

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

¡Aceleramos juntos, la sostenibilidad es nuestra!



*"Si quieres ser exitoso necesitas tener una dedicación total.
Tienes que buscar tu máximo límite y dar lo mejor de ti mismo".*

Ayrton Senna da Silva.



35 AÑOS

CONSTRUYENDO UN MEJOR
PRESENTE Y FUTURO

TABLA DE CONTENIDO.

1. FUNDAMENTOS.	003
2. LA ORGANIZACIÓN Y SU PRÁCTICA DE PRESENTACIÓN DE INFORMES.	005
3. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES.	009
4. GOBERNANZA.	016
5. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.	022
6. TEMAS MATERIALES.	038
7. DESEMPEÑO ECONÓMICO.	041
8. ANTICORRUPCIÓN.	043
9. ENERGÍA.	046
10. AGUA Y EFLUENTES.	051
11. EMISIONES.	054
12. RESIDUOS.	058
13. EMPLEO.	063
14. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	075
15. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN.	095
16. NO DISCRIMINACIÓN.	102
17. GLOSARIO.	104
18. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI.	113

MENSAJE DE LA GERENCIA.

Desde sus inicios, PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A. (PROING) ha mantenido un compromiso firme con la sostenibilidad.

Nuestro enfoque principal siempre ha sido buscar formas de trabajo amigables con el medio ambiente, fomentando y contribuyendo al desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores y sus familias.

En el aniversario 35 de la fundación de PROING presentamos la tercera versión de nuestro informe de sostenibilidad, correspondiente al periodo objeto del año 2023, que fue efectuada siguiendo los Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI), los cuales son unas prácticas internacionales diseñadas para informar a los grupos de interés una variedad de impactos ambientales, sociales y económicos. La presentación del informe de sostenibilidad con base en estos estándares proporciona información acerca de nuestras contribuciones al desarrollo sostenible y ratifica nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Esperamos que este informe sea de utilidad para cada uno de ustedes y genere la consciencia requerida para el cambio que el planeta necesita.

¡Sé el cambio que quieres ver en el mundo!

ALONSO YUGUEROS IZQUIERDO

Gerente General

PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A.



1. FUNDAMENTOS

¿QUIÉNES SOMOS?: RESEÑA HISTÓRICA.

(GRI 1: Fundamentos 2021).

////PROING es una empresa familiar constituida en 1989 en la ciudad de Cali por Alonso, Diego y Gonzalo Yugueros Izquierdo, quienes llevaron a cabo las siguientes actividades previo a su fundación, con las que fortalecieron su experiencia y patrimonio para la creación de la sociedad:

- **Alonso Yugueros Izquierdo.** Ingeniero electricista. Socio fundador de Ríos Yugueros y Cía. Ltda. Ingenieros Electricistas. Entre 1980 y 1989 esta compañía ejecutó obras comerciales, residenciales y construcción de redes de media y baja tensión.
- **Diego Yugueros Izquierdo.** Ingeniero electricista. Gerente de Contrec Ltda. de 1983 a 1986, titulado en maestría en ingeniería eléctrica de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1988, e ingeniero de proyectos en Conpancol en 1989.
- **Gonzalo Yugueros Izquierdo.** Ingeniero mecánico con maestría en administración de empresas. Ingeniero de operación en el Ingenio Central Tumaco en 1979, director de producción en Medevalle de 1980 a 1982 y jefe de mantenimiento en la planta Calera de Cementos del Valle entre 1982 y 1989.



Nuestra organización inició sus actividades con la construcción de redes de media y baja tensión, instalaciones eléctricas industriales, comerciales y residenciales, así como la ejecución de contratos de gestión comercial a empresas de servicios públicos.

Los socios fundadores continúan actualmente en la empresa desempeñando cargos de alta dirección, Alonso Yugueros Izquierdo como Gerente General, Diego Yugueros Izquierdo como Gerente Operativo y Gonzalo Yugueros Izquierdo como Gerente Administrativo.

Ernesto Yugueros Rodríguez, ingeniero administrador, quien cuenta con más de 20 años de experiencia profesional y hace parte de la nueva generación de líderes de ////PROING, se unió a la alta dirección de la compañía como Gerente de Proyectos.

2. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES.

(GRI 2: Contenidos generales 2021).

Detalles organizacionales.

(Contenido 2-1).

PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A. es una sociedad anónima de capital privado constituida mediante escritura pública el 2 de marzo de 1989 en la ciudad de Cali, matriculada en la Cámara de Comercio de Cali con el nro. 237560-4 e identificada con el Número de Identificación Tributaria (NIT) 800.093.320-2.

Nuestra sede principal se encuentra ubicada en la carrera 31 nro. 10 - 321 Arroyohondo, Yumbo, Valle del Cauca, Colombia, y durante el periodo objeto de este informe operamos en la República de Colombia.

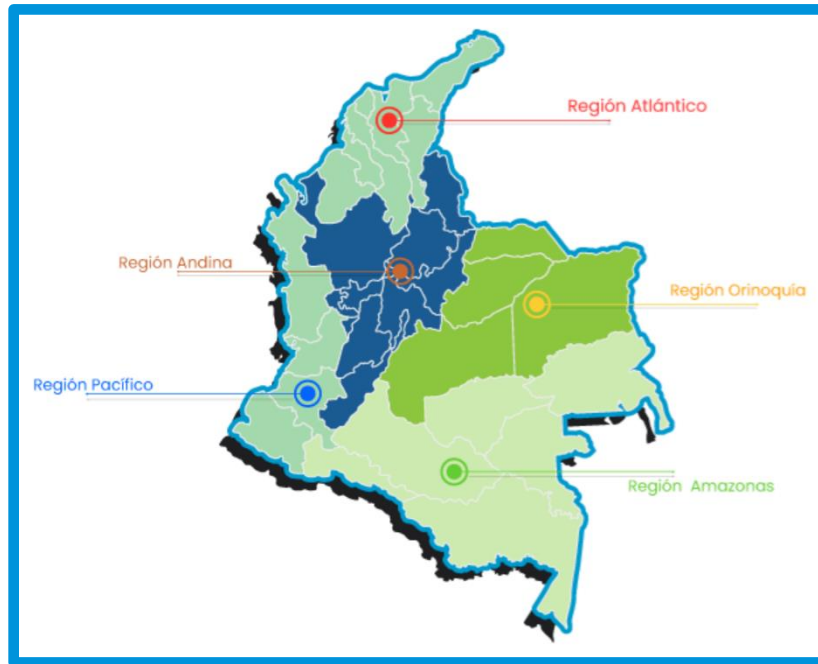


La organización posee participación accionaria en estas sociedades:

- ✓ **Energía para el Amazonas S.A. E.S.P. - ENAM.** Contrato de concesión con exclusividad para la prestación del servicio de energía eléctrica en el área de Amazonas.
- ✓ **Gerencia de Proyectos y Suministros del Amazonas S.A.S. E.S.P. - GEPSA.** Formulación, estructuración, desarrollo y ejecución de proyectos en los sectores energéticos, telecomunicaciones, ambientales, agua, saneamiento y vías y transporte.
- ✓ **UTGC S.A.S. E.S.P.** Suministro de energía a través de centros de generación con gas para los campos de producción de Cantagallo, Yariguí y Tibú.

- **Cobertura geográfica.**

Tenemos presencia en cinco de las seis regiones geográficas de la República de Colombia: Pacífica, Caribe, Andina, Orinoquía y Amazonía, al igual que sedes operativas en las ciudades de Yumbo, Cali, Palmira, Buenaventura, Cartagena, Medellín, Villavicencio, Ibagué, Mariquita, Neiva, Popayán, Leticia y Bogotá D.C.



- **Certificaciones.**

Contamos con un Sistema de Gestión Integral (SGI) certificado en las siguientes normas:

- ✓ ISO 9001:2015 - Sistema de gestión de la calidad.
- ✓ ISO 14001:2015 - Sistema de gestión ambiental.
- ✓ ISO 45001:2018 - Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ ISO 50001:2018 - Sistema de gestión de la energía.



Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad. *(Contenido 2-2).*

Este informe de sostenibilidad proporciona información exclusivamente sobre la sociedad PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A., así como nuestros estados financieros consolidados y auditados, muestran de forma exclusiva los datos contables de esta sociedad y se correlacionan con el presente informe de sostenibilidad.

Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto. *(Contenido 2-3).*

El informe de sostenibilidad de ///PROING tiene una frecuencia anual y, al igual que nuestros estados financieros consolidados y auditados, muestra un periodo objeto comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023.

La tercera versión de nuestro informe de sostenibilidad está disponible para su consulta en la página web <https://www.proing.com.co/sostenibilidad/>, para ampliar su contenido, por favor contactar al líder de nuestro proceso de sostenibilidad, David Alfonso Quiroz Franco, en el correo sostenibilidad@proing.com.co o los teléfonos 602 654 44 36 y 310 533 38 80.



Actualización de la información. *(Contenido 2-4).*

No se han requerido actualizaciones sobre la información presentada para el periodo objeto de este informe de sostenibilidad o sobre informes anteriores.

Verificación externa. *(Contenido 2-5).*

Nuestro informe de sostenibilidad es de carácter público. El líder del proceso de sostenibilidad junto con el representante legal de ///PROING, así como su máximo órgano de gobierno, colocan este informe de sostenibilidad, correspondiente al año 2023, a disposición de todos los grupos de interés de la organización.

3. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES.

(Contenido 2-6).

- **Sectores.**

////PROING ejecuta proyectos de ingeniería en los sectores privado y público de la infraestructura, industria, minas y energía, servicios públicos, hidrocarburos y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC.

El modelo de negocio de la organización es B2B (empresa a empresa), por lo tanto, dentro de nuestros clientes se encuentran las empresas de servicios públicos domiciliarios de energía, acueducto y telecomunicaciones, así como las organizaciones institucionales, industriales y de infraestructura en la República de Colombia.

Nuestra organización muestra el ingenio y la resiliencia de sus mujeres y hombres para abordar exitosamente los retos técnicos, logísticos y sociales que encontramos a lo largo de la geografía de nuestro país. Hemos ejecutado más de 1.000 proyectos en nuestros 35 de existencia.



- **Actividades.**

Diseño, ingeniería, desarrollo, fabricación, suministro, construcción, montaje, instalación, pruebas, puesta en servicio, gestión, administración, operación, mantenimiento, mejoramiento, reparación, rehabilitación, capacitación y asistencia técnica de proyectos de ingeniería en las áreas de:

Energía convencional y no convencional (subestaciones convencionales y móviles aisladas con aire, gas e híbridas, transformadores, líneas, redes abiertas y compactas e instalaciones eléctricas de extra alta, alta, media, baja y muy baja tensión; generación, autogeneración, cogeneración, parques solares y estaciones de carga; iluminación, alumbrado público y navideño; rocería, poda y tala de vegetación; sistemas electromecánicos, calefacción, ventilación y aire acondicionado; Supervisión, Control y Adquisición de Datos - SCADA, automatización, instrumentación y control).

Acueducto y alcantarillado (plantas de tratamiento de agua potable, residual y lixiviados; tanques, estaciones de bombeo, redes aéreas y subterráneas, hidrosanitarias y sistemas contra incendios; detección y rastreo de fugas).

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC (centrales telefónicas, redes primarias, secundarias y abonados en cobre, Híbrido de Fibra Coaxial - HFC y Fibra Hasta La X - FTTH; redes de fibra óptica, cableado estructurado, inalámbricas y sistemas de acceso y vigilancia; hardware y software).

Obra civil (geotecnia, movimientos de tierra, perforaciones con y sin zanja; teleféricos, infraestructura hospitalaria, penitenciaria, recreo deportiva y cultural; edificaciones, mantenimiento locativo, urbanismo, cámaras de inspección; vías, ciclorrutas, puentes, túneles, andenes en pavimento asfáltico y concreto).

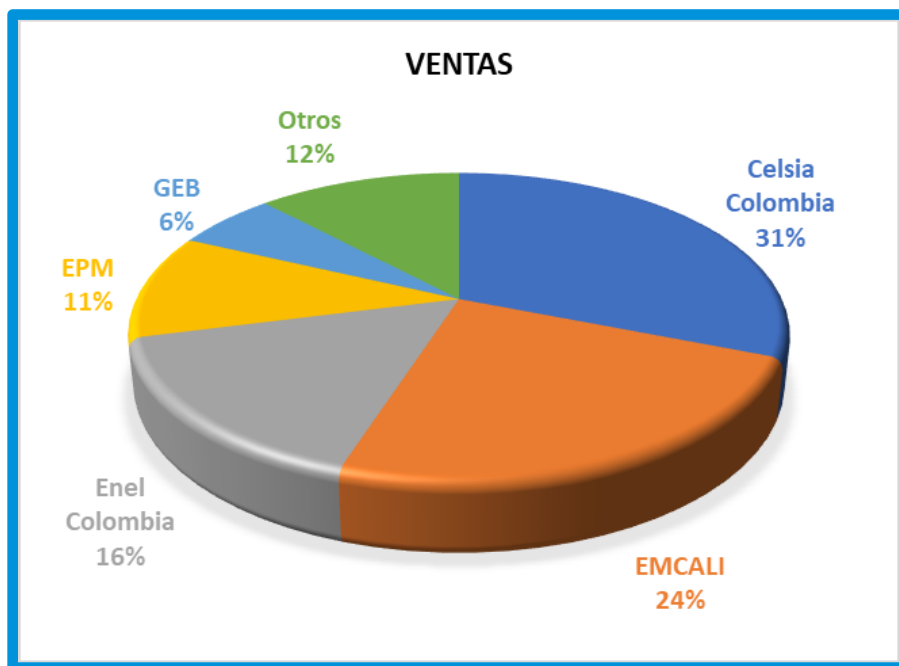
Gestión comercial (reducción y control de pérdidas, medición convencional, avanzada e inteligente, lectura de medidores, telemedida, reparto de facturas y publicidad, facturación en sitio; atención al usuario final mediante resolución de emergencias, peticiones, quejas y recursos; suspensión, reconexión, corte, reinstalación, normalización, catastro, georreferenciación, actuación administrativa y gestión social; venta, instalación y reparación de servicios) de los servicios de energía, acueducto, gas y telecomunicaciones.

- **Ventas.**

Nuestras ventas netas al cierre del año 2023 tuvieron un valor de \$291.130.283.000, lo cual representa un aumento del 3,77 % con relación a la cifra del año anterior.

De acuerdo con esta cifra, los principales clientes de PROING en el año 2023 fueron:

CLIENTE	VENTAS
Celsia Colombia	31 %
Empresas Municipales de Cali - EMCALI	24 %
Enel Colombia	16 %
Empresas Públicas de Medellín - EPM	11 %
Grupo Energía Bogotá - GEB	6 %
Otros	12 %
TOTAL	100 %

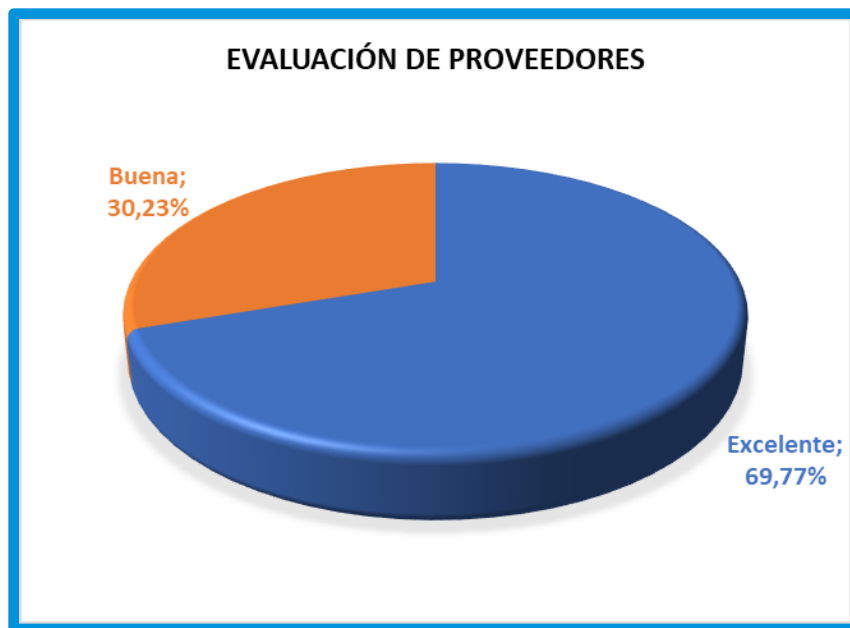


- **Cadena de suministro.**

El proceso de compras de PROING es la única dependencia autorizada para efectuar la compra de bienes y servicios para los proyectos y procesos internos. Sus condiciones de operación son las siguientes:

- ✓ Todas las compras se tramitan mediante una requisición, la cual debe estar debidamente aprobada por una de las gerencias o alguno de sus delegados autorizados.
- ✓ Todas las compras deben cumplir con los estándares de oportunidad, calidad y cumplimiento, a precios competitivos.

