

	<b>COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>COP 2021</b>		
		<b>VERSIÓN 1</b>	<b>25/05/2022</b>	<b>Página 1 de 12</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1	DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL.....	2
2	PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE .....	3
2.1	DERECHOS HUMANOS .....	3
2.2	PRACTICAS LABORALES.....	4
2.3	MEDIO AMBIENTE.....	5
2.4	ANTICORRUPCIÓN.....	6
3	MEDICIÓN DE RESULTADOS.....	7
3.1	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES.....	7
3.2	DESEMPEÑO DEL PERSONAL .....	8
3.3	ACCIDENTALIDAD.....	8
3.3.1	FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	9
3.3.2	SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	9
3.4	AUSENTISMO LABORAL .....	10
3.4.1	ORIGEN DE AUSENTISMO .....	10
3.4.2	HORAS PERDIDAS POR TIPO DE AUSENTISMO .....	11
3.5	GESTIÓN AMBIENTAL .....	11
3.5.1	AHORRO Y USO EFICIENTE DE AGUA.....	11
3.5.2	AHORRO Y USO EFICIENTE DE ENERGÍA.....	12

<b>TELVAL</b>	<b>COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>COP 2021</b>		
		<b>VERSIÓN 1</b>	<b>17/05/2022</b>	<b>Página 2 de 12</b>

## 1 DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

Bogotá, 25 de mayo de 2022

A nuestras partes interesadas

Reiterando el compromiso voluntario de implantar los diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en nuestras actividades cotidianas y rendir cuentas a la sociedad, con honestidad y transparencia, TELVAL S.A.S. presenta su Comunicado de Progreso (COP) correspondiente al año 2021 en donde se detallan las actividades realizadas respecto al cumplimiento de los derechos humanos, las buenas prácticas laborales, la protección ambiental y las medidas anticorrupción.

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

Atentamente,



**GABRIEL HUMBERTO VALDERRAMA FUQUEN**

Presidente

**TELVAL S.A.S.**

NIT 860.535.490-2

6012530188

[hv@telval.com](mailto:hv@telval.com)

	<b>COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>COP 2021</b>		
		<b>VERSIÓN 1</b>	<b>25/05/2022</b>	<b>Página 3 de 12</b>

## 2 PRINCIPIOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El creciente desarrollo de la humanidad ha traído cambios en el mundo, los cuales a pesar de positivos para los seres humanos, dejan huella en el agua, aire y suelos del planeta, generando afectaciones como suelos deforestados, latente escasez de agua, contaminación del aire y en general un deterioro paulatino del medio ambiente. Por tal razón la humanidad debe preguntarse de que manera quiere vivir y de qué forma espera que las generaciones futuras vivan.

En esa línea, TELVAL SAS respalda los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y en concordancia con esto, describe las acciones que se han realizado durante el año 2020 en los que se refiere a los derechos humanos, medio ambiente, prácticas laborales y anticorrupción empleando herramientas como nuestro Sistema de Gestión Integral, buenas prácticas corporativas, entre otras.

### 2.1 DERECHOS HUMANOS

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año 2021 en concordancia con el cumplimiento de los derechos humanos se puede encontrar:

- Mantener un cumplimiento del 94% respecto a los criterios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, entre otros, lo cual muestra el compromiso de la empresa con la prevención de accidentes y enfermedades laborales y en general el bienestar y protección de los trabajadores que desarrollan los proyectos de la empresa.
- Respetar las indicaciones dadas por el Gobierno nacional respecto a las medidas de control establecidas para la prevención del contagio por COVID-19 en las obras de construcción, dentro de las que se encuentran el uso permanente del tapabocas, distanciamiento físico de al menos un metro, lavado de manos frecuente, desinfección de áreas y espacios de trabajo, entre otras.
- Entrega de kit de desinfección al personal, compuesto por spray de alcohol, gel desinfectante y paño de limpieza, para promover su uso durante la jornada laboral, evitando la propagación del virus en el personal tanto de obra como de oficina.
- Alineándose con los requisitos legales aplicables, se realizó la entrega de ropa y calzado de trabajo al personal que devenga menos de dos (2) salarios mínimos, de la misma forma, se entregó a todo el personal los elementos de protección personal requeridos para la prevención de los riesgos a los que se encuentran expuestos por las labores que realizan, dentro de los que se pueden mencionar equipos como cascos, gafas de seguridad, protectores auditivos, guantes, tapabocas, equipos de protección contra caídas, entre otros.
- Durante el año 2021 se retomaron las actividades presenciales, realizando un análisis responsable de la capacidad de la sede administrativa para recibir al personal, respetando las medidas de distanciamiento físico establecidas por las autoridades. En consecuencia, el retorno a las oficinas se realizó gradualmente, teniendo en cuenta los tiempos de desplazamiento y las comorbilidades de los colaboradores, hasta llegar a una ocupación de la sede administrativa del 82% en el mes de diciembre de 2021.
- Se realizó el incremento salarial de ley del 3.5% a las personas que devengan el salario mínimo legal vigente y además se realizó un incremento salarial del 2.60% al resto del personal de acuerdo con el IPC del año 2021.

