tipo de jornada 2018 - 2017



▲ Tabla 7. Colaboradores por tipo de contrato y género

	2018		2017		Variación	
Contrato	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Fijo	20	33	7	19	13	14
Indefinido	96	208	98	226	-2	-18
Obra	0	1	4	5	-4	-4
Servicios	1	6	0	7	1	-1
Gran total	117	248	109	257	8	-9

Colaboradores por tipo de contrato y género 2018 - 2017





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

Género	2018	2017	Variación
Femenino	5	3	2
Masculino	6	4	2
Total	11	7	4

Personal que ha disfrutado de licencia de maternidad o paternidad según género

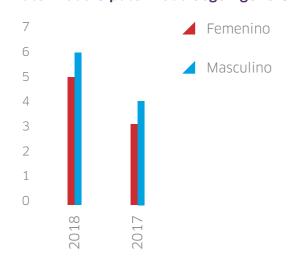


Tabla 9. Número de colaboradores que disfrutaron de una baja por maternidad o paternidad, según género

	2018		2017	
Género	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	5	5	3	3
Masculino	6	6	4	4
Total	11	11	7	7

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

	2018			2017		
Género	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vi- gente
Femenino	5	5	0	3	2	1
Masculino	6	6	0	4	4	0

0

7

6

1

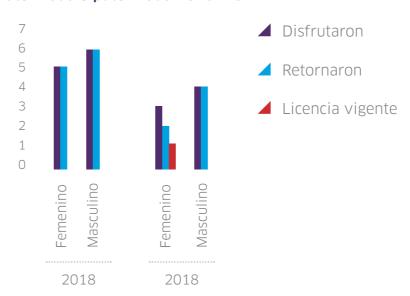
	2018		2017	
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	5	6	3	4
Retornaron	5	6	2	4
Licencia vigente	0	0	1	0
Total	10	12	5	8

11

✓ Personal que ha disfrutado de licencia de maternidad o paternidad 2018 -2017

11

Total



1 ipiel

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



▲ Tabla 12. Índice de reincorporación al trabajo

	2018			
Género	Total licencias	Total retornos	Licencias vigentes	Indice de reincor- poración al trabajo
Femenino	5	5	0	100,0%
Masculino	6	6	0	100,0%
Total	11	11	0	100,0%

✓ Personal que conservó su trabajo después de 12 meses - 2017 - 2018

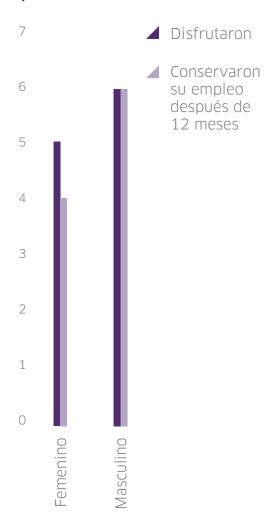


Tabla 13. Índice de retención

	2017-2018		
Género	Derecho licencia	Conservaron su empleo después de 12 meses	Índice de retención
Femenino	5	4	80%
Masculino	6	6	100%
Total	11	10	91%

■ 14.1. Órganos de gobierno por rango de edad

	Rango de edad		
Género	30-50	>50	
Femenino	2	0	
Masculino	1	6	
Total	3	6	

	Rango de	TOTAL	
Género	30-50	>50	
Femenino	2,41%	0,00%	1,71%
Masculino	0,68%	10,34%	2,82%
Total	3,09%	10,34%	2,47%

Toda la empresa

	Rango de edad				
Género	<30	30-50	>50		
Femenino	21	83	13		
Masculino	43	147	58		
Total	64	230	71		



1 ipiel

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

	Colombia	ana	TOTAL		Colombiana		TOTAL	
Género	30-50	>50			Género	30-50	>50	
Femenino	2	0	2		Femenino	2,5%	0,0%	1,7%
Masculino	1	6	7		Masculino	0,7%	10,5%	2,8%
Total	3	6	9		Total	3,2%	10,5%	2,47%

	Colombi	iana		Italiana			Venezola	ana		TOTAL
Género	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	21	80	13	0	0	0	0	3	0	117
Masculino	43	144	57	0	0	1	0	3	0	248
Total	64	224	70	0	0	1	0	6	0	365

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	11	2	10	11	1	11	61	10	117
Masculino	1	2	7	7	10	7	35	135	44	248
Total	1	13	9	17	21	8	46	196	54	365

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

	Colombia	ana					Italiana	Venezolana	
Departamentos	Femenin	0		Masculin	Masculino			Femenino	Masculino
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	>50	30-50	30-50
Dirección Comercial	0,00%	0,55%	0,00%	0,00%	0,55%	1,10%	0,00%	0,00%	0,00%
Programación y Control de Costos	0,27%	0,55%	0,27%	0,27%	0,82%	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros soportes administrativos	0,00%	0,27%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Administración y Finanzas	0,82%	1,10%	0,55%	0,00%	0,55%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestión Humana	0,82%	1,37%	0,27%	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Tecnología Informática	0,00%	0,27%	0,27%	0,82%	2,74%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros soportes	0,00%	3,01%	0,55%	0,27%	0,27%	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%
HSE, Seguridad	0,27%	0,27%	0,27%	0,00%	0,27%	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%
Departamentos de Ingeniería	2,47%	9,59%	0,55%	7,95%	24,38%	7,67%	0,00%	0,27%	0,82%
Construcción	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,27%	0,55%	0,00%	0,00%	0,00%
Proceso	1,10%	2,47%	0,00%	1,37%	6,03%	0,82%	0,00%	0,27%	0,00%
Procura	0,00%	1,37%	0,00%	1,10%	1,64%	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirección de Proyectos	0,00%	0,55%	0,27%	0,00%	1,37%	1,64%	0,27%	0,27%	0,00%
Nuevas Tecnologías	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Calidad	0,00%	0,55%	0,27%	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gran total	5,75%	21,92%	3,56%	11,78%	39,45%	15,62%	0,27%	0,82%	0,82%



■ Tabla 17. Personal externo de la compañía por género ✓ Tabla 18. Tamaño de la plantilla por género y región (localización en los proyectos desarrollados por la empresa)

Género	Personal
Femenino	20
Masculino	39
Total	59

Género	Albania	Australia	Azerbaiyán	Colombia	Emiratos Árabes	España	Estados Unidos	Francia	Italia	Total
Femenino	1	0	0	110	0	0	0	4	2	117
Masculino	0	2	3	212	3	4	2	11	11	248
Total	1	2	3	322	3	4	2	15	13	365

Reporte del perfil de la organización

Tabla 1

Género	Número de empleados 2018
Femenino	117
Masculino	248
Total	365

Tabla 2

	2018	Total	
Contrato	Femenino	Masculino	
Fijo	20	33	53
Indefinido	96	208	304
Obra	0	1	1
Servicios	1	6	7
Gran total	117	248	365



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