Durante el año 2023 se efectuaron evaluaciones de desempeño al 100 % de nuestros proveedores. En su detalle destacan 60 proveedores con evaluación excelente, 26 con evaluación buena, 0 con evaluación regular y 0 con evaluación deficiente, para un total de 86 proveedores evaluados, lo que evidencia un incremento del 5,26 % en las evaluaciones excelentes con relación al año anterior con una base de proveedores similar.



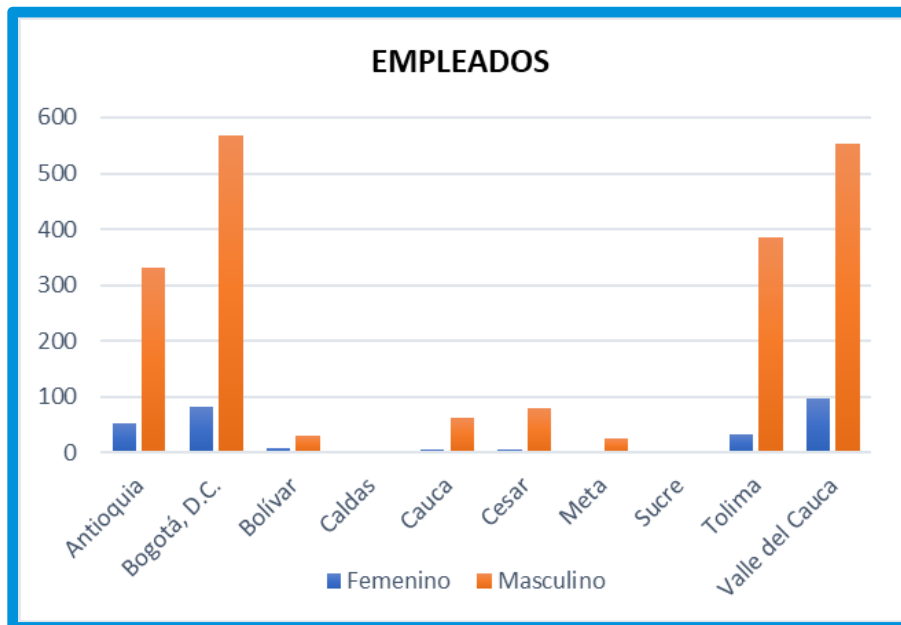
Empleados. *(Contenido 2-7).*

Contamos con un equipo dedicado a la gestión del talento humano, encargado de manejar la selección, capacitación, análisis de desempeño, clima organizacional, bienestar y satisfacción de nuestros colaboradores. El enfoque principal de PROING es el desarrollo integral de nuestros trabajadores, siendo justos, honestos, correctos, teniendo canales de escucha y velando por su seguridad, entre otros.

Todos los empleados de PROING son contratados a tiempo completo mediante modalidad fija, duración de obra o labor y contrato de aprendizaje, por consiguiente, no contamos con empleados temporales, por horas no garantizadas, ni a tiempo parcial.

Para el cierre del año 2023 contamos con un total de 2.333 colaboradores distribuidos de la siguiente manera por ubicación territorial y género, lo cual representa una disminución del 10,75 % frente a la cifra del año anterior:

DEPARTAMENTO	GÉNERO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
Antioquia	53	330	383
Bogotá, D.C.	82	569	651
Bolívar	8	31	39
Caldas	1	0	1
Cauca	6	63	69
Cesar	7	81	88
Meta	4	26	30
Sucre	0	3	3
Tolima	32	386	418
Valle del Cauca	97	554	651
TOTAL	290	2.043	2.333



La información cuantitativa y cualitativa (tipo de contrato, ubicación geográfica y género) de nuestros colaboradores fue suministrada por el proceso de talento humano de la empresa.



////PROING ejecuta actividades en sectores en los que predomina el personal operativo de género masculino, sin embargo, nuestra organización fomenta la continua incorporación de personas de género femenino a la empresa, debido a esto, en marzo de 2023 recibimos el Sello Distrital de Igualdad de Género “En Igualdad”, reconocimiento otorgado por la Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. por nuestro compromiso con una gestión organizacional orientada al cierre de brechas entre hombres y mujeres. Este es un mecanismo a la medida del distrito que, en interlocución con estándares

internacionales, permite reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional de los sectores distritales y brindar un reconocimiento al sector privado por su compromiso con el cierre de brechas de género.

Trabajadores que no son empleados. *(Contenido 2-8).*

Todos los trabajadores de ////PROING son empleados directos, no contamos con trabajadores que no sean empleados de la organización.

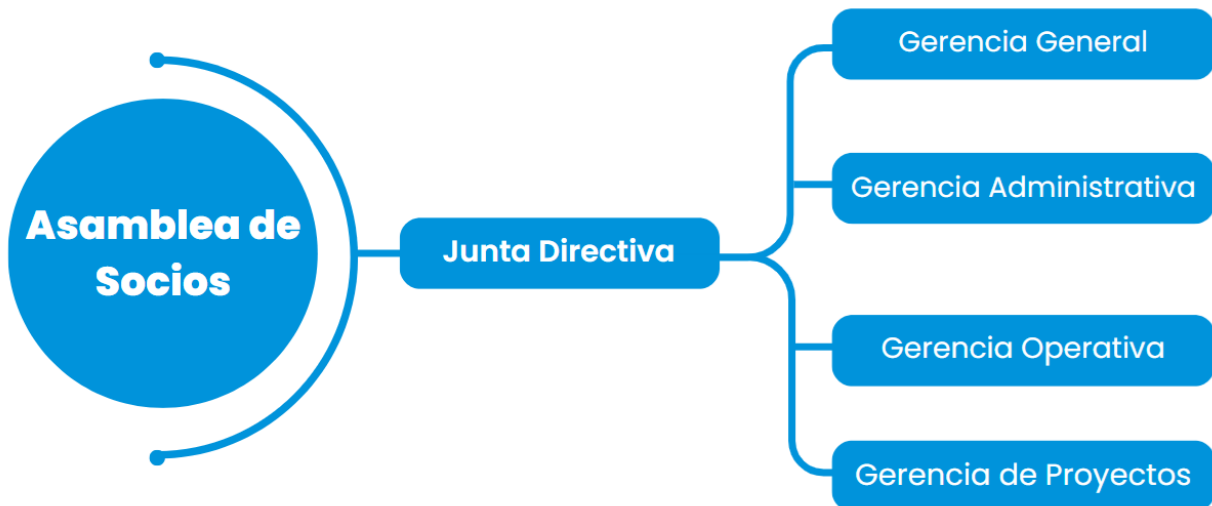
4. GOVERNANZA

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN.

(Contenido 2-9).

////PROING impulsa su éxito corporativo gracias al arte del liderazgo, por eso reconocemos que para lograr nuestros objetivos debemos ser orientados por unos órganos de gobierno que procedan de acuerdo con los valores corporativos de la organización y siempre actuamos con compromiso, honestidad, respeto y responsabilidad para generar confianza y valor a nuestros grupos de interés.

El máximo órgano de gobierno de nuestra empresa es la Asamblea de Socios, acompañada de la Junta Directiva y, finalmente, la Gerencia General, Gerencia Administrativa y Financiera, Gerencia Operativa y Gerencia de Proyectos.



A continuación, se describe cada uno de estos órganos de gobierno de la empresa:

- **Asamblea de Socios.**

Está conformada por los principales accionistas de la sociedad, se reúne una vez al año y en ella se toman todas las decisiones estratégicas de la organización, como son la incursión en nuevos mercados y el aumento o reducción de la operación.

////PROING tiene 6 accionistas, 2 son de género femenino, 3 de género masculino y 1 es una persona jurídica.

- **Junta Directiva.**

Se reúne de forma mensual, el Gerente General en conjunto con el Gerente Operativo, el Gerente Administrativo y Financiero y el Gerente de Proyectos evalúan la gestión de los directores de proyectos y los coordinadores de los distintos procesos de apoyo con los que cuenta la sociedad.

La junta directiva de PROING se encuentra conformada por 6 miembros, 2 son de género femenino y 4 de género masculino.



- **Gerencia General.**

Representa a la sociedad frente a terceros, dirigiendo y coordinando todos los recursos y actividades a través de los procesos de planificación, dirección y control, con el fin de lograr las metas establecidas.

- **Gerencia Operativa.**

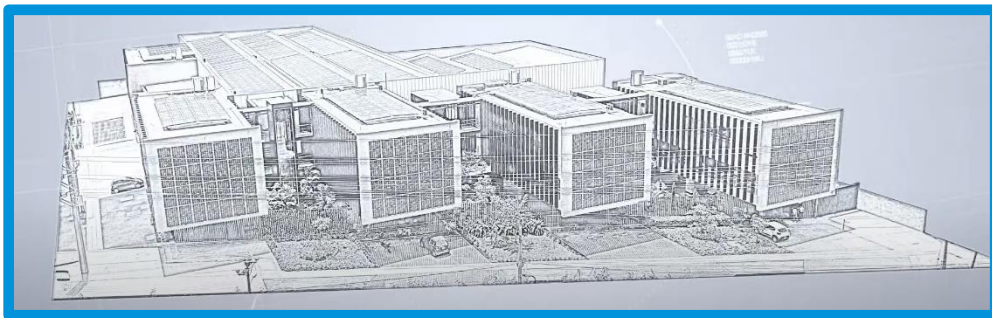
Dirige, coordina, controla y verifica todos los recursos y actividades a través de los procesos de planificación, organización, dirección y control, con el fin de lograr las metas establecidas en los proyectos adquiridos por la compañía.

- **Gerencia Administrativa y Financiera.**

Planifica, organiza, coordina y controla los recursos contables y administrativos de la organización, con el fin de asegurar su suficiencia para el buen funcionamiento y mejoramiento de esta, y así cumplir con los objetivos de los procesos.

- **Gerencia de Proyectos.**

Debido al crecimiento de la empresa, la junta directiva designó a la gerencia de proyectos como apoyo operativo y administrativo, por lo que le son asignados varios proyectos y procesos administrativos en los que guía, planea, gestiona y articula en la misma dirección estratégica de la organización, manteniendo informada a la junta directiva de su desempeño.



Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.

(Contenido 2-12).

El máximo órgano de gobierno de PROING se encarga del desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito de la organización, las declaraciones de valores, misión o visión, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible, así como la supervisión de la debida diligencia de la empresa y otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre el medio ambiente, las personas y la economía.

Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.

(Contenido 2-14).

El máximo órgano de gobierno de la empresa se encarga de revisar y aprobar la información presentada por nuestro líder del proceso de sostenibilidad en los informes de sostenibilidad,

incluidos los temas materiales de la organización. Igualmente, revisa la efectividad de los controles internos de PROING para fortalecer la integridad y credibilidad de la presentación de sus informes de sostenibilidad.

Comunicación de inquietudes críticas. *(Contenido 2-16).*

- **Procedimiento.**

PROING estableció los lineamientos para el trámite de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicidades (PQRSF) recibidas con relación a los servicios prestados y que permitan una comunicación oportuna y eficiente con las partes interesadas.

La PQRSF se recibe de acuerdo con el proceso donde se presente y se canaliza hacia su encargado o a la persona que él designe, quién definirá si es pertinente o no. En caso de no ser aceptada, este deberá dirigir una carta formal a la persona o institución que efectuó la PQRSF explicando detalladamente porque no procede la situación, además, deberá enviar una copia de esta carta al proceso de calidad.



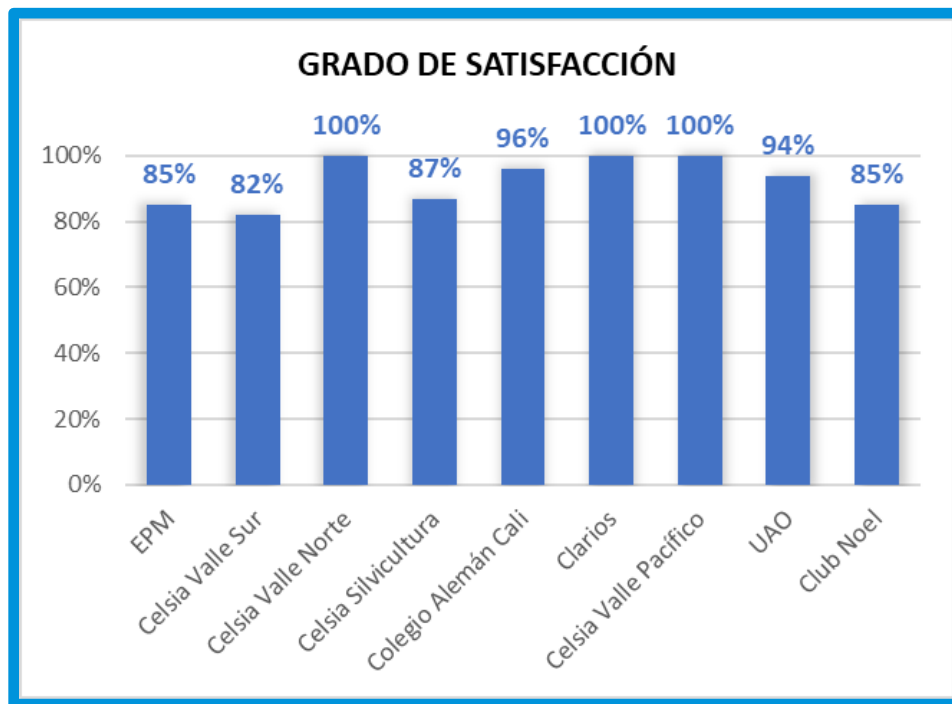
Los siguientes tiempos de respuesta empiezan a contar desde la recepción de la PQRSF: peticiones (20 días hábiles), quejas (15 días hábiles), reclamos (15 días hábiles) y sugerencias (20 días hábiles). Las felicitaciones no requieren respuesta.

Para evaluar la satisfacción de los clientes se analizó la percepción del servicio ofertado, las PQRSF recibidas y las evaluaciones efectuadas en el marco de nuestro desempeño o según sus propios criterios.

- **Resultados.**

De acuerdo con nuestro modelo de negocio B2B (empresa a empresa), en el año 2023 se efectuaron encuestas de satisfacción a 9 clientes, la cual es una muestra representativa del total de nuestros clientes. El 100 % de los encuestados valora la satisfacción del servicio brindado por PROING de manera excelente y buena, y el promedio de sus calificaciones fue de 92,01 %. Esta cifra no presenta una variación significativa comparada con la del año anterior.

En las calificaciones recibidas de nuestros clientes, se visualiza el cumplimiento y satisfacción de los mismos con el servicio ofertado.



Por otra parte, durante el año 2023 se recibieron 390 PQRSF (0 peticiones, 275 quejas, 101 reclamos, 0 sugerencias y 14 felicitaciones), de las cuales en 339 se obtuvo una respuesta positiva por parte de los clientes por la resolución que se les entregó. Esta cifra equivale al 90 % del total de PQRSF y muestra una disminución del 7 % frente al porcentaje obtenido en el año 2022.

5. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

(Contenido 2-22).

La sostenibilidad, en términos operacionales, significa promover el progreso económico y social respetando los ecosistemas naturales y la calidad del medio ambiente. Un concepto relacionado es el desarrollo sostenible, y los términos se utilizan a menudo con el mismo significado.

En octubre de 1987, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) publicó el informe “Nuestro Futuro Común”, también conocido “Informe Brundtland”. Este informe define el desarrollo sostenible como “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) distingue a la sostenibilidad del desarrollo sostenible de la siguiente manera: “A menudo se piensa que la sostenibilidad es un objetivo a largo plazo, mientras que el desarrollo sostenible se refiere a los numerosos procesos y caminos para lograrlo”.