<b>TELVAL</b>	<b>COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>COP 2021</b>		
		<b>VERSIÓN 1</b>	<b>25/05/2022</b>	<b>Página 4 de 12</b>

- En las obras se flexibilizaron los horarios de ingreso y salida del personal para reducir las aglomeraciones de personas en el transporte público, todo con el objetivo de reducir el riesgo de contagio. Además se promovió el uso de medios de transporte alternativos como la bicicleta para la movilización de los colaboradores.
- 
- Los trabajadores gozan de los periodos de vacaciones legalmente establecidos, así como las licencias por maternidad o ausencias por incapacidad que son debidamente evidenciadas.
- El comité de convivencia laboral con el apoyo de la Coordinación de gestión integral promueve un ambiente de trabajo sano, libre de acoso y hostigamiento mediante el desarrollo de actividades, capacitaciones y charlas que buscan sensibilizar y concientizar al trabajador sobre la importancia de prevenir esas situaciones.
- Se tienen implementados los criterios para la protección de los datos personales suministrados por los trabajadores, clientes, contratistas y proveedores para los trámites internos requeridos, además, se cuenta con una política tratamiento de datos personales en donde se definen los lineamientos relacionados con el tema.
- Se mantienen canales de comunicación permanentes, como encuestas, consultas o correos electrónicos, que permiten a los trabajadores transmitir sus opiniones, quejas, recomendaciones, para que sean tratadas por el área pertinente.
- Se cuentan con criterios para la identificación de aspectos e impactos ambientales generados durante la ejecución de las obras, los cuales son la base para diseñar e implementar las actividades de control para mitigar las posibles consecuencias que pudieran acarrear.
- Se cuenta con una política de ética que define criterios para evitar las relaciones con organizaciones al margen de la ley y la financiación del terrorismo, dicha política es divulgada a todo el personal durante los procesos de inducción y reinducción.
- Se cuenta con diferentes políticas que buscan promover en los trabajadores, comportamientos adecuados en diferentes aspectos, como lo son la política de ética, política de tratamiento de datos personales, política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, política de seguridad vial, política de manejo de conflicto de intereses, entre otros.

## **2.2 PRACTICAS LABORALES**

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

- Alineados con la legislación relacionada, TELVAL reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva, por tal razón, registra ese derecho en el Reglamento interno de trabajo que es presentado a los colaboradores en el momento de la inducción y se encuentra publicado en las diferentes sedes de la empresa y en la intranet para su consulta permanente.
- En la misma vía que los requisitos legales relacionados, TELVAL se manifiesta en desacuerdo con el trabajo infantil y mantiene dentro de sus requisitos de contratación la prohibición de entablar vínculos laborales con menores de edad.
- Sin embargo, mantienen criterios claros y explícitos que manifiestan su desacuerdo respecto a la discriminación laboral por sexo, raza, etnia, edad, religión, nacionalidad, discapacidad, situación marital, orientación sexual, embarazo, creencia política, apariencia física o cualquier

	<b>COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>COP 2021</b>		
		<b>VERSIÓN 1</b>	<b>25/05/2022</b>	<b>Página 5 de 12</b>

otro factor que imposibilite que una persona que cuente con las competencias y habilidades para el empleo, sea relegada por su condición durante los procesos de selección de personal y en el transcurso de las relaciones laborales.