El 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Esta agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a desarrollar con horizonte 2030, entre los que destacan los siguientes con relación a las actividades y proyectos de PROING:



- ODS 1: Fin de la pobreza.
- ODS 5: Igualdad de género.
- ODS 6: Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7: Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9: Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10: Reducción de las desigualdades.
- ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12: Producción y consumo responsables.
- ODS 13: Acción por el clima.

////PROING, como empresa del sector privado, está llamada a jugar un papel central en esta hoja de ruta, que constituye al mismo tiempo una responsabilidad y una oportunidad sin precedentes para alinear los objetivos de nuestro negocio con los de la equidad y la sostenibilidad, por eso establecimos la siguiente Macro Política de Sostenibilidad:

“Fomentamos la transparencia con nuestros grupos de interés a través de los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: medio ambiente, ámbito social y económico”.



De esta manera, en ////PROING buscamos que nuestros colaboradores y colaboradoras apliquen la sostenibilidad como un concepto transversal a los procesos de la empresa, es decir, que todas las actividades y proyectos se ejecuten con un desarrollo sostenible que encuentre un equilibrio entre la protección ambiental, el bienestar social y la prosperidad económica, conservando los recursos naturales, mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, y optimizando la gestión rentable de la organización.

Compromisos y políticas. (Contenido 2-23).

MANUAL ESTRATÉGICO.

Los compromisos y políticas de conducta empresarial responsable de nuestra organización estipulan la práctica de una debida diligencia, la aplicación del principio precautorio y el respeto de los derechos humanos. Estos compromisos y políticas están inmersos en nuestro manual estratégico, documento esencial elaborado por la gerencia de proyectos y aprobado por la junta directiva.

- **Objetivo.** Transferir a todos los colaboradores de la empresa, clientes y partes interesadas el modelo organizacional, el camino trazado por la empresa como norte de trabajo y la forma de ejercer nuestras actividades.
- **Alcance.** Comprende la descripción de los principales lineamientos estratégicos de la empresa, los cuales son aplicables e indispensables para todos los procesos.



Misión, visión y propósito organizacional.

- **Misión.**

Generamos valor a nuestros clientes y grupos de interés ofreciendo servicios y soluciones especializadas en el sector de la ingeniería.

- **Visión.**

Queremos ser la mejor opción para nuestros clientes y grupos de interés.

- **Propósito.**

Basados en nuestros talentos y en nuestra buena actitud, desarrollamos la ingeniería para brindar un mejor presente y futuro.

Valores corporativos.

- **Compromiso.** Trabajamos proactivamente por el cumplimiento de un objetivo común comprendido.
- **Honestidad.** Hablamos con la verdad y actuamos de manera transparente y recta en todo ámbito.
- **Respeto.** Generamos armonía en las relaciones laborales y comerciales, reconocemos las virtudes de nuestro grupo de trabajo y aceptamos las diferencias.
- **Responsabilidad.** Cumplimos con los compromisos adquiridos entregando los resultados pactados, generando valor a nuestros colaboradores y clientes.



Macro política de sostenibilidad.

Fomentamos la transparencia con nuestros grupos de interés a través de los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: medio ambiente, ámbito social y económico.



Esta macro política se cumple mediante el desarrollo de las siguientes políticas:

- **Política del Sistema de Gestión Integral (SGI).**

Desarrollamos nuestras actividades y proyectos con el compromiso de satisfacer a nuestros clientes, a través del cumplimiento de la normatividad, de los requisitos aplicables, la consulta y participación de nuestros grupos de interés, la gestión de los riesgos laborales y los aspectos ambientales para el mejoramiento continuo del sistema de gestión integral.

- **Política de prevención de consumo de sustancias nocivas.**

Brindamos conocimiento a nuestros colaboradores para la generación de conciencia del autocuidado y prevención de consumo de sustancias que alteren el estado natural, además de prohibir su uso o estar bajo sus efectos, durante la realización de las labores o al portar imagen corporativa.

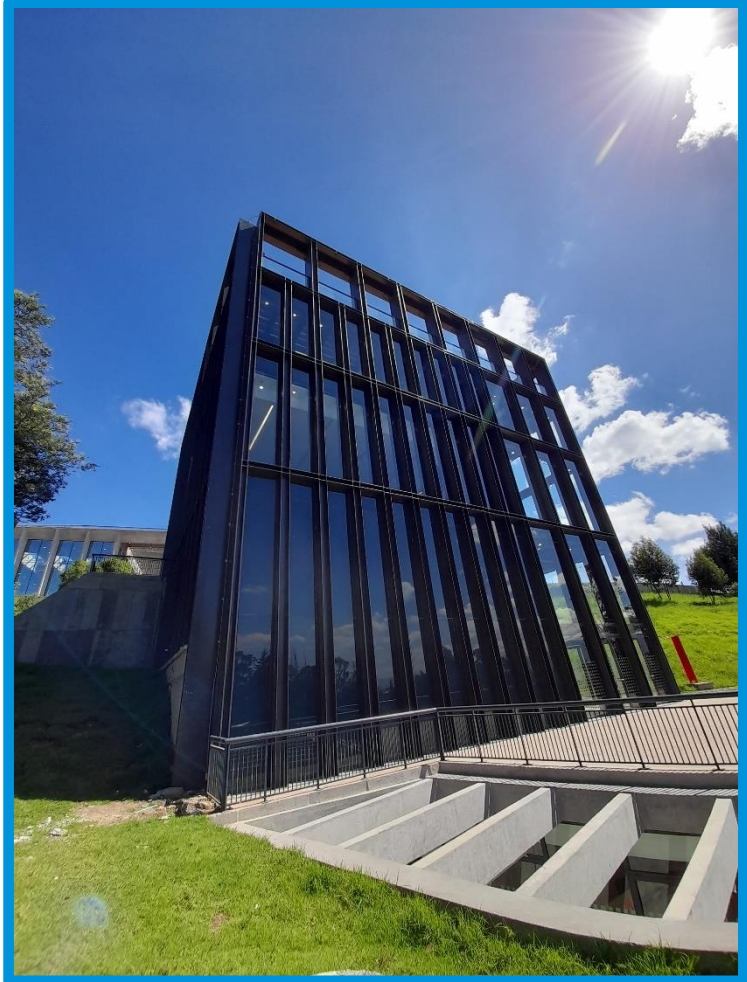
- **Política de seguridad vial.**

Promovemos de manera activa la implementación de buenas prácticas en seguridad vial, así como el estricto respeto y cumplimiento de las normas de tránsito y los requisitos aplicables durante los desplazamientos misionales como en desplazamiento in itinere.

Aseguramos el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el marco de la seguridad vial, y destinamos los recursos necesarios, para garantizar el logro de dichos objetivos y la mejora continua del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

- **Política de buen relacionamiento organizacional SAGRILAFT.**

Identificamos e implementamos directrices que ayuden a prevenir relaciones con clientes, proveedores, colaboradores y demás grupos de interés que estén vinculados con el lavado de activos y financiación del terrorismo.



- **Política de Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).**

Generamos una conciencia colectiva entre los colaboradores, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas, justas, en armonía y buen ambiente laboral para todos, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad.

- **Política de seguridad informática.**

Administramos la información digital de forma oportuna, confiable y segura, garantizando la integridad, confidencialidad, autenticación y disponibilidad de la misma.

- **Política PARE.**

Todos los colaboradores tienen el derecho y el deber de: PARAR cualquier actividad laboral cuando existan situaciones que atenten contra la integridad física y/o mental propia o de los demás o que impliquen la violación de normas de seguridad. Así mismo, informar y documentar los hechos.

- **Política de gestión energética.**

Promovemos el uso eficiente y seguro de los recursos energéticos en el desarrollo de nuestras actividades y proyectos, mediante el cumplimiento de metas y objetivos energéticos, garantizando la disponibilidad de la información y los recursos necesarios para alcanzarlos. Apoyamos el diseño y la adquisición de productos y servicios eficientes, cumpliendo con los requisitos aplicables y otros requisitos, de tal manera nos comprometemos a la mejora continua del desempeño energético.



laboral de nuestros colaboradores, garantizando que tengan las condiciones óptimas para construir proyectos. Estamos comprometidos con el pago puntual de sus salarios y prestaciones.

- **Política de inversionistas y accionistas.**

Los accionistas valoran y se involucran con la empresa, y son retribuidos con una gestión que les enorgullece y genera rentabilidades acordes con el mercado.

- **Política de buen gobierno y transparencia.**

Actuamos con protocolos claros y verificables que generan confianza, donde prima el bien general mediante la generación de valor y el uso eficiente de recursos.

- **Política comercial.**

Basados en nuestra experiencia y las necesidades de clientes, generamos valor estableciendo vínculos confiables y rentables.

- **Política de innovación.**

Usamos la creatividad como mecanismo para fomentar ideas que cambien esquemas, generen valor y proyecten mercados.

- **Política de derechos humanos.**

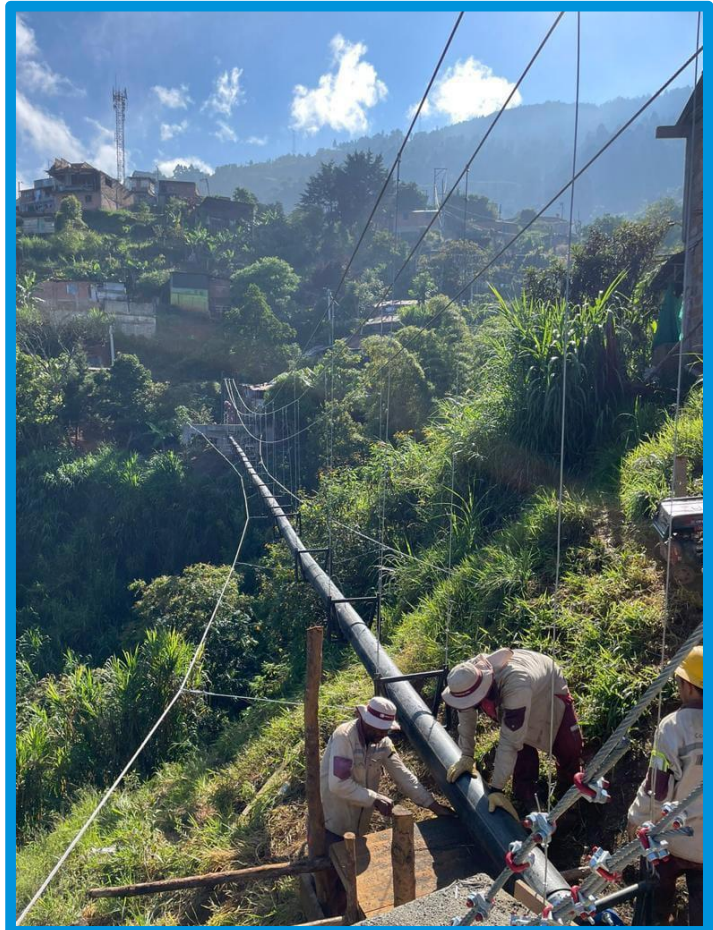
Estamos comprometidos con el respeto a la vida, la libertad, la igualdad y todos los derechos humanos, así como su difusión a las partes interesadas.

- **Política de equidad.**

El trato organizacional es equitativo e igualitario en nuestros grupos de interés independiente de su condición social, género, raza, origen nacional o familiar. Velamos porque los colaboradores comprendan y estén alineados con esta política.

- **Política desconexión laboral.**

Estamos comprometidos para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los colaboradores de PROING. Para tal fin; se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.



Incorporación de los compromisos y políticas. (Contenido 2-24).

La aplicación del manual estratégico que sintetiza los compromisos y políticas de PROING es inmediato, permanente y de total cumplimiento para toda persona que sea parte de la empresa. La tolerancia a su incumplimiento es nula, debido a que refleja la esencia del modelo de trabajo de la organización.

El manual es comunicado a todos los colaboradores mediante los siguientes mecanismos: reunión general de empleados, capacitaciones, boletines institucionales ASÍ LO ISO, carteleras, correos y publicaciones en las áreas de trabajo, entre otros.



La autoridad y responsabilidad para el cumplimiento del manual estratégico es la siguiente:

- **Dirección estratégica.** Tiene la responsabilidad de establecer y revisar sus lineamientos, así como la autoridad para aprobar los estándares aplicables a la organización.
- **Directores de procesos.** Tienen la autoridad para hacerlo cumplir y la responsabilidad de revisar y acatar sus lineamientos y definir los estándares aplicables a su proceso.
- **Colaboradores.** Tienen la responsabilidad de seguir los lineamientos expuestos en él.

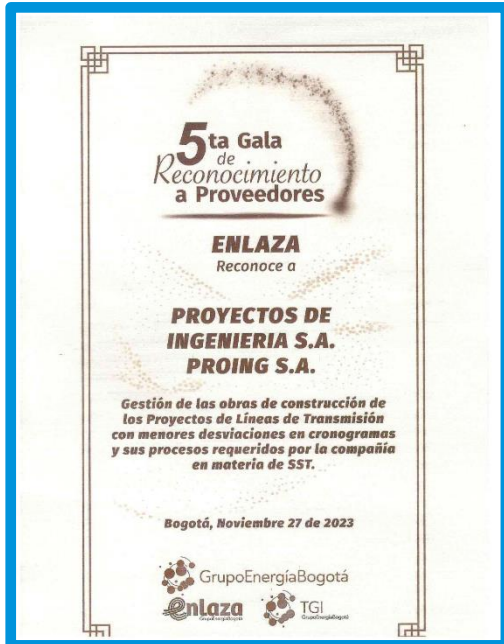
Cumplimiento de la legislación y las normativas. (Contenido 2-27).

En PROING no ha habido casos significativos de incumplimiento de la legislación y las normativas, ni se han pagado multas durante el año 2023 de acuerdo con lo indicado por nuestro proceso jurídico y nuestro proceso contable.

Reconocimientos en sostenibilidad.

En PROING usamos nuestra energía con esfuerzo y compromiso colaborativo para tener una organización inclusiva, competitiva, innovadora y comprometida con el medio ambiente.

En el marco del fortalecimiento de nuestro proceso de sostenibilidad obtuvimos los siguientes reconocimientos durante el periodo objeto de este informe:



- **5ta Gala de Reconocimiento a Proveedores.** Mención Especial otorgada por Enlaza GEB por la “Gestión de las obras de construcción de los Proyectos de Líneas de Transmisión con menores desviaciones en cronogramas y sus procesos requeridos por la compañía en materia de SST”.

- **Salones Regionales de Arquitectura 2023, región Pacífico.** Mención otorgada por la Sociedad Colombiana de Arquitectos SCA en la categoría “Proyecto Arquitectónico” al proyecto “Edificio PROING”.

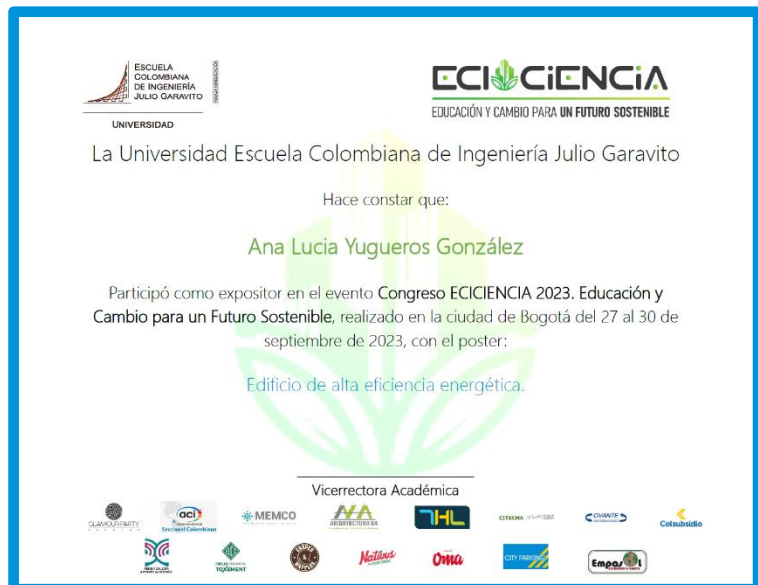


- **2a Edición del Premio CorfiSostenible.** Preselección otorgada por Corficolombiana en la categoría “Energías limpias y movilidad sostenible” a nuestro proyecto “Proyecto solar fotovoltaico: Nueva sede ////PROING Yumbo”.



- **Sello Distrital de Igualdad de Género “En Igualdad”.** Reconocimiento otorgado por la Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. por nuestro compromiso con una gestión organizacional orientada al cierre de brechas entre hombres y mujeres.

- **Congreso ECICIENCIA 2023. Educación y Cambio para un Futuro Sostenible.** Selección otorgada por la Universidad Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito para la presentación de poster de investigación como expositor en la categoría “Reducción del impacto medioambiental” a nuestro proyecto “Proyecto Edificio de alta eficiencia energética”.





- 2a Versión del Reconocimiento al Proveedor Icónico con Energía Inclusiva y SosTECNible® 2023.** Distinción otorgada por ECOPEPETROL en su VI Cumbre Nacional de Proveedores por ocupar el 1° lugar en el Programa de Reconocimiento al Proveedor Icónico con Energía Inclusiva y SosTECNible®, en la categoría "Cuidado del Medio Ambiente - Empresa Grande" a nuestro proyecto "Edificación Autosostenible de Alta Eficiencia Energética".

- Premio Obras Cemex 2023 Colombia.** Premio otorgado por Cemex Colombia por ocupar el primer lugar en la categoría "Edificación Sostenible" a nuestro proyecto de empresa conjunta "CEFE Cometas".





- **Premio Obras Cemex 2023 Colombia.** Premio otorgado por Cemex Colombia por ocupar el primer lugar en la categoría "Accesibilidad Universal" a nuestro proyecto de empresa conjunta "CEFE Fontanar".

- **Premio Obras Cemex 2023 Colombia.** Mención Honorífica otorgada por Cemex Colombia en la categoría "Valor Social" a nuestro proyecto de empresa conjunta "CEFE San Cristóbal".





- **Premio Obras Cemex 2023 Colombia.** Premio otorgado por Cemex Colombia por ocupar el segundo lugar en la categoría "Edificación" a nuestro proyecto de empresa conjunta "CEFE Cometas".

- **V Edición de las Jornadas Técnicas.** Selección otorgada por EPM para ser divulgado a través de poster en el 10° Encuentro de Proveedores y Contratistas Grupo EPM en la temática "Transición Energética" a nuestro artículo/ponencia "Nueva sede ////PROING Yumbo: una edificación autosostenible de alta eficiencia energética".

- **First Edition JinkoSolar Awards Latam & Italy 2021.** Reconocimiento otorgado por JinkoSolar como 1er. clasificado en la categoría "Best Commercial PV Project" a nuestro proyecto "Nueva sede PROING SA | 369 kWp".





- **Premio Obras Cemex 2021 Colombia.** Premio otorgado por Cemex Colombia por ocupar el primer lugar en la categoría "Infraestructura" a nuestro proyecto de empresa conjunta "Establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Ipiales".

6. TEMAS MATERIALES

TEMAS MATERIALES.

(GRI 3: Temas materiales 2021).

Proceso de determinación de los temas materiales.

(Contenido 3-1).

El líder del proceso de sostenibilidad de PROING, bajo la supervisión de la gerencia de proyectos, efectuó un análisis de los impactos reales y potenciales, tanto positivos como negativos, sobre el medio ambiente, las personas y la economía, incluidos los impactos sobre los derechos humanos, en todas nuestras actividades y relaciones comerciales.

Luego de este análisis se revisaron e identificaron los grupos de interés que pueden verse afectados por los impactos que genera la organización, después se establecieron sus necesidades y expectativas, y, posteriormente, se examinaron las gestiones efectuadas en estos aspectos. Los grupos de interés identificados son la asamblea de socios, nuestros colaboradores y sus familias, los clientes, los proveedores, el Estado y las comunidades que se encuentran en las áreas de influencia de nuestros proyectos y oficinas.

Finalmente, se determinaron como temas materiales aquellos en donde la organización hace una fuerte gestión para controlar y mitigar los efectos de sus impactos.



Lista de temas materiales. **(Contenido 3-2).**

Los siguientes temas materiales fueron determinados para socializar de forma sencilla y transparente los resultados obtenidos en la gestión ambiental, social y económica de PROING durante el año 2023:

- Desempeño económico.
- Anticorrupción.
- Energía.
- Agua y efluentes.
- Emisiones.
- Residuos.
- Empleo.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Formación y educación.
- No discriminación.

Es importante mencionar que nuestra segunda versión del informe de sostenibilidad, correspondiente al periodo objeto del año 2022, no se efectuó de acuerdo con los requerimientos establecidos en los Estándares GRI, mientras que la primera versión del informe de sostenibilidad, la cual corresponde al periodo objeto del año 2021, sí siguió dichas directrices, por lo tanto, se concluye que el listado de temas materiales del año 2023 no muestra cambios significativos comparado con los años anteriores, pero sí una variación en el orden de su presentación.

Gestión de los temas materiales. **(Contenido 3-3).**

PROING tiene alcance sobre diferentes grupos de interés en el ejercicio de su objeto social, esto puede traer consigo impactos reales y potenciales, tanto positivos como negativos, causados por la ejecución de nuestros proyectos.

7. DESEMPEÑO ECONÓMICO

DESEMPEÑO ECONÓMICO.

(GRI 201: Desempeño económico 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

////PROING recopila información para los contenidos económicos utilizando las cifras que se recogen en nuestros estados financieros consolidados y auditados.

Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGD).

(Contenido 201-1).

A continuación, presentamos nuestro VEGD de forma acumulada, incluidos los componentes básicos para las operaciones globales de la organización:

- **Valor económico directo generado.** Los ingresos totales de ////PROING durante el año 2023 fueron de \$304.437.846.000 y su valor se obtiene de esta sumatoria:

DETALLE	VALOR
Ingresos de actividades ordinarias	\$291.130.283.000
Ingresos financieros	\$4.335.755.000
Otros ingresos	\$7.769.488.000
Resultados procedentes de asociadas	\$1.202.320.000

- **Valor económico distribuido.** Durante el año 2023 este valor fue de \$297.453.217.000 y se compone de la siguiente manera:

DETALLE	VALOR
Costos operacionales	\$143.614.128.000
Salarios y beneficios de los empleados	\$93.541.899.000
Pagos al gobierno	\$42.148.704.000
Inversiones en la comunidad	\$18.148.486.000

- **Valor económico retenido.** Corresponde al “valor económico directo generado” menos el “valor económico distribuido”, es decir, \$6.984.629.000.

8. ANTICORRUPCIÓN

ANTICORRUPCIÓN.

(GRI 205: Anticorrupción 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

Entender las leyes anticorrupción y aplicar los principios y valores, permiten a ///PROING salvaguardar la reputación de honestidad, integridad y bienestar financiero, para fortalecer de manera integral las operaciones propias de la organización, comprometiéndose con la sociedad a mantener buenas prácticas comerciales y dando confianza, transparencia y seguridad a los grupos de interés de la compañía. Por ello, en atención irrestricta al mandato gubernamental y, siguiendo los principios del manual de ética empresarial y la política de la ley anticorrupción, adoptamos el sistema integral para la administración de riesgos anticorrupción.



Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

(Contenido 205-2).

///PROING cuenta con un manual anticorrupción cuyo objetivo es establecer medidas, directrices y lineamientos generales que garanticen el cumplimiento de los mecanismos de prevención, detección, y reporte de actos de corrupción que puedan presentarse en la organización, así como afianzar la cultura corporativa anticorrupción basada en las leyes

aplicables. Su alcance aplica para todas las actividades laborales ejecutadas por los empleados, directivos y accionistas de la empresa y todos sus aliados estratégicos, dentro de las instalaciones y fuera de ellas.

Los documentos asociados con nuestro manual anticorrupción son el manual de ética empresarial y el manual SAGRILAF, así mismo, su responsable general es nuestra oficial de cumplimiento, mientras que los responsables de su ejecución son todos los empleados, contrapartes, directivos y accionistas de ///PROING.



Nuestro manual anticorrupción, así como las políticas y procedimientos relacionadas, fueron comunicados a la totalidad de los socios y los miembros del máximo órgano de gobierno de la empresa, igualmente, por medio de las inducciones y reinducciones corporativas, también se comunicó al 100 % de nuestros empleados.

Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas. *(Contenido 205-3).*

De acuerdo con el reporte presentado por el proceso de SAGRILAF de la organización, en ///PROING no se presentaron incidentes de corrupción confirmados con empleados o socios de negocio durante el periodo objeto de este informe.

9. ENERGÍA

ENERGÍA.

(GRI 302: Energía 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

////PROING implementó un sistema de gestión de la energía con base en la norma ISO 50001:2018 durante el año 2023. El objetivo principal de esta iniciativa es hacer un uso eficiente de los recursos energéticos, como la electricidad, la gasolina y el diésel. Gracias a este sistema hemos estructurado nuestras metas y objetivos para reducir el consumo de estos recursos y aumentar la sostenibilidad de nuestras operaciones.

El principal impacto que nuestra organización genera sobre la energía es la disminución del recurso energético, especialmente por el consumo de combustible fósil en la flota vehicular y, en menor medida, por el consumo de electricidad en las edificaciones.



Consumo de energía dentro de la organización.

(Contenido 302-1).

Durante el periodo objeto de este informe, ////PROING presentó un consumo total de energía de 524,56 terajulios (TJ), obtenido como la sumatoria del consumo de combustible fósil en la flota vehicular y los equipos menores, más el consumo de electricidad en las edificaciones.

Para el caso del combustible fósil, en el año 2023 se registró un consumo de 523,72 TJ. El resultado se obtuvo consolidando los datos de los consumos de gasolina corriente, gasolina extra y diésel por medio de las facturas de compra entregadas por el proveedor y multiplicándolos por los siguientes factores de conversión de poder calorífico de combustible establecidos en el libro “Termodinámica” (cuarta edición), de Yunus A. Çengel y Michael A. Boles, publicado en el año 2003:

- 1 galón de gasolina corriente: 0,00121 terajulios (TJ).
- 1 galón de gasolina extra y diésel: 0,00126 terajulios (TJ).



En cuanto a la energía eléctrica, durante el año 2023 nuestra sede principal registró un consumo total de 0,84 TJ, manteniéndose en un valor similar al año anterior. Esta cifra se determinó mediante sus facturas del servicio público de energía y su sistema de medición, para posteriormente multiplicarse por el siguiente factor de conversión:

- 1 kilovatio hora (kWh): 0,0000036 terajulios (TJ).

Identificamos que el uso de nuestra energía eléctrica se concentró principalmente en el sistema de climatización representando un alto rubro del consumo total debido a que registró un valor de 0,63 TJ, lo que equivale al 75 %.

La energía eléctrica de nuestra sede principal proviene de su sistema de generación solar fotovoltaico, que tiene una capacidad instalada de 369 kWp, mediante 112 paneles en fachada y 708 paneles en cubiertas, el cual abastece el 100 % del consumo energético de las edificaciones en la jornada laboral diurna, exportando los excedentes a la red eléctrica. Este sistema cuenta con una medición inteligente para monitorear la demanda, generación, exportación e importación de energía, además, tiene la capacidad de controlar su exportación para no causar daños al Sistema de Distribución Local (SDL) del operador de red.



Durante el año 2023 el sistema de generación de energía solar fotovoltaica de nuestra sede principal exportó como excedentes a la red eléctrica un total de 0,72 TJ de energía, equivalentes a 200.950 kWh.

Intensidad energética. *(Contenido 302-3).*

Los ratios de intensidad energética definen el consumo energético en lo que atañe a los parámetros específicos de una organización, también sirven para llevar un seguimiento del desempeño ambiental y suelen denominarse datos normalizados del impacto ambiental.

Dichos ratios expresan la energía necesaria por unidad de actividad, producción o cualquier otro parámetro específico de la organización. Junto con el consumo energético total, la intensidad energética ayuda a contextualizar la eficiencia de la organización.

El ratio de intensidad energética de PROING dentro de la organización durante el año 2023 fue de 0,22 TJ y comprende como tipos de energía al combustible fósil y la electricidad (incluida la climatización por refrigeración).

El parámetro (denominador) específico que se seleccionó para calcular el ratio es la cantidad de empleados a tiempo completo de la organización, es decir, cada uno de nuestros colaboradores representó un consumo de 0,22 TJ durante el año 2023.

Reducción del consumo energético. *(Contenido 302-4).*

PROING tiene un componente de consumo energético bajo con relación a las empresas del sector y está comprometida con mejorarlo, aportando así a un medio ambiente más sostenible. Algunas de las metas que nos hemos trazado para conseguir este fin son reducir el uso de combustible fósil en la flota de vehículos, disminuir el consumo de electricidad en las edificaciones, fortalecer las competencias de los colaboradores en el uso eficiente de la energía e implementar controles operacionales en los equipos críticos.



Como organización somos conscientes de la importancia de evolucionar nuestra operación hacia fuentes de energía más limpias y renovables, por eso tomamos medidas para conseguirlo, una de ellas es el cambio gradual de los vehículos para que cumplan con la normativa europea de emisiones EURO 6, igualmente, se han implementado 2 vehículos eléctricos y 10 híbridos para los transportes asociados con nuestros proyectos.

10. AGUA Y EFLUENTES

AGUA Y EFLUENTES.

(GRI 303: Agua y efluentes 2018).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

La gestión adecuada del recurso hídrico es importante porque busca optimizar la demanda del agua, que mantiene la capacidad de regulación de las cuencas y garantiza la sostenibilidad de los recursos agua y suelo.

Interacción con el agua como recurso compartido.

(Contenido 303-1).

El principal impacto que genera PROING sobre el agua es su uso para construcción de los proyectos y su consumo en las edificaciones de la empresa, por esto contamos con un programa que garantiza su uso eficiente y buscamos que el agua adquirida para los proyectos provenga de sitios autorizados avalados por la autoridad ambiental competente.

Mediante este programa buscamos fomentar la conservación y manejo integral del recurso hídrico, en el año 2023 efectuamos sensibilizaciones de ahorro y uso eficiente del agua e inspecciones para determinar el funcionamiento hidrosanitario dentro de la organización.

Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua.

(Contenido 303-2).



Nuestra sede principal cuenta con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), la cual trata las aguas domésticas generadas en la organización y las envía al sistema de alcantarillado de la ciudad de Yumbo, Valle del Cauca, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 631 de 2015. Las aguas vertidas son de características domésticas, es decir, provienen del uso de las baterías sanitarias, cocinetas y aseo en general.

Vertido de agua. *(Contenido 303-4).*

En ////PROING se vertieron 4,25 mega litros de agua durante el año 2023, los cual fueron depurados en los sistemas de tratamiento de aguas residuales de las empresas de servicios públicos presentes en las áreas de influencia de nuestros proyectos y oficinas. Esta cifra es un 1,43 % superior a la del año 2022.

Los datos se recopilaron mediante las facturas de servicios públicos en lo relacionado con las oficinas, y los certificados de disposición de aguas residuales de las baterías sanitarias para el caso de los proyectos.



Consumo de agua. *(Contenido 303-5).*

Durante el periodo objeto de este informe la cifra de consumo de agua en ////PROING fue de 4,34 mega litros. Efectuando una comparación con el año 2022 se observa un incremento del 3,58 % en esta cantidad.

Los datos se tomaron de las facturas de servicios públicos para el caso de las oficinas, mientras que en los proyectos se registraron las cifras de las facturas de compra de agua.

11. EMISIONES

EMISIONES.

(GRI 305: Emisiones 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

La pérdida de biodiversidad, la acidificación de los océanos, la degradación del suelo y la contaminación del agua son algunos de los impactos negativos que generan los Gases de Efecto Invernadero (GEI) en los ecosistemas. El dióxido de carbono o CO₂ es el GEI más conocido, por ser el principal responsable de impedir la salida del calor de las capas bajas de la atmósfera.

En el año 2023, con el acompañamiento de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC y el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, efectuamos la declaración de verificación de inventario de gases de efecto invernadero mediante el programa “Valle Carbono Neutro”. Este inventario se llevó a cabo a través de la herramienta de CO₂CERO y gracias a él se identificaron las principales fuentes de emisión que genera la organización.



El total de emisiones de GEI de PROING durante el periodo objeto de este informe fue de 4.673,63 toneladas métricas de CO₂ equivalente. Este dato no se puede comparar

objetivamente con el del año 2022 debido a que en ese periodo solo se registraron las emisiones de GEI asociadas a la sede principal de la organización.

Emisiones directas de GEI (alcance 1).

(Contenido 305-1).

El valor registrado para las emisiones de GEI de alcance 1 fue de 2.729,78 toneladas métricas de CO2 equivalente (tCO2e), representando un 58,41 % del total, y destacando entre ellas las que provienen del consumo de combustible fósil en la flota vehicular.

Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).

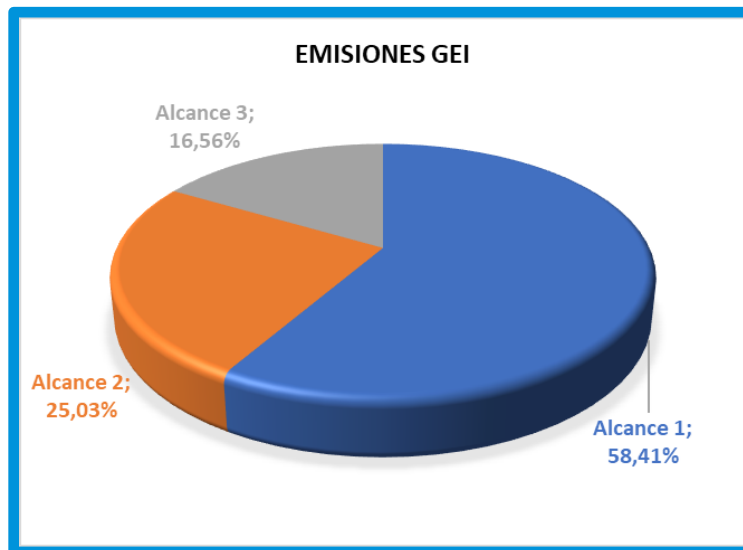
(Contenido 305-2).

Por otra parte, la cifra que se registró para las emisiones de GEI de alcance 2 fue de 1.169,90 toneladas métricas de CO2 equivalente (tCO2e), lo cual representa un 25,03 % del total.

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).

(Contenido 305-3).

Finalmente, las emisiones de GEI de alcance 3 en PROING registraron un valor de 773,95 toneladas métricas de CO2 equivalente (tCO2e), representando un 16,56 % del total.



Intensidad de las emisiones de GEI.

(Contenido 305-4).

Los ratios de intensidad definen las emisiones de GEI en lo que atañe a los parámetros específicos de una organización, también sirven para llevar un seguimiento del desempeño ambiental y suelen denominarse datos normalizados del impacto ambiental.

Dichos ratios expresan la cantidad de emisiones de GEI por unidad de actividad, producción o cualquier otro parámetro específico de la organización. Junto con las emisiones de GEI absolutas, la intensidad de las emisiones de GEI ayuda a contextualizar la eficiencia de la organización.

El ratio de intensidad de las emisiones de GEI en PROING durante el año 2023 fue de 1,67 toneladas métricas de CO₂ equivalente (tCO₂e), correspondiente a las emisiones combinadas directas (alcance 1) e indirectas asociadas a la energía (alcance 2).

El parámetro (denominador) específico que se seleccionó para calcular el ratio es la cantidad de empleados a tiempo completo de la organización, es decir, cada uno de nuestros colaboradores representa una emisión de 1,67 toneladas métricas de CO₂ equivalente (tCO₂e).



12.RESIDUOS

RESIDUOS.

(GRI 306: Residuos 2020).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

La gestión de residuos puede ser entendida como el conjunto de actividades para el tratamiento de desechos que se generan hasta su eliminación o reaprovechamiento, esta gestión ayuda a reducir el consumo de recursos y generar un rendimiento económico, permitiendo preservar el medio ambiente, así como generar un mayor aprovechamiento y valorización de los residuos, esto es posible por medio del reúso y el reciclaje reduciendo la cantidad de residuos que requieren ser dispuestos en un relleno sanitario.

Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.

(Contenido 306-1).

La cantidad, el tipo y la naturaleza de los residuos que genera PROING son consecuencia de las actividades relacionadas con la prestación de nuestros servicios y su consumo posterior.



La evaluación de cómo los materiales entran, se utilizan y salen de la organización nos ayuda a entender en qué punto de la cadena de valor los materiales se convierten en residuos. Esto proporciona una perspectiva integral de la generación de residuos y sus causas, lo que a su vez ayuda a nuestra organización a identificar oportunidades de prevención de residuos y tomar medidas de circularidad. En este sentido, en PROING intentamos ir más allá

de la mitigación y remediación de impactos negativos cuando se han generado residuos y avanzar hacia su gestión como un recurso.

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos. (Contenido 306-2).

////PROING cuenta con un plan de gestión integral de residuos que tiene como objetivo lograr un adecuado manejo y control de los residuos sólidos, de tal forma que se ejecute una generación mínima de estos y un manejo eficaz hasta su disposición, de acuerdo con los requisitos y estándares que apliquen.

En este plan se verifica mensualmente que se ejecute la adecuada disposición y separación en la fuente, igualmente, se busca que prevalezca la compra de insumos que sean amigables con el medio ambiente.

En nuestra organización también llevamos a cabo campañas de sensibilización para los colaboradores sobre la gestión adecuada de los residuos sólidos y la aplicación de las 3 R (reciclar, reutilizar y reducir).

Todos los residuos generados en ////PROING son gestionados por terceros, sean estos aprovechables, no aprovechables, especiales o peligrosos. El gestor debe presentar los permisos o licencias que lo habilitan para el desarrollo de la actividad según el tipo de residuo. La recepción y análisis de la documentación de los gestores de residuos se efectúa durante la inscripción de proveedores, adicionalmente, nuestra líder del proceso ambiental valida la idoneidad de la empresa prestadora del servicio.

Los encargados de recopilar la información sobre los residuos de la organización son los coordinadores HSEQ de los proyectos y oficinas, estos datos se toman de las remisiones y certificados de aprovechamiento o disposición final generados por los gestores de los residuos, posteriormente, nuestra líder del proceso ambiental se encarga de consolidar la información total de la empresa.

Residuos generados. (Contenido 306-3).

El peso total registrado de los residuos generados por ////PROING durante el año 2023 fue de 12.042,16 toneladas, siendo un 34,65 % menor que el dato del año anterior. Su distribución fue la siguiente:



- Residuos no destinados a eliminación: 12.039,54 toneladas.
- Residuos destinados a eliminación: 2,62 toneladas.

Residuos no destinados a eliminación. (Contenido 306-4).

Así mismo, el peso total que se registró para los residuos no destinados a eliminación generados por nuestra organización durante el año 2023 fue de 12.039,54 toneladas. Esta cifra presenta un disminución del 34,61 % con relación a la del año 2022 y se distribuye de la siguiente manera:

- Aprovechables: 8,50 toneladas.
- Especiales: 12.031,04 toneladas.

Los residuos aprovechables como la chatarra, cartón, papel, plástico y residuos vegetales (pasturas) son entregados a gestores, los cuales efectúan el aprovechamiento mediante el cual se reincorporan al ciclo productivo para producir nuevos materiales.

Por otra parte, los residuos especiales corresponden en su mayoría a Residuos de Construcción y Demolición (RCD). Estos residuos son entregados a empresas autorizadas por la autoridad ambiental competente para la gestión de ellos. Tras la recolección, el gestor entrega las certificaciones de la disposición final efectuada a los residuos, en donde especifica la resolución que los autoriza y el tipo de disposición final manejado.



Residuos destinados a eliminación. (Contenido 306-5).

En el caso del peso total de los residuos destinados a eliminación generados por PROING durante el año 2023, se registró un dato de 2,62 toneladas, las cuales muestran un descenso del 84,12 % frente al año anterior. Su distribución fue la siguiente:

- No aprovechables: 0,87 toneladas.
- Peligrosos: 1,75 toneladas.

Los residuos ordinarios no aprovechables son recolectados por las empresas públicas o privadas avaladas por las entidades ambientales y gubernamentales.



Dentro de los residuos peligrosos más significativos se encuentran los resultantes del desmonte de transformadores (Bifenilos Policlorados - PCB), mantenimiento de equipos y actividades de pintura. Estos residuos peligrosos son entregados a empresas autorizadas por la autoridad ambiental competente para la gestión de ellos. Tras la recolección, el gestor entrega las certificaciones de la disposición final efectuada a los residuos, en donde especifica la resolución que los autoriza y el tipo de disposición final manejado.

13. EMPLEO

EMPLEO.

(GRI 401: Empleo 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

Sabemos que en PROING quien aporta mayor valor es nuestro talento humano, por eso, velamos por su bienestar y seguridad esforzándonos por promover entornos laborales que sean dignos, justos y armoniosos para fomentar un ambiente de trabajo positivo para todos, igualmente, respetamos la privacidad, reputación y libertad de nuestros colaboradores, cuidamos su salud mental con la ayuda de los informes de riesgo psicosocial y los planes de trabajo derivados de ellos, y estamos comprometidos con el pago oportuno de su nómina y seguridad social.

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.

(Contenido 401-1).

La cantidad total de contrataciones de nuevos empleados y la tasa de retención de personal de PROING durante el año 2023 distribuidas por género fue la siguiente:

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	GÉNERO		TOTAL
		FEMENINO	MASCULINO	
	Personal contratado en el periodo	212	1.943	2.155
	Personal retirado en el periodo	242	2.194	2.436
R	Tasa de retención	89,69 %	89,33 %	89,25 %
I	Personal existente al inicio del periodo	327	2.287	2.614
F	Personal existente al final del periodo	290	2.043	2.333

La tasa de retención de personal (R) se expresa con esta fórmula:

$$R = F / I \times 100$$

Tanto la cantidad total de contrataciones de nuevos empleados como la tasa de retención de personal distribuidas por género presentan cifras similares a las del año 2022, sin apreciarse una variación significativa.

En un contexto específico, la rotación y retención de personal en PROING se debe a la naturaleza de las operaciones y es causada por el inicio y la terminación constante de

nuestros proyectos, lo que genera grandes contrataciones o liquidaciones de empleados debido a que su vinculación se efectúa de acuerdo con los tiempos establecidos para cada proyecto, los cuales oscilan entre 6 y 12 meses generalmente. Por otra parte, en un contexto empresarial más amplio, la compañía ha aplicado una visión estratégica de sostenibilidad en donde busca estabilizar su crecimiento seleccionando con más análisis los proyectos en los que quiere participar.



Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.

(Contenido 401-2).

////PROING cuenta con un programa de bienestar laboral orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus colaboradores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar, generando espacios de conocimiento e integración familiar, así como elevando sus niveles de satisfacción.

El objetivo de este programa de bienestar laboral es:

“Generar un clima organizacional que propicie en nuestros colaboradores motivación, desarrollo personal y calidez humana”.

Durante el año 2023 se destinó un presupuesto para el plan de bienestar laboral por valor de \$1.455.044.139, lo cual constituye un incremento del 11,23 % con relación a la cifra asignada el año anterior.

Al efectuar la distribución de este presupuesto entre la cantidad de empleados a tiempo completo de la organización se obtiene un valor de \$623.679 por colaborador, mostrando un incremento del 34,63 % frente al año 2022.

En el programa se desarrollaron las siguientes actividades programadas:

- **Plan carrera.** Por medio del cual, durante las convocatorias para nuevos proyectos, se tiene en cuenta al personal que haya estado vinculado a la empresa durante un periodo igual o mayor a un año, así como al personal inactivo o retirado que estuvo vinculado en proyectos anteriores. En el año 2023 se contrataron 48 personas y se efectuaron 264 promociones de cargo y 397 aumentos de salario. Estas cifras presentan un comportamiento similar a las del año anterior, mostrando que la disminución en la contratación es igual al aumento en las promociones.



- **Reconocimiento y motivación.** En fechas conmemorativas del año 2023 se llevaron a cabo actividades en los proyectos, al igual que publicaciones en nuestra página web, redes sociales y boletines institucionales ASÍ LO ISO, destacando las siguientes:
 - ✓ **Marzo 8. Día internacional de la mujer.** Para congratular el día de la mujer, se entregó un detalle al personal femenino a nivel nacional.
 - ✓ **Abril 28. Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo.** Por parte de los procesos de SST y talento humano se efectuó una actividad lúdica a nuestro personal en las instalaciones de la sede Espinal, Tolima, haciendo juegos por grupos, entregando refrigerios a todo el personal y detalles a los ganadores, como el diploma “Soy seguro en mi trabajo, llego sano a casa”.

- ✓ **Octubre 19. Día mundial del cáncer de mama.** Actividad octubre rosa, llevada a cabo con el personal femenino de la sede Popayán, Cauca, en conmemoración del mes de la lucha contra el cáncer de mama, en la cual se dicta una charla de autocuidado y autoexamen y se obsequia un pastelito con tarjeta alusiva. Fue efectuada el 20 de octubre de 2023.

- ✓ **Octubre 31. Día de Halloween.** Celebraciones a nivel nacional con disfraces alegóricos a la festividad, la empresa y la seguridad y salud en el trabajo.



Igualmente, en el proyecto de la sede Buenaventura, Valle del Cauca, se entregaron reconocimientos por aseo y orden en los vehículos, buena actitud, compromiso, dedicación, puntualidad, respeto y responsabilidad.

Así mismo, en los proyectos de la sede Medellín, Antioquia, se entregaron 435 pases de cortesía a nuestros colaboradores para asistir a los diferentes parques de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA en compañía de sus familiares

- **Día dulce.** En el mes de octubre se entregó a nuestros colaboradores un detalle dulce para sus hijos hasta los 12 años de edad, para un total de 1.600 niños.



- **Bienvenida la Navidad.** Se efectúa una motivación a nuestros colaboradores con un obsequio navideño como reconocimiento por su labor ejecutada, igualmente, en el mes

de diciembre se entregan anchetas a los colaboradores a nivel nacional, así como detalles para sus hijos.



- **Celebración del día de cumpleaños.** Para congratular a nuestros colaboradores, se envía una tarjeta con la felicitación de cumpleaños a su correo electrónico, así mismo, a nivel nacional se les entrega un detalle a todos y se les da la tarde de cumpleaños para el disfrute con su familia. Las personas que tienen acceso a la plataforma SISPROING pueden visualizar cuales colaboradores están de cumpleaños ese día y en qué proyecto se encuentran. En el año 2023 se entregó como detalle un juego de lapiceros con código QR, en el cual podían ver el mensaje de cumpleaños enviado por la empresa.



- **Día en familia.** Para esta jornada en el programa de bienestar se establece que para el primer semestre el colaborador debe solicitar el día en familia, y para el segundo

semestre, en el mes de diciembre de 2023, la empresa deja a elección del colaborador para que coordine con su jefe inmediato el disfrute de este, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017.



- **Jornada de vivienda.** En los meses de mayo y julio del año 2023 se llevó a cabo un feria de vivienda en nuestra sede Medellín, Antioquia, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA, que contó con la participación de 150 colaboradores.



- **Cultura y educación.** En donde se hacen jornadas de presentaciones artísticas, ecológicas y de medición de cultura organizacional. Los beneficios de cultura y educación abarcaron un total de 641 participantes con un valor subsidiado de \$27.185.828. En el año 2023 se otorgaron 136 kits escolares a hijos de trabajadores, que se encuentran entre los 5 y 17 años de edad, para gastos educativos por valor total de \$9.250.000. En el mes

de octubre se llevó a cabo un concurso de disfraces, en el que se premió a 4 grupos ganadores de diferentes proyectos.



- **Recreación y deportes.** Se efectuaron actividades con las diferentes cajas de compensación ubicadas en las áreas de influencia de nuestros proyectos y oficinas, igualmente, se ejecutaron actividades de pausas activas, aero rumbas, charlas con los beneficios y la pausa cultural “Inteligencia emocional”.



- **Acondicionamiento físico.** Como hábito de vida saludable, la empresa continúa con el convenio con el gimnasio Smart Fit, en el cual se aporta el 50 % del valor de la mensualidad de los colaboradores que deseen hacer uso de sus servicios. En el año 2023 se inscribieron 254 colaboradores a nivel nacional para un valor de inversión de \$60.883.800.
- **Desvinculación laboral asistida.** Se efectuaron talleres orientados a la asimilación de la nueva situación laboral a través de sensibilizaciones que contribuyen a aumentar la

autoestima, definir el nuevo plan de vida y preparar a los colaboradores para asumir nuevos retos. Desde la sede principal, el proceso de psicología mantuvo apoyo psicológico a un colaborador desvinculado en la sede Palmira, Valle del Cauca, y se le hizo una despedida, con un certificado de reconocimiento y agradecimiento por su tiempo de servicio a la empresa y respeto por sus compañeros.