### **2.3 MEDIO AMBIENTE**

Respecto al cuidado del medio ambiente y la protección de la contaminación, en TELVAL SAS se realiza las siguientes actividades que buscan manifestar su compromiso respecto a este aspecto tan relevante dentro de sus labores.

- TELVAL cuenta con un sistema de gestión ambiental de conformidad con la NTC ISO 14001, por lo que se manejan criterios de mejoramiento continuo, basados en una identificación oportuna de los aspectos e impactos ambientales, para posteriormente planificar e implementar controles para mitigar la afectación a la flora, fauna y en general a los ecosistemas y el entorno de los proyectos.
- Además, durante la etapa de planificación de los proyectos se realiza la identificación de aspectos ambientales, la valoración y control de los respectivos impactos, y con base en esta información se establece un plan de trabajo para reducir la afectación ambiental de las actividades desarrolladas, reduciendo la afectación al entorno de la obra y la conservando el medio ambiente.
- Se realiza una identificación periódica de los requisitos legales que en materia ambiental aplican para las actividades de TELVAL, posteriormente se realiza su implementación en los diferentes procesos y los profesionales idóneos se encargan de realizar el respectivo seguimiento para promover su cumplimiento. Uno de los requisitos más relevantes publicados en la Ley 2173 por la cual se promueve la restauración ecológica a través de la siembra de árboles y creación de bosques en el territorio nacional, estimulando conciencia ambiental al ciudadano, responsabilidad civil ambiental a las empresas y compromiso ambiental a los entes territoriales; se crean las áreas de vida y se establecen otras disposiciones; Telval se encuentra atento a que se definan las zonas de vida para participar en las jornadas de restauración programadas.
- Dentro del esquema de preparación y respuesta a emergencias implementado para el desarrollo de las actividades tanto administrativos como de construcción se contemplan las situaciones que pudieran afectar el medio ambiente y las medidas de prevención y control a implementar en caso que ocurrieran, paralelamente, se ha conformado una brigada de emergencias la cual ha sido capacitada y entrenada para atender ese tipo de situaciones, dando prioridad a la protección de la integridad de los trabajadores y la protección del medio ambiente.
- Los contratistas empleados para el desarrollo de los proyectos son involucrados con los criterios del sistema de gestión ambiental, a un tal, que colaboran en el cumplimiento de los requisitos de tal modo que se garantice la protección ambiental durante el desarrollo de los proyectos. De igual forma, los proveedores encargados de suministra materiales, herramientas y demás insumos necesarios para el desarrollo de los proyectos, cumplen con las licencias, permisos y demás certificaciones necesarias para demostrar su cumplimiento respecto a la legislación que en materia ambiental aplique para las actividades desarrolladas.
- Para el uso del agua y la energía, TELVAL mantiene un programa de ahorro y uso eficiente de recursos en donde se promueve el control de su consumo tanto en oficinas como en las obras

<b>TELVAL</b>	<b>COMUNICACIÓN DE PROGRESO</b>	<b>COP 2021</b>		
		<b>VERSIÓN 1</b>	<b>25/05/2022</b>	<b>Página 6 de 12</b>

en ejecución, contribuyendo al goce sostenible de los recursos, haciendo un uso ecológicamente equilibrado y preservado la naturaleza.

- Los residuos de construcción, demolición y excavación generados durante la ejecución de los proyectos son reutilizados en la obra o dispuestos en escombreras certificadas según lo establecido por la legislación colombiana.
- Los productos químicos empleados en el desarrollo de los proyectos son almacenados y manejados según lo definido en las hojas de seguridad de cada uno de ellos y el Programa para el manejo de sustancias químicas, el cual se encuentra alineado al Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos, con lo que se busca mantener estándares de comunicación de peligros, así como etiquetas, pictogramas y hojas de seguridad.
- Debido a las actividades desarrolladas, no se realizan vertimientos a cuerpos de agua. Respecto a la afectación del suelo, en caso de afectar la vegetación, se procede a realizar el traslado de los árboles o la compensación por medio de siembra de nuevos ejemplares para mitigar el impacto generado y manteniendo el equilibrio ecológico en el entorno de los proyectos.
- Materiales como agregados pétreos o maderas, necesarios para el desarrollo de los proyectos, son adquiridos por medio de proveedores avalados por la autoridad ambiental por medio de licencias, registros o permisos que garanticen que estos materiales provienen de fuentes sustentables y mediante procesos amigables con el medio ambiente.
- Para la construcción de nuevas edificaciones, desde su diseño se contempla el uso de equipos de alta eficiencia tanto para el suministro de agua como de iluminación, por lo que se reducen los consumos y son amigables con el medio ambiente.