- **Clima laboral.** Se ejecutaron talleres de comunicación asertiva y liderazgo, los cuales fueron altamente beneficiosos para los colaboradores debido a que se observaron mejoras significativas en las habilidades de comunicación y liderazgo, así como un aumento en la colaboración y la cohesión del equipo. Estos resultados respaldan la importancia de invertir en el desarrollo de estas habilidades para promover un entorno de trabajo saludable y productivo.



- **Medicina preventiva y del trabajo.** Se ejecutaron actividades a nivel nacional de jornada cardiovascular, visual, pausas activas, toma de presión y autocuidado, con el fin de identificar posibles riesgos de salud.



- **Sentidas condolencias.** Apoyamos a nuestros colaboradores en los momentos difíciles asociados al fallecimiento de un integrante de su grupo familiar, entregando un ramo fúnebre en memoria de la persona fallecida y enviando un mensaje de condolencia a través del correo electrónico corporativo, informando a los demás colaboradores sobre el fallecimiento, de tal manera que puedan enviarle un mensaje o acompañarlo en el funeral.
- **Bienvenida a los bebés.** Se entrega una tarjeta personalizada de bienvenida con un detalle para el bebé a los colaboradores que se encuentren en licencia de maternidad o paternidad, uniéndonos a la alegría de un nuevo integrante en sus familias.



- **Póliza de vida.** Todos nuestros colaboradores cuentan con una póliza de vida, con el objetivo de protegerlos directamente a ellos y financieramente a su familia o los beneficiarios que haya designado. La póliza también cuenta con otros amparos y coberturas para que el colaborador haga uso de estos.



- **Fondo de bienestar.** Durante el año 2023 se pagó un valor total de \$7.708.000 para 21 beneficiarios.
- **Permisos laborales y personales.** En el año 2023 se generaron un total de 4.492 permisos, equivalentes a 28.954 horas, y un costo de \$257.125.997, superando la cifra del año anterior en un 4,76 %. Los permisos por consultas médicas y diligencias personales constituyen un alto componente de este rubro.
- **Alimentación.** En el año 2023 se contó con un casino en la sede Yumbo, Valle del Cauca, que es subsidiado en su mayoría por la empresa y beneficia a un promedio de 150 colaboradores, igualmente, se brinda subsidio de alimentación en proyectos que se ejecutan a nivel nacional.



- **Psicología.** PROING cuenta con un proceso de psicología que apoya de manera transversal a los procesos de talento humano y Sistema de Gestión Integral (SGI)

ejecutando acciones mediante orientación psicológica individual, orientación psicológica para el grupo familiar primario del colaborador, apoyo en los planes de acción generados después de los accidentes e incidentes laborales, ejecución y seguimiento al diagnóstico de riesgo psicosocial y el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, mejoramiento de habilidades cognitivas, diagnóstico de clima laboral, desvinculación asistida y seguimiento psicológico a los colaboradores que se encuentran en estado de deficiencia física o mental por haber sufrido un accidente laboral o evento traumático.



Permiso parental. *(Contenido 401-3).*

En PROING otorgamos 18 permisos parentales a nuestros colaboradores durante el periodo objeto de este informe, 5 de ellos a personas de género femenino y 13 a personas de género masculino. Esta cifra representa una disminución de 1 permiso parental con relación al año 2022.

La totalidad de nuestros colaboradores que han tenido derecho a estos permisos se acogieron a su beneficio durante el año 2023 y el 100 % de ellos regresó al trabajo después de terminar el permiso parental.

14. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

(GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

Los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) son un método eficaz para gestionar y eliminar de forma continua los peligros y minimizar los riesgos. Con este enfoque basado en sistemas integramos la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en los procesos comerciales globales. Estos sistemas suelen responder a un ciclo del tipo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), que fomenta el liderazgo y la práctica mediante las consultas y participaciones provechosas de nuestros colaboradores en todos los niveles de la organización.

Este tipo de enfoque basado en sistemas, que incluye procesos totalmente integrados, es un gran avance frente a los enfoques que consideran la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes como actividades aisladas, de esta manera la organización ha logrado identificar las oportunidades de mejora de nuestra gestión global de la seguridad y la salud en el trabajo, abordar recursos, políticas y controles operacionales y garantizar la mejora continua.



Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

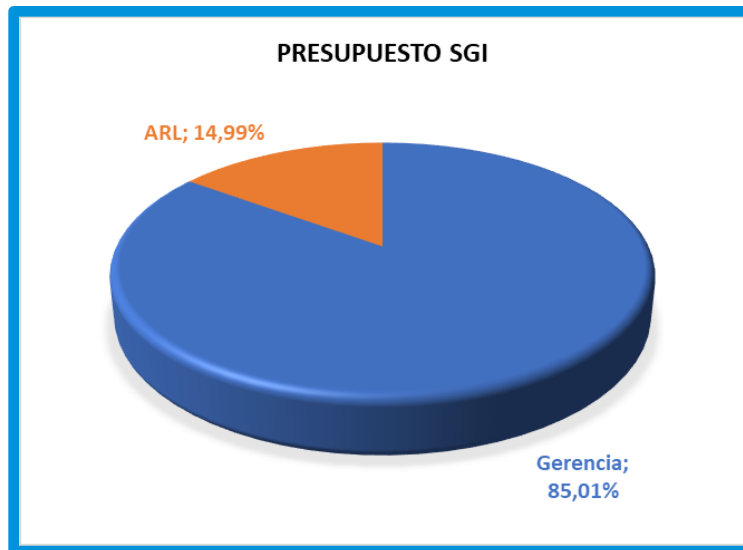
(Contenido 403-1).

En PROING nuestro SG-SST es implementado con la participación de todos los trabajadores o contratistas, garantizando a través de este sistema la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores y sus condiciones laborales, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en los lugares en donde se ejecutan nuestras actividades.

Durante el año 2023, nuestro proceso de SGI tuvo un presupuesto establecido de \$8.248.268.858, lo que representa un aumento del 93,66 % con relación al periodo anterior.

De este valor, la gerencia asignó \$7.011.787.150, mientras que la ARL entregó por tasa de retorno \$1.236.481.708.

Al efectuar la distribución de este presupuesto entre la cantidad de empleados a tiempo completo de la organización se obtiene un valor de \$3.535.477 por colaborador, mostrando un incremento del 116,99 % frente al año 2022.



Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.

(Contenido 403-2).

////PROING está comprometida con la identificación de los peligros, así como la evaluación y valoración de los riesgos de todos los procesos, centros de trabajo y colaboradores, para establecer planes de mejora y seguimiento a través de nuestros indicadores.

Contamos con un procedimiento para el reporte de investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, siguiendo los parámetros establecidos en la normatividad colombiana en la Resolución 1401 del 2007. Adicionalmente, utilizamos la plataforma virtual SISPROING, que permite efectuar el reporte en línea a nivel nacional de los accidentes e incidentes que ocurran, notificando a la gerencia de forma inmediata.

Nuestra metodología está basada en la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45 del 2012, que permite la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos asociados a todos los procesos, actividades y tareas que se ejecuten dentro de la organización.

Seguimos los parámetros de jerarquización de controles mediante la eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPP, los cuales permiten prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

Igualmente, tenemos una política PARE, la cual consiste en que todos nuestros colaboradores puedan aplicar un alto en el trabajo cuando exista un riesgo no controlado que afecte la seguridad y salud en el trabajo de las personas con las cuales interactúa, ya sea por una condición del entorno, un comportamiento no seguro, una acción, omisión o situación que pueda provocar potencialmente un accidente.



Servicios de salud en el trabajo. **(Contenido 403-3).**

En ///PROING cumplimos con lo establecido por la normatividad colombiana con relación a las afiliaciones de todos nuestros colaboradores al sistema general de seguridad social (EPS, AFP, ARL y caja de compensación), adicionalmente, manejamos permisos de trabajo remunerados por citas o procedimientos médicos a los que nuestros colaboradores deban asistir en horarios laborales.

Así mismo, facilitamos a nuestros colaboradores las consultas médicas con sus respectivas EPS, de acuerdo con los factores de riesgos identificados previamente en las actividades de prevención y promoción de la salud.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. (Contenido 403-4).



Boletín Institucional - Ed. 80 - Noviembre - Diciembre de 2023

Procedimientos de Seguridad

Nos complace informarles que, como parte de nuestro compromiso con su seguridad y bienestar, hemos implementado una nueva iniciativa: los videos de los procedimientos de seguridad. Estos tienen como objetivo brindarles una guía visual detallada y precisa sobre cómo llevar a cabo los diferentes protocolos de seguridad en nuestro lugar de trabajo.

En ///PROING, nos preocupamos profundamente por el cuidado de los colaboradores. Queremos que se sientan seguros en su entorno laboral y capacitados para enfrentar cualquier eventualidad. Por eso, les invitamos a escanear los códigos QR en nuestro boletín y aprovechar al máximo estos valiosos recursos de seguridad. Estamos comprometidos en proporcionarles las herramientas necesarias para que puedan seguir los protocolos de seguridad de manera efectiva.

En ///PROING, su seguridad es nuestra prioridad. Continuaremos trabajando arduamente para garantizar que todos los colaboradores estén debidamente informados y preparados ante cualquier situación. Agradecemos su compromiso y disposición para mantener un entorno laboral seguro y saludable.

¡Ahora puedes acceder a los videos de los procedimientos de seguridad en nuestro Chat-Bot Oliver!

+57 3166892319

Oliver Te Acompaña

Para conocer nuestros procedimientos de seguridad y disciplina operativa. Agréganos a tus contactos.

02 PROING - SA Síguenos en: PROINGSA PROING_SA PROING_SA PROING SA

En el año 2023 fortalecimos nuestros medios de comunicación para difundir información sobre los peligros y riesgos a los cuales pueden estar expuestos nuestros colaboradores en su sitio de trabajo, incluidos los reportes por condiciones sub estándar o comportamientos inseguros que pueden encontrarse dentro de su entorno de trabajo y que afectan su integridad física. Igualmente, estos medios de comunicación se robustecieron para que nuestros colaboradores puedan reportar, recibir y documentar adecuadamente los peligros y así lograr hacer una adecuada gestión frente a los aspectos de seguridad relacionados.

También llevamos a cabo actividades de prevención del alcoholismo, la drogadicción y el tabaquismo, así como

la promoción de la actividad física y la nutrición y estilos de vida saludables. Esta información se compartió a través de boletines, folletos informativos y campañas educativas, entre otros.

Adicionalmente, en ///PROING existen los siguientes comités formales entre nuestros colaboradores y la empresa para temas de seguridad y salud en el trabajo:

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).**

Está conformado de acuerdo con la normatividad colombiana en materia de riesgos laborales en la Resolución 2013 de 1986. Tiene como objetivo contribuir con el desarrollo de las

actividades de promoción, prevención, capacitación y entrenamiento como parte de nuestro programa del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), generando estrategias de coordinación entre el empleador y el trabajador para dar soluciones a las contrariedades que se puedan presentar en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Este comité se reúne mensualmente o de forma extraordinaria en caso de un accidente de trabajo grave o un riesgo inminente.

- **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).**

Está conformado como lo establece la normatividad colombiana en materia de riesgos laborales en la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012. Tiene como objetivo velar por un ambiente de trabajo armonioso entre quienes comparten la vida laboral, fomentando el bienestar físico, psicológico, social y moral, con el fin de promover relaciones saludables, generando mecanismos alternos de prevención y solución de posibles conductas de acoso laboral. Este comité se reúne de manera trimestral o de forma extraordinaria cuando se presente un caso que lo requiera.



- **Comité de Seguridad Vial (PSEV).**

Está conformado de acuerdo con la normatividad colombiana en la Ley 1503 de 2011 y la Resolución 1565 de 2014. Tiene como objetivo liderar desde sus áreas el correcto funcionamiento del plan estratégico de seguridad vial, así como diseñar estrategias con el objetivo de minimizar los accidentes viales y hacer los seguimientos respectivos para evitar la repetición de futuros eventos. Este comité se reúne trimestralmente o de manera extraordinaria en el momento que se presente un caso que lo requiera.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo. *(Contenido 403-5).*

En PROING contamos con programas de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo para todos nuestros colaboradores, sin importar su forma de

contratación o vinculación, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estos programas se dividen en las categorías general y específica.

Los programas de formación general se efectúan para todos nuestros colaboradores. Cuando ingresan a la organización deben efectuar una inducción y, anualmente, una reinducción en



seguridad y salud en el trabajo para conocer los aspectos generales y específicos de las actividades a ejecutar, las cuales incluyen aspectos como la identificación y el control de los peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, entre otros.

Por otra parte, los programas de formación específica se establecen de acuerdo con la labor que desempeña el colaborador, como puede ser el riesgo eléctrico, riesgo mecánico, izaje de

cargas, trabajo en alturas, riesgo biomecánico, riesgo psicosocial, riesgo biológico o brigadas de emergencia, entre otros. En estos programas se destacan los siguientes:

- **Programa de seguridad industrial.** Tiene por objetivo la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos que se pueden presentar dentro de la organización estableciendo controles en la fuente, el medio y la persona para evitar su materialización a través de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- **Programa de higiene industrial.** Tiene como objetivo la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los colaboradores.



- **Programa de medicina preventiva y del trabajo.** Tiene como objetivo la promoción, prevención y control de la salud de todos los colaboradores.

- **Programa de capacitaciones para el COPASST.** Capacitaciones en investigación de accidentes e incidentes, curso de 50 horas del SG-SST, capacitaciones en funciones, inspecciones y análisis de riesgos, entre otras.
- **Programa de capacitaciones para el COCOLA.** Capacitaciones en comunicación asertiva, funciones y responsabilidades, entre otras.

Promoción de la salud de los trabajadores. (Contenido 403-6).

////PROING cuenta con un plan de trabajo anual de gestión de SST que se encuentra conformado por programas y actividades que nos permiten interactuar con nuestros colaboradores de forma constante y en tiempo real.



Este plan de trabajo de gestión SST tiene como objetivo:

“Incrementar el desarrollo integral de nuestro personal, a partir del mejoramiento continuo, cumplimiento de estándares ambientales y de SST, prevención y protección de la seguridad y salud y de la provisión y desarrollo de tecnologías que aumenten la competitividad”.

Durante el año 2023 se destacan las siguientes actividades ejecutadas en nuestro plan de trabajo de gestión SST:

- Suministro a nuestros colaboradores de todos los implementos de protección para que desempeñen sus actividades laborales de manera segura.
- Ejecución de campañas sobre el autocuidado, la sensibilización y la vacunación.
- Consolidación del programa “Llego sano a casa, yo me cuido” con la intención de crear consciencia en el trabajador sobre la importancia del autocuidado tanto en el ambiente laboral como en el extra laboral.

- Afianzamiento de la política PARE haciendo énfasis en la importancia de colocar un alto o pausa en la ejecución de las maniobras en pro de evitar incidentes y accidentes cuando se considere un riesgo para cualquier miembro de la empresa.

- Segunda edición de las "Olimpiadas Trabajo en el Árbol PROING 2023", el cual fue un evento deportivo y de formación organizado por PROING en la ciudad de Ibagué, Tolima, en el mes de octubre de 2023, para promover el trabajo seguro y el amor por los árboles.



Consiste en una competencia de habilidades que brinda un espacio de aprendizaje y camaradería. Los premios entregados son unos tótems diseñados y elaborados por nuestro colaborador artesano, Andrés Mauricio Sáenz Devia, en el taller de carpintería de nuestra sede, quien reutiliza de manera creativa los residuos vegetales de los proyectos de arboricultura fomentando la economía circular. Este evento contó con el patrocinio de "La Casa del Arborista" y la firma de productos "Notch Equipment".



- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales, comunicación y liderazgo positivo, mediante nuestro programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

- Intervención de algunos contratos mediante un programa para evaluar de una manera proactiva al personal propio y los contratistas que trabajan para la compañía, logrando un compromiso de liderazgo frente a los temas de seguridad y ejecutando de manera acertada los planes de trabajo establecidos. Este programa incluyó unas sesiones de acompañamiento y coaching para los líderes de procesos, aplicación de la disciplina operativa para robustecer el uso de procedimientos e instructivos en campo y la implementación y control de la iniciativa Observo y Me Cuido (OMEC), la cual nos permite evidenciar por medio de la observación las desviaciones que puedan estar presentándose en campo para corregirlas en tiempo real.



- Seguimiento desde el proceso de psicología, a través de nuestros grupos de apoyo, a los colaboradores que presentaron calamidades domésticas o problemas de diversa índole, contribuyendo a su bienestar físico y mental.
- Fortalecimiento del programa “Círculos de apoyo”, en donde se le presta atención primaria a nuestros colaboradores y sus familias con un grupo interdisciplinario de la compañía para atender sus problemas intra y extralaborales, complementando el apoyo que prestan las EPS y ARL, en pro de ayudar a superar las dificultades que se les puedan presentar a los colaboradores.
- Ejecución del programa “Renovando consciencia”, el cual tiene como objetivo elevar los niveles de consciencia de los colaboradores en la organización, debido a que estamos convencidos que a través de la consciencia podremos generar un liderazgo de alto impacto desarrollado desde la mejor versión de cada ser para continuar contribuyendo al logro de una organización de excelencia en seguridad y salud en el trabajo. En este programa se establecieron estrategias que contribuyen al desarrollo de una seguridad más integral, innovación de esquemas de alto impacto y la generación de competencias

para los líderes con roles en SST que les permita liderar a sus equipos en materia de estrategias de seguridad.



- Cumplimiento de actividades que permiten establecer de manera preventiva la atención de los casos que pueden generar ausentismo laboral, así como campañas de riesgo cardiovascular, auditivas y visuales.
- Implementación de campañas extramurales para la ejecución de exámenes médicos ocupacionales, las cuales tuvieron una cobertura del 100 % de nuestros colaboradores.
- Generación del programa Verificación del Ciclo de Trabajo (VCT), lo que lleva a ejecutar cambios en la documentación del sistema de gestión en pro de la mejora continua.
- Continuación del uso del chatbot “Oliver Te Acompaña”, la cual es una herramienta digital que le permite a los trabajadores acceder a todos los documentos establecidos por la compañía de una manera más oportuna y en tiempo real de acuerdo con sus necesidades operativas. Esta herramienta también les permite efectuar consultas técnicas sobre algún tema al personal experto en el proceso.



- Cumplimiento de las reuniones de gobernabilidad semanales e implementación de las reuniones de gobernabilidad quincenales, lideradas por la gerencia operativa y la gerencia de proyectos.



Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales. *(Contenido 403-7).*

En ///PROING contamos con un grupo de contratistas altamente calificados que aportan sus conocimientos técnicos y recursos operativos para ayudarnos a ejecutar nuestros proyectos de manera satisfactoria. Durante el año 2023 tuvimos la oportunidad de trabajar con 134 contratistas, quienes generaron un total de 77.956 Horas Hombre Trabajadas (HHT) sin registrar ningún accidente mortal ni grave, lo cual representa una disminución del 10,67 % de HHT con relación al año anterior.

Este logro es el resultado del compromiso y la dedicación del trabajo en equipo y demuestra que la seguridad y el bienestar del personal de la organización y el de nuestros contratistas son aspectos fundamentales para ///PROING, por esto nos esforzamos constantemente para mantener un ambiente laboral seguro y productivo para todos y esperamos seguir construyendo sobre este exitoso precedente.

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. (Contenido 403-8).

Nuestra organización ha implementado un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo basado en los requerimientos legales, el cual cubre al 100 % de nuestros colaboradores y contratistas.

Lesiones por accidente laboral. (Contenido 403-9).

En PROING se presentaron 170 accidentes laborales durante el año 2023, disminuyendo en 73 accidentes la cifra del año anterior, lo que equivale a una reducción del 27,76 %.



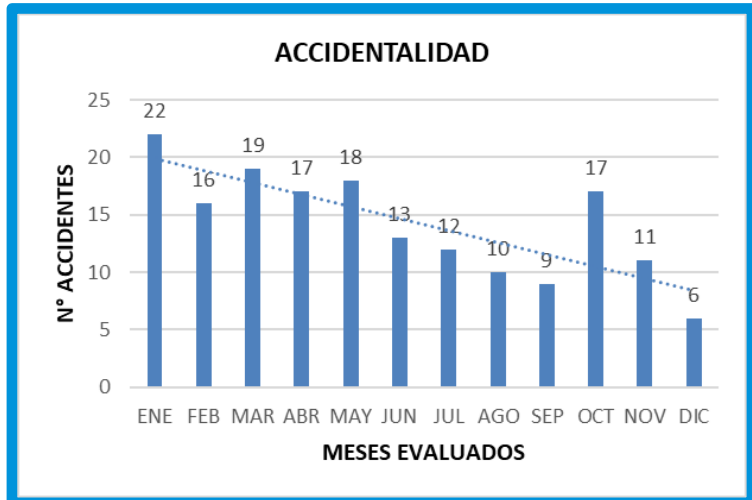
De estos accidentes 1 fue mortal y 14 fueron graves. En este sentido, se definieron los planes de acción correspondientes fortaleciendo, en especial, los controles relacionados con las actividades que se ejecutan.

Igualmente, en el periodo objeto de este informe se registraron 7.484.398 Horas Hombre Trabajadas (HHT) en la organización, lo cual representa una disminución del 8,66 % en comparación con el año 2022.

La principal causa identificada de estos accidentes es la falta de consciencia en el autocuidado, conllevando a que no se identifiquen correctamente los peligros y riesgos, situación que se ha visto como una tendencia cultural que nos trae grandes retos, puesto que en su mayoría han sido decisiones inconscientes individuales que

sobrepasan todas las recomendaciones, capacitaciones o procedimientos haciendo sumamente difícil evitar estos incidentes y accidentes. En este sentido, la empresa ha trabajado con el programa “Renovando consciencia” y ha iniciado herramientas para fomentar el aumento de consciencia en toda la organización.

ACCIDENTALIDAD		%
ENE	22	100
FEB	16	-27,27
MAR	19	18,75
ABR	17	-10,53
MAY	18	5,88
JUN	13	-27,78
JUL	12	-7,69
AGO	10	-16,67
SEP	9	-10,00
OCT	17	88,89
NOV	11	-35,29
DIC	6	-45,45



Tasas de accidentalidad.

De acuerdo con los datos presentados, se pueden efectuar los cálculos para las siguientes tasas de accidentalidad:

- **Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = 0,13.**

(Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral / Cantidad de horas trabajadas) x 1.000.000.

- **Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 1,87.**

[Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) / Cantidad de horas trabajadas] x 1.000.000.

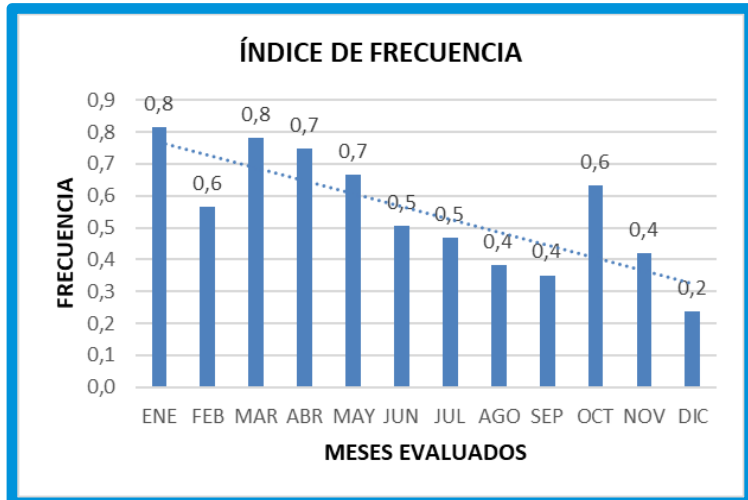
- **Tasa de lesiones por accidente laboral registrables = 22,71.**

(Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables / Cantidad de horas trabajadas) x 1.000.000.

Índices de frecuencia y severidad.

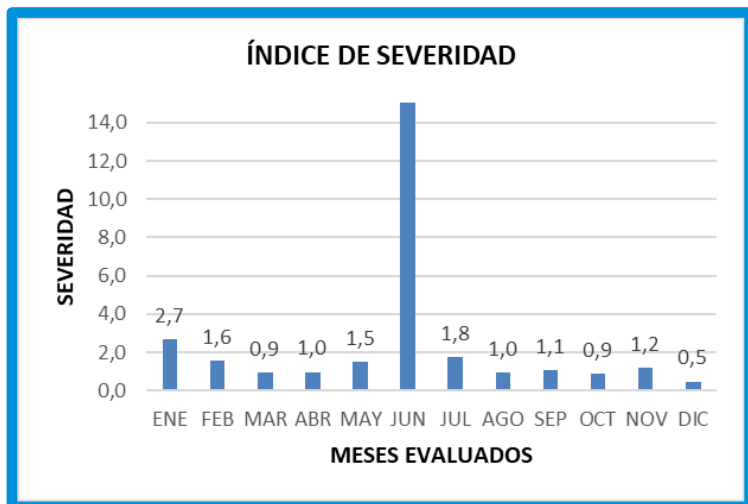
El índice de frecuencia en PROING durante el año 2023 fue de 6,55, cifra que presenta una disminución del 27,35 % con relación al año anterior, y se distribuye mensualmente de la siguiente forma:

MES	IF	%
ENE	0,8	100
FEB	0,6	-30,66
MAR	0,8	38,36
ABR	0,7	-4,27
MAY	0,7	-11,08
JUN	0,5	-24,02
JUL	0,5	-7,44
AGO	0,4	-17,91
SEP	0,4	-8,60
OCT	0,6	80,65
NOV	0,4	-33,97
DIC	0,2	-43,57



Por el contrario, el índice de severidad en el año 2023 fue de 248,74, enseñando un incremento del 6,29 % con relación al año 2022, y se distribuye mensualmente de la siguiente manera:

MES	IS	%
ENE	2,7	100
FEB	1,6	-42,53
MAR	0,9	-39,09
ABR	1,0	2,34
MAY	1,5	56,51
JUN	236,4	15.518,93
JUL	1,8	-99,26
AGO	1,0	-45,28
SEP	1,1	9,68
OCT	0,9	-18,53
NOV	1,2	37,55
DIC	0,5	-59,95



Estos indicadores muestran que la frecuencia de los accidentes disminuyó en el año 2023 frente al año 2022, pero su severidad aumentó.

Tablas y gráficos de apoyo.

Para ilustrar el comportamiento de la accidentalidad en la organización nos apoyamos en los tablas y gráficos presentados a continuación:

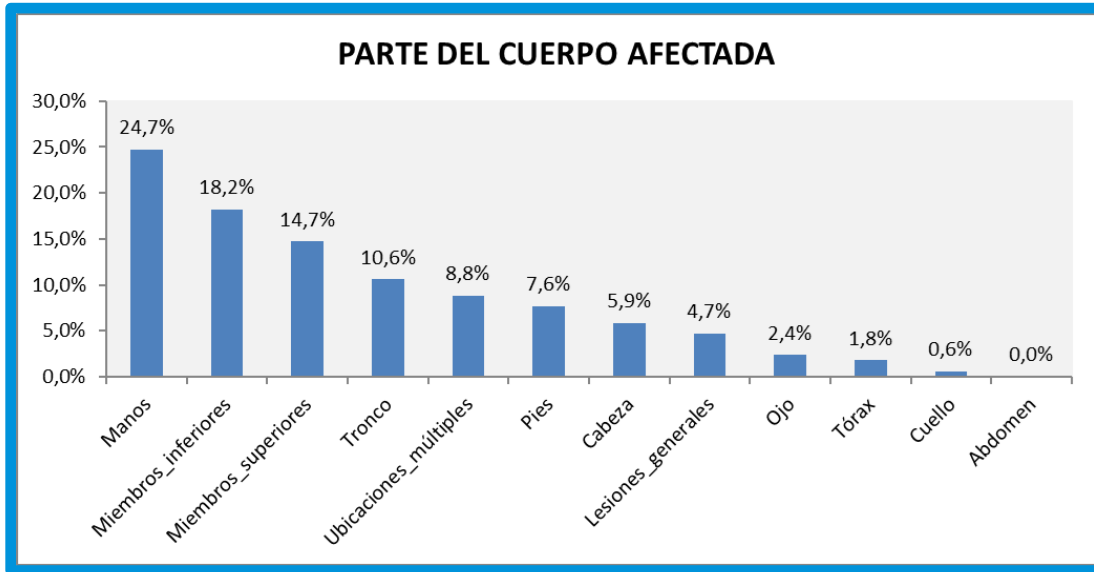
En la primera de ellos se puede observar el mecanismo del accidente, que es la forma como sucedió el accidente de trabajo, siendo preponderantes los golpes (17,6 %), la caída de personas (14,7 %) y la caída de objetos (12,4 %).

MECANISMO DEL ACCIDENTE (forma como sucedió el AT)	No.	%
Golpes	30	17,6%
Caída de personas	25	14,7%
Sobreesfuerzo	18	10,6%
Caída de objetos	21	12,4%
Otros	21	12,4%
Atrapamiento	4	2,4%
Contacto con objetos corto-punzantes	14	8,2%
Falso movimiento	7	4,1%
Choques	14	8,2%
Proyección de partículas	0	0,0%
Exp. o contacto con electricidad	10	5,9%
Exp. o contacto con sust. nocivas, rad. o salpic.	4	2,4%
Exp. o contacto con T° extrema	1	0,6%
Pisadas	1	0,6%
Total	170	

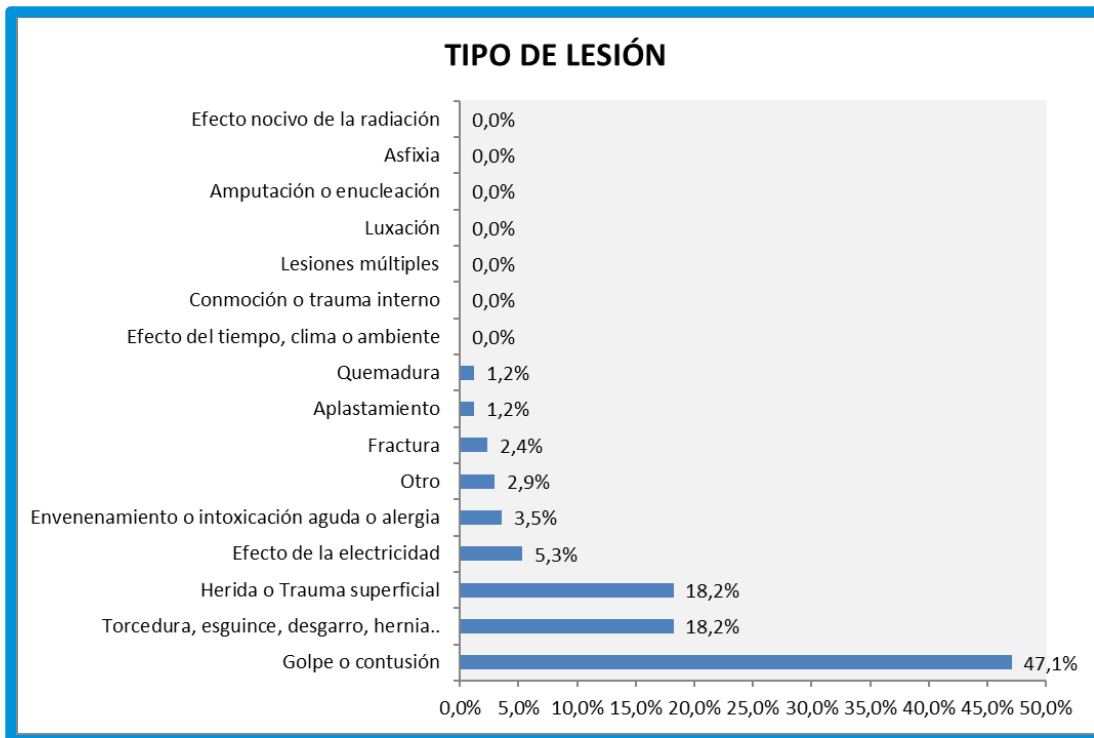
Igualmente, se aprecia el agente de la lesión, que es con qué se lesionó el trabajador, destacándose el ambiente de trabajo (17,1 %), las herramientas (17,1 %) y otros materiales o sustancias (20,6 %).

AGENTE DE LESIÓN (con qué se lesionó el trabajador)	No.	%
Ambiente de trabajo (elementos del espacio físico)	29	17,1%
Herramientas	29	17,1%
Otros materiales o sustancias	35	20,6%
Medios de transporte	16	9,4%
Máquinas o equipos	4	2,4%
Animales	7	4,1%
Otros agentes no clasificados	28	16,5%
Implementos o utensilios	7	4,1%
Radiaciones	1	0,6%
Aparatos	7	4,1%
Partículas de material	0	0,0%
Contacto con objetos corto-punzantes	6	3,5%
Agentes no clasificados por falta de datos	1	0,6%
Total	170	

Las partes del cuerpo más afectadas en los accidentes fueron las manos (24,7 %), miembros inferiores (18,2 %) y miembros superiores (14,7 %).