## **2.4 ANTICORRUPCIÓN**

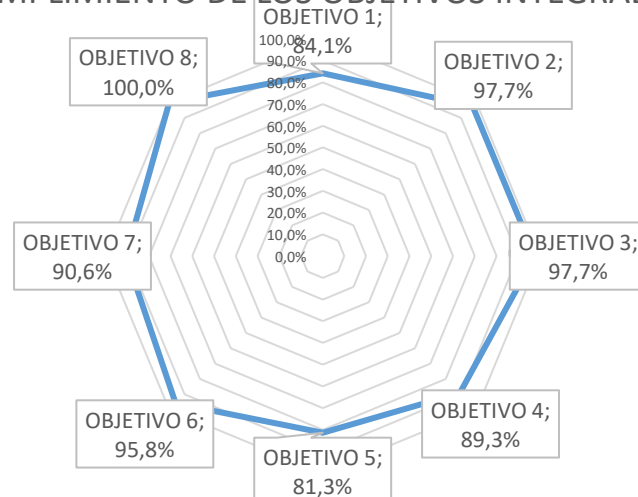
- Durante el año 2021 se dio inicio a la implementación del Sistema de Auto Control y Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF) de acuerdo con lo establecido en el Capítulo X de la Circular Externa No. 100-000005 de 2017, por lo que se contrató a la firma Morand para asesorar la implementación de criterios relacionados con prevención, respuesta y sanción de actos incorrectos, antiéticos, ilegales o de corrupción, incluido el soborno en cualquiera de sus formas, y de la misma forma, promover y consolidar una cultura de ética, legalidad y transparencia en el relacionamiento con sus diferentes partes interesadas.
- En la misma línea, se cuenta con una política de ética, actualizada, firmada y divulgada en la cual se establece la posición de la empresa respecto a actos al margen de la ley como la corrupción, financiación de terrorismo y lavado de activos y por medio de la que se busca promover las buenas prácticas respecto al tema y evitar cualquier incidente de este tipo.
- Como parte de esta gestión para la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, se realiza una consulta en listas restrictivas, durante el proceso de selección de proveedores y contratistas, para detectar reportes negativos relacionados con movimientos financieros o vínculos con organizaciones al margen de la ley.
- A causa de este nuevo requisito, se reforzaron los conceptos compartidos a los trabajadores durante la inducción, en donde se incluyeron temas relacionados con el Programa de transparencia y ética empresarial (PTEE) y el Sistema de Auto Control y Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF)

### 3 MEDICIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES

#	OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
OBJETIVO 1	Monitorear permanentemente la satisfacción del cliente en todos y cada uno de los proyectos en desarrollo, con el fin de obtener información que aporte a la mejora continua.	84,1%
OBJETIVO 2	Garantizar la planeación eficaz y la correcta distribución y utilización de los recursos destinados a todos al desarrollo de los diferentes procesos de la organización	97,7%
OBJETIVO 3	Realizar todos los proyectos de conformidad con las directrices de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo aumentando la creación de valor de la compañía	97,7%
OBJETIVO 4	Desarrollar, implementar y mantener programas que contribuyan a incrementar el nivel de calidad de vida, competencia y entrenamiento de los colaboradores.	89,3%
OBJETIVO 5	Crear conciencia en todos los niveles de la organización sobre la adopción y aplicación de prácticas ambientalmente responsables para el manejo de los aspectos significativos identificados en la organización.	81,3%
OBJETIVO 6	Desarrollar todos los proyectos con un cuidadoso análisis de los riesgos laborales inherentes a las actividades de la compañía, con el fin de controlarlos y minimizarlos.	95,8%
OBJETIVO 7	Promover la participación activa de colaboradores, contratistas y partes interesadas, en todos los aspectos relacionados con la promoción y prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y la prevención de la contaminación.	90,6%
OBJETIVO 8	Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente relacionada con la seguridad industrial, la salud ocupacional, el medio ambiente y demás requisitos que puedan afectar el desempeño esperado por la compañía.	100,0%

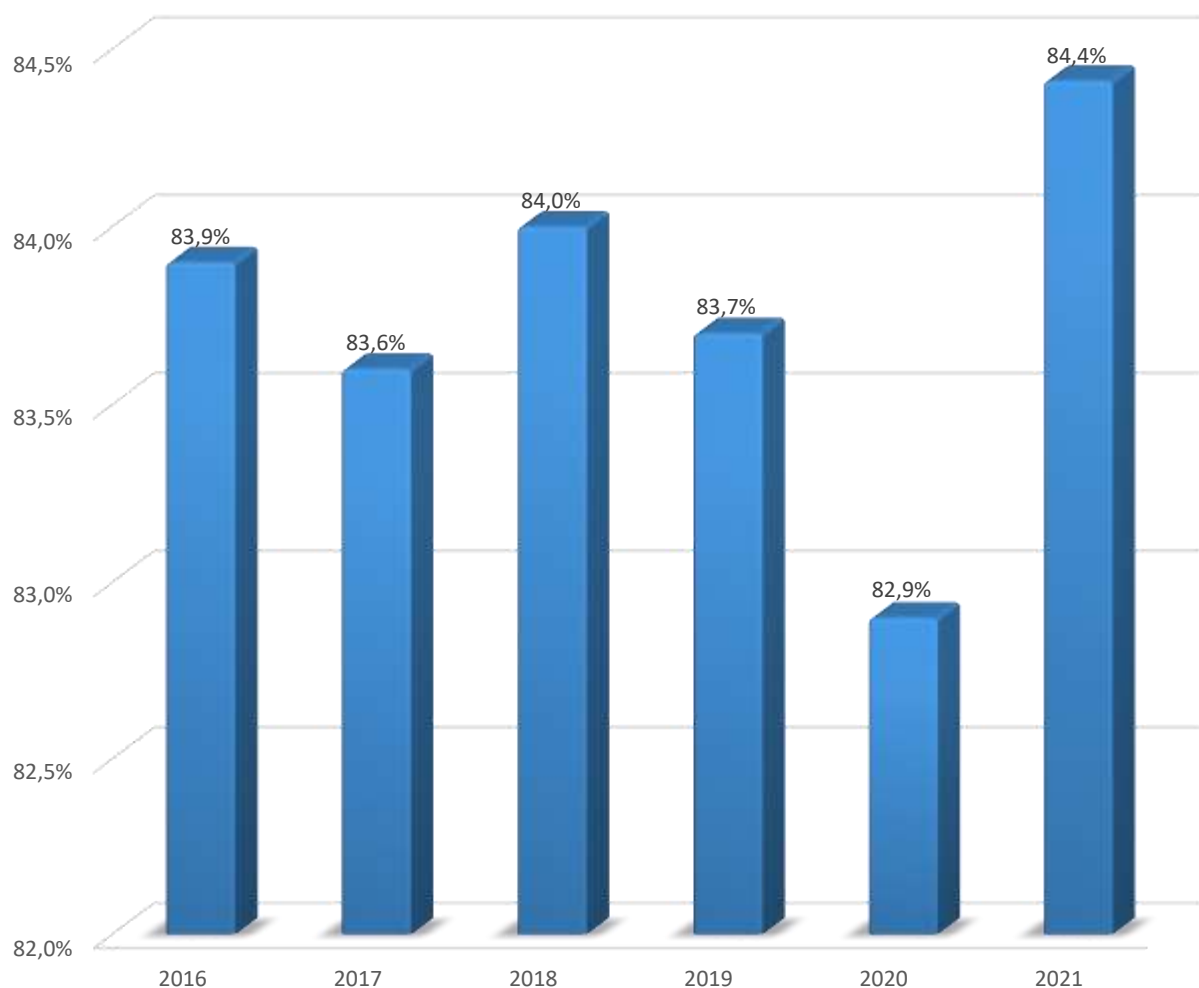
#### CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INTEGRALES



### 3.2 DESEMPEÑO DEL PERSONAL

El desempeño del personal durante el año 2021 se puede ver en la última columna del siguiente gráfico, donde también se compara con el desempeño de los años anteriores, mostrando un incremento de 1.4% respecto al periodo anterior y un incremento del 0.8% respecto al promedio, lo cual se encuentra por encima de la meta establecida para ese indicador. En el siguiente gráfico se muestra su comportamiento y comparación con los resultados de los periodos anteriores.