El tipo de lesión se distribuyó en un 47,1 % en golpe o contusión, 18,2 % en torcedura, esguince, desgarro o hernia y 18,2 % en herida o trauma superficial.



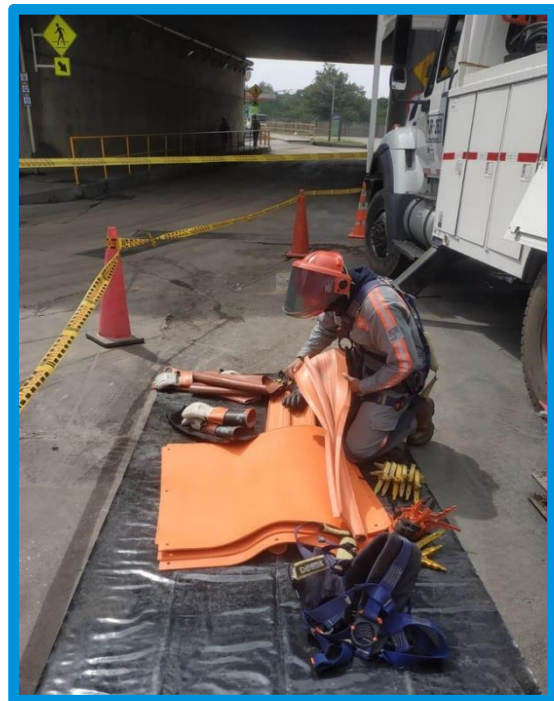
Para el caso del tipo de severidad de los accidentes, se muestra que el 55,3 % fue no incapacitante, el 18,2 % moderado, el 17,6 % leve y el 8,8 % grave.

TIPO DE SEVERIDAD	No.	%
NO INCAPACITANTE	94	55,3%
MODERADO	31	18,2%
LEVE	30	17,6%
GRAVE	15	8,8%
TOTAL	170	

Medidas de control.

- **Seguridad industrial.**

- ✓ Seguimiento y programación de actividades de los programas de seguridad.
- ✓ Revisión y actualización de la documentación del proceso (formatos, instructivos, procedimientos, etc.).
- ✓ Capacitaciones y charlas de riesgo en altura, autocuidado, riesgo eléctrico y mecánico, entre otros.
- ✓ Delimitación y señalización de áreas de trabajo.
- ✓ Inspecciones a equipos, herramientas, lugares de trabajo, EPP, etc.



- ✓ Actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles.

- **Higiene industrial.**

- ✓ Ejecución de dos visitas diagnósticas de inspección de condiciones de higiene ocupacional a los proyectos en Bogotá, D.C.

- **Brigada de emergencias.**

- ✓ Inspecciones mensuales, ubicación y reubicación de los equipos de emergencia (botiquines, camillas y extintores).
- ✓ Simulacro de emergencias y simulacro de derrame químico

- **Capacitaciones en los proyectos.**

- ✓ Riesgo mecánico, riesgo eléctrico y conservación auditiva.
- ✓ Primeros auxilios.
- ✓ Manejo del estrés.
- ✓ Investigación de accidentes.
- ✓ Estilos de vida saludable.
- ✓ Manejo defensivo.
- ✓ Uso de extintores (COPASST).
- ✓ Inspecciones teórico prácticas, funciones y responsabilidades, identificación y evaluación de riesgos (COPASST).
- ✓ Acoso laboral y comunicación asertiva (COCOLA).



Planes de acción.

Después del análisis de las estadísticas de accidentalidad se concluye que se debe trabajar en los siguientes planes de acción:

- Capacitar al personal de líderes en la evaluación de peligros y riesgos de tal manera que sean multiplicadores en cada uno de sus procesos.

- Orientar las capacitaciones y formaciones al cuidado del ser y su entorno, aplicando métodos como el de “Renovando consciencia”.



- Reforzar las capacitaciones en el personal que ingresa a la compañía.
- Fortalecer el diligenciamiento de ATS.
- Robustecer el programa de las cinco reglas de oro.
- Fortificar el diligenciamiento de los tableros operativos.
- Reforzar las investigaciones de incidentes y accidentes.
- Fortalecer el programa de izajes.
- Robustecer el programa de riesgo mecánico.
- Fortificar el programa de riesgo biomecánico.

- Establecer canales de comunicación más efectivos que permitan una divulgación eficiente y eficaz de los procedimientos en todos los proyectos y procesos de la empresa.

Las dolencias y enfermedades laborales. *(Contenido 403-10).*

En ///PROING no se registraron casos de dolencias y enfermedades laborales durante el periodo objeto de este informe de acuerdo con la información suministrada por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

15. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN.

(GRI 404: Formación y educación 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).

////PROING está comprometida con la formación y el crecimiento de sus colaboradores, impulsando el desarrollo de sus habilidades y capacidades, fomentando su avance personal, profesional y laboral, y garantizando que tengan condiciones óptimas para desarrollar sus proyectos y los de sus familias.

Promedio de horas de formación al año por empleado.

(Contenido 404-1).

Durante el año 2023 el promedio de horas de formación en ////PROING fue de 1,89, valor que es similar al del año anterior, sin embargo, presenta una leve disminución del 2,28 %.

La distribución de este promedio para el personal operativo y administrativo de acuerdo con su género fue el siguiente:

CARGO	GÉNERO	
	FEMENINO	MASCULINO
Operativo	2,46	1,90
Administrativo	1,27	1,79

Igualmente, el promedio de horas de formación por cargo y género se distribuyó de la siguiente manera:

CARGO	GÉNERO	
	FEMENINO	MASCULINO
Auxiliares-Asistentes-Analistas	1,54	1,61
Coordinadores-Ingenieros	1,82	1,84
Operarios-Conductores-Mecánicos	2,94	2,06
Supervisores	1,06	1,52
Gerencias	N/A	6,67
Directores	4,50	1,70

Es pertinente resaltar que gran parte de nuestras actividades son trabajos de alto riesgo, por tal razón le brindamos a nuestro personal operativo un mayor número de capacitaciones en temas de salud y bienestar.

Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.

(Contenido 404-2).

////PROING invirtió un valor de \$334.087.576 en educación formal y capacitaciones durante el periodo objeto de este informe, siendo similar a la cifra del año 2022.

Por otra parte, al efectuar la distribución de este valor entre la cantidad de empleados a tiempo completo de la organización, se obtiene una cifra de inversión de \$143.201 por colaborador, mostrando un incremento del 11,41 % frente al año anterior.

- **Educación formal.**

En el transcurso del primer semestre del año 2023, gracias a nuestro cliente EPM, se llevó a cabo una capacitación para nuestros colaboradores en competencias laborales por medio de unos cursos de “Soldadura por termo y electro fusión”, los cuales se dictaron de forma presencial en las instalaciones del SENA Antioquia, y otorgaron el respectivo diploma que acredita los conocimientos adquiridos.



Así mismo, en el segundo semestre del año 2023, iniciamos la participación en el programa "Linieras Enlaza" con nuestros clientes Enlaza GEB - Grupo Energía Bogotá para trabajar juntos promoviendo la equidad de género en el sector de la transmisión de energía eléctrica. Por medio de esta iniciativa se procederá a la formación de 30 mujeres en la construcción y

mantenimiento de líneas de transmisión eléctrica impulsando su ingreso al gremio. El programa tiene una duración de 12 meses (900 horas teóricas y 900 horas prácticas) y permitirá a las beneficiarias dedicar el 100 % del tiempo a su formación, pues cuenta con el patrocinio de empresas contratistas que les ofrecen la posibilidad que hagan sus prácticas y, eventualmente, sean contratadas. ///PROING patrocina a 3 de estas linieras en su etapa teórica y les brinda la posibilidad de efectuar su prácticas en nuestra organización.



En los meses de septiembre a diciembre de 2023, la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA, efectuó capacitaciones en habilidades blandas virtualmente mediante su plataforma “Crehana” para mejorar las competencias de nuestros colaboradores.



Por otra parte, se continuó con la ejecución del programa “Plan Semilla”, gestión conjunta entre PROING y el SENA Distrito Capital, en el cual se seleccionaron 19 mujeres con edades entre los 16 y 32 años, oriundas de diferentes zonas de Bogotá, D.C., y con algunos factores de vulnerabilidad como ausencia de empleo y recursos económicos, baja participación social y menor autoestima. Este programa trae consigo numerosos aspectos positivos debido al impacto social de tener un grupo de mujeres estudiando “Técnico en montaje y mantenimiento de redes aéreas de distribución de energía eléctrica”, el cual corresponde al título que recibirán cuando terminen la parte práctica.



- **Capacitaciones.**

El plan de capacitaciones de PROING se estableció de acuerdo con las funciones que desarrolla cada colaborador y se complementó con la información consolidada de la evaluación anual de desempeño, posteriormente, se ejecutaron las formaciones planeadas, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias del personal. Los principales temas tratados en el plan fueron los siguientes:

- ✓ **Derechos humanos.** En desarrollo de nuestra política, durante el año 2023 se efectuó una capacitación sobre derechos humanos a todo el personal de la organización a través de la inducción y reinducción corporativa, además, esta capacitación fue extendida a nuestros contratistas y proveedores.

- ✓ **Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).** Inducción en SST, uso de EPP dieléctricos, inducción y habilitación de trabajos en tensión, capacitación en podas energizadas, identificación de peligros según la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45 del 2012, espacios confinados, riesgo eléctrico, cinco reglas de oro, coordinación en Trabajo Seguro en Alturas (TSA), socialización de lecciones aprendidas, capacitación y certificación de operadores de canasta o aparejadores, sensibilizaciones sobre el Plan de Manejo de Tránsito (PMT), normas generales de conducción para motocicletas, manejo defensivo, límites de velocidad y concientización sobre autocuidado y autocontrol.



- ✓ **Programas del Sistema de Gestión Ambiental (SGA).** Reinducción ambiental, cultura ambiental, sistema de gestión ambiental, sustancias químicas, control de plagas, uso eficiente del agua, orden y aseo, residuos sólidos y desempeño energético.
- ✓ **Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y talento humano.** Inducciones generales, servicio al cliente, capacitación en habilidades blandas como comunicación e inteligencia emocional, test psicológico, habilidades mentales, actualización de perfiles de cargo, brigada de salud y otras capacitaciones técnicas.

- ✓ **Salud mental.** Entre los meses de octubre y diciembre nuestro proceso de psicología llevó a cabo charlas de salud mental a nivel nacional, destacando el evento "Renovando consciencia" en la ciudad de Medellín. Estos programas contribuyen con la tendencia que la organización tiene de despertar la consciencia de los colaboradores para constituir una empresa más consciente en el largo plazo.



En el año 2023 se obtuvo una cobertura del 93 % y una eficacia del 98 % en el plan de capacitaciones de PROING, superando la meta óptima y manteniendo una tendencia creciente en los dos semestres. En comparación con el año 2022, la cobertura disminuyó en un 3 % y la eficacia se mantuvo en el mismo porcentaje.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.

(Contenido 404-3).

El proceso de evaluación anual de desempeño y desarrollo laboral se llevó a cabo teniendo presente que se logra estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de cumplimiento de los colaboradores en el desempeño en su puesto de trabajo, evidenciando sus puntos fuertes y débiles, para mejorar su rendimiento y lograr establecer compromisos, planes de acción, formación y reconocimientos.



Es importante mencionar que la evaluación de desempeño se aplica solamente a los colaboradores con más de 3 meses laborados en la empresa, el cual es un tiempo prudente para llevar a cabo un proceso de evaluación de desempeño laboral.

En PROING se efectuó la evaluación anual de desempeño y desarrollo laboral a un total de 2.158 colaboradores en el año 2023, de los cuales 246 son de género femenino y 1.912 son de género masculino, mostrando una estabilidad con relación a las cifras del año anterior.

16.NO DISCRIMINACIÓN

NO DISCRIMINACIÓN.

(GRI 406: No discriminación 2016).

Gestión de los temas materiales.

(Contenido 3-3).



De conformidad con los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación puede producirse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social. La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, el género, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros.

La existencia y aplicación eficaz de políticas que eviten la discriminación son un factor básico de conducta empresarial responsable.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

(Contenido 406-1).

En ///PROING no se han presentado casos de discriminación durante el periodo objeto de este informe de acuerdo con la información registrada por el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).

///PROING efectúa contratación de mano de obra local en todos los proyectos sin importar motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social. Estas condiciones nos han permitido aprender una nueva forma de afrontar los retos y desafíos de cada proyecto y nos brindan una oportunidad para que trabajemos como un equipo en pro de lograr nuestras metas.

17. GLOSARIO

GLOSARIO.

- **Accionista.** Persona natural o jurídica que han sido aceptado para poseer una porción de la propiedad de la empresa.
- **Alcance de las emisiones de GEI.** Clasificación de los límites operativos en los que se producen las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).
- **Alta dirección.** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización.
- **Cambio operativo significativo.** Alteración del patrón de operaciones de la organización que potencialmente podría producir impactos significativos positivos o negativos en los trabajadores que realizan las actividades de la organización.
- **Cadena de suministro.** Distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.



- **Cadena de valor.** Distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.
- **Ciente.** Persona natural o jurídica que solicita un servicio o producto determinado.
- **Colaborador, empleado o trabajador.** Persona natural vinculada mediante un contrato laboral para ofrecer sus capacidades al servicio de la empresa.
- **Comité formal (trabajador-empresa) de seguridad y salud.** Comité compuesto por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores, cuya

función está integrada en la estructura organizacional, y que opera de conformidad con políticas, procedimientos y normas escritas consensuadas y que ayuda a facilitar la participación y la consulta de los trabajadores sobre asuntos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo.



- **Consulta con los trabajadores.** Obtención de la opinión de los trabajadores antes de tomar una decisión.

- **Consumo de agua.** Suma de toda el agua que se ha usado para los cultivos o generada como residuo, se ha evaporado o transpirado, o ha sido consumida por humanos o animales, o está contaminada hasta tal punto que resulta inservible para otros usuarios, por lo que no es posible devolverla a las aguas superficiales, aguas subterráneas o de terceros a lo largo del periodo objeto del informe.

- **Corrupción.** “Abuso del poder confiado en beneficio propio”, que puede ser instigado por personas u organizaciones.

- **Debida diligencia.** Proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales.

- **Derechos humanos.** Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



- **Dióxido de carbono (CO2) equivalente.** Medida utilizada para comparar las emisiones de distintos tipos de GEI en función de su Potencial de Calentamiento Global (PCG).

- **Discriminación.** Acción y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual.

- **Eficacia.** Grado en que se efectúan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.
- **Eficiencia.** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Efluente.** Agua residual tratada o sin tratar que se vierte.
- **Eliminación.** Cualquier operación que no sea de recuperación, aunque la operación tenga como consecuencia secundaria la recuperación energética.
- **Emisiones directas de GEI (alcance 1).** Emisiones de GEI procedentes de fuentes que son propiedad de la organización o están controladas por ella.
- **Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).** Emisiones de GEI derivadas de la generación de la electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados o adquiridos que consume la organización.



- **Evaluación periódica del desempeño y del desarrollo profesional.** Revisión basada en criterios que el empleado y su superior conocen.
- **Exposición.** Cantidad de tiempo transcurrido en ciertos entornos o la naturaleza del contacto con ciertos entornos que presentan distintos grados y tipos de peligros o proximidad con alguna situación que podría provocar lesiones o deterioro de la salud.
- **Gases de Efecto Invernadero (GEI).** Gases que contribuyen con el efecto invernadero al absorber la radiación infrarroja.
- **Gravedad (de un impacto).** La gravedad de un impacto negativo real o potencial se determina según su escala (qué importancia tiene), su alcance (qué tan extendido está) y su carácter irremediable (qué tan difícil es contrarrestar o reparar el daño resultante).

- **Grupos de interés.** Conjunto de personas con un interés común y que interactúan con nuestra organización, por ejemplo, accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, comunidades de influencia y el Estado.



- **Impacto.** Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

- **Infraestructura.** Instalaciones construidas principalmente