#### DESEMPEÑO DEL PERSONAL



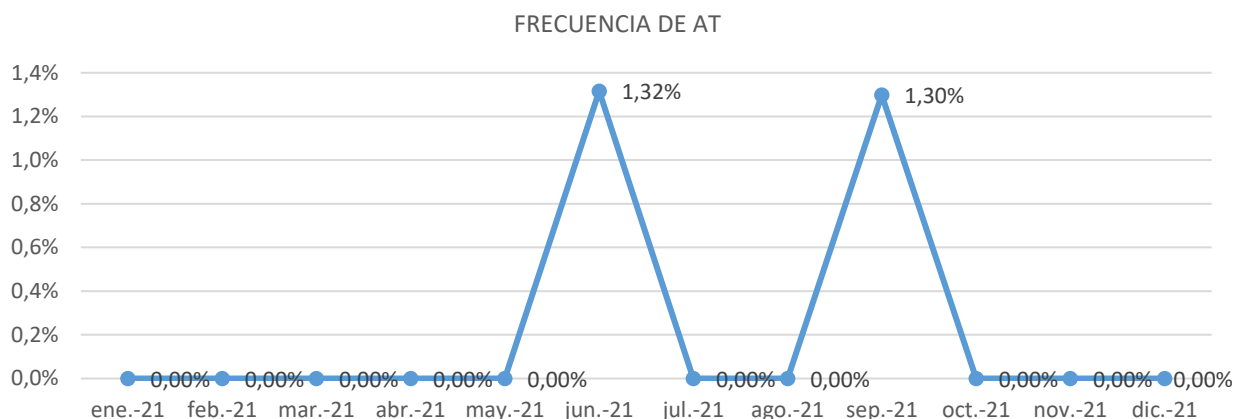
### 3.3 ACCIDENTALIDAD

Durante el año 2021 se presentaron dos (2) accidentes de trabajo que generaron dos (2) días de incapacidad. Estos eventos se reportaron a la ARL Bolívar, dentro de los tiempos establecidos y posteriormente se investigaron de acuerdo a los criterios establecidos en el instructivo de Reporte e investigación de accidentes (TV-SI-I009). De igual manera se implementaron planes de acción encaminados a eliminar las causas que los generaron.

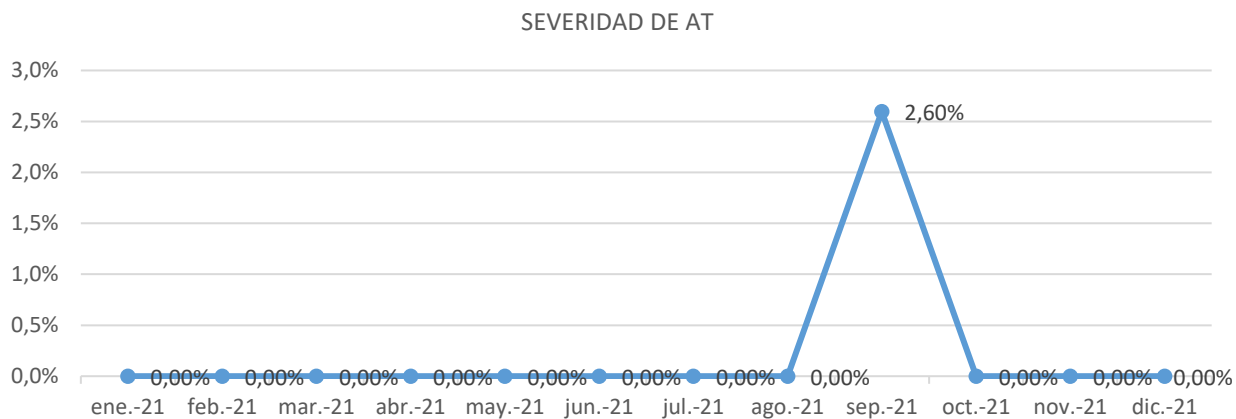


	ene.-21	feb.-21	mar.-21	abr.-21	may.-21	jun.-21	jul.-21	ago.-21	sep.-21	oct.-21	nov.-21	dic.-21	TOTAL
TRABAJADORES	65	72	76	78	77	76	72	78	77	79	75	77	75,17
HORAS TRABAJADAS	15600,0	17280,0	18240,0	18720,0	18480,0	18240,0	17280,0	18720,0	18480,0	18960,0	18000,0	18480,0	216480,0
DIAS DE TRABAJO PROGRAMADO	1950,0	2160,0	2280,0	2340,0	2310,0	2280,0	2160,0	2340,0	2310,0	2370,0	2250,0	2310,0	27060
CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL ANTIGUOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL NUEVOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIAS PERDIDOS POR EL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACCIDENTES LABORALES	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIAS PERDIDOS POR AT	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
DIAS DE AUSENTISMO POR EG	9	40	11	69	55	79	19	8	2	29	2	0	323
DIAS DE AUSENTISMO POR LMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIAS DE AUSENTISMO POR EL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### 3.3.1 Frecuencia de accidentes de trabajo



### 3.3.2 Severidad de accidentes de trabajo

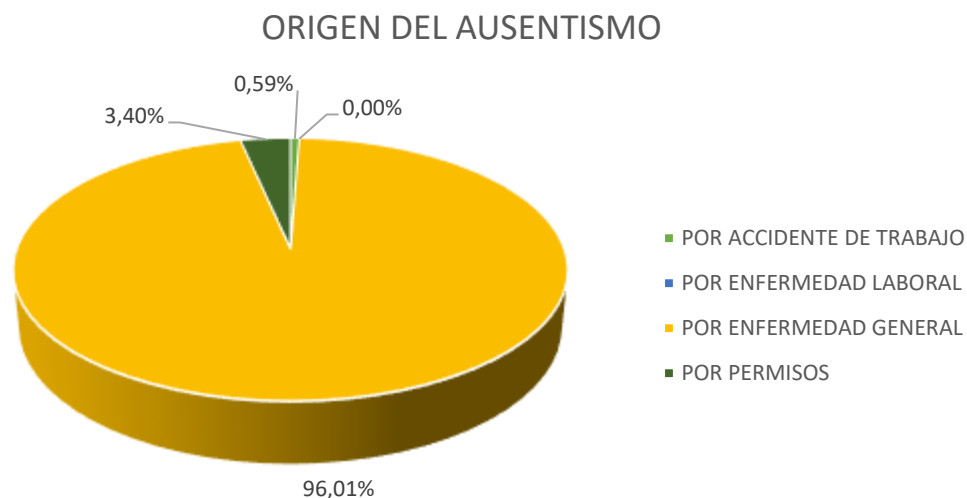


### 3.4 AUSENTISMO LABORAL

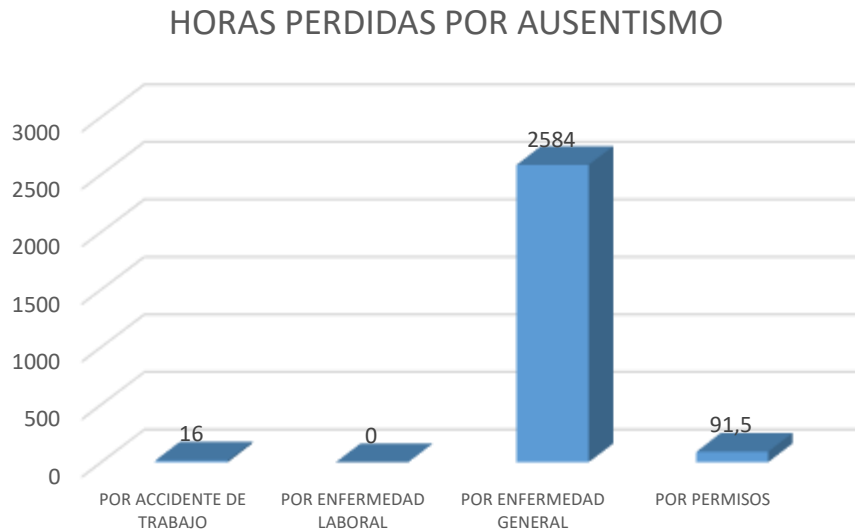
TIPO DE AUSENTISMO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
POR ACCIDENTE DE TRABAJO	744	753	112	24	400	8	1480	272	16
POR ENFERMEDAD LABORAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
POR ENFERMEDAD GENERAL	176	1128	2732	1304	984	18891	1424	6240	2584
POR PERMISOS	19,5	341,9	476,3	92,5	654,8	729,8	885	69,45	91,5
HORAS HOMBRE TRABAJADAS	158689	124320	282960	135360	246960	199920	262280	269040	216480
% DE AUSENTISMO	0,59%	1,79%	1,17%	1,05%	0,83%	9,82%	1,44%	2,45%	1,24%

HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO			HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL		HORAS PERDIDAS A CAUSA DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL		HORAS PERDIDAS A CAUSA DE PERMISOS REMUNERADOS		TIEMPO PERDIDO POR CAUSA DEL AUSENTISMO
# CASOS	INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO	PRORROGA DE INCAPACIDAD	# CASOS	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL	# CASOS	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL	# CASOS	PERMISO REMUNERADO O COMPENSADO	
6	344.0	0.0	0	0.0	13	1128	20	66.5	1538,45
% POR AT	0.1279%		% POR EP	0.0000%	% POR IG	0.4193%	% POR PR	0.0247%	% POR PNR
HORAS HOMBRE TRABAJADAS DURANTE EL 2020					269040		% DE AUSENTISMO		0.57%

#### 3.4.1 Origen de ausentismo

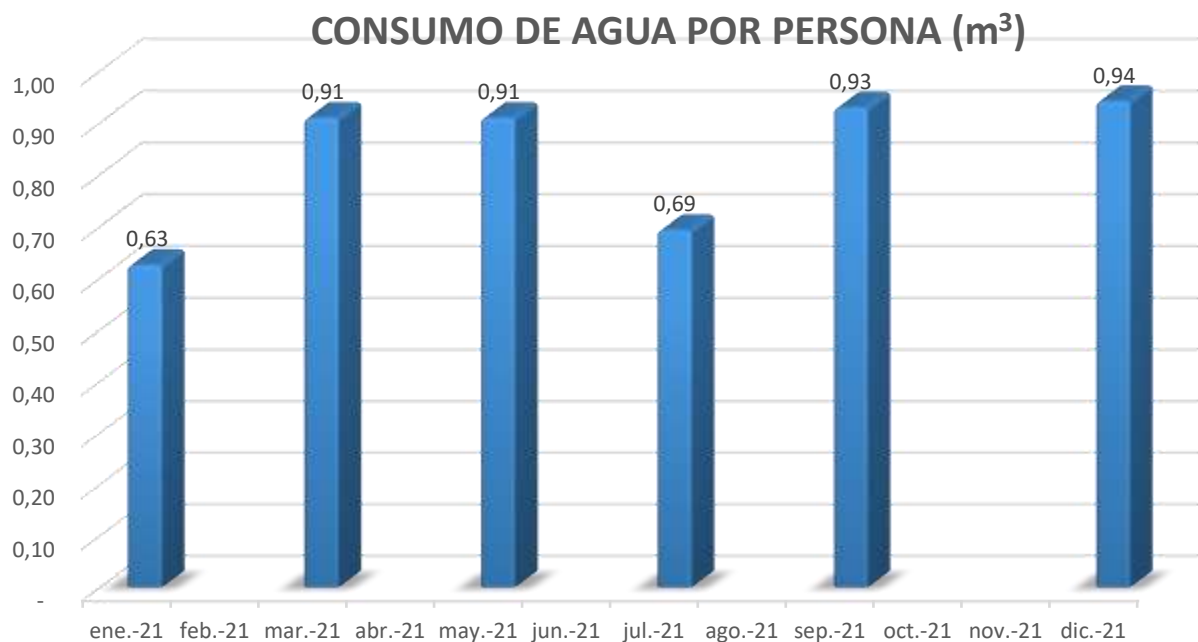


### 3.4.2 Horas perdidas por tipo de ausentismo



## 3.5 GESTIÓN AMBIENTAL

### 3.5.1 Ahorro y uso eficiente de agua



### 3.5.2 Ahorro y uso eficiente de energía

**CONSUMO DE ENERGÍA POR PERSONA (Kw)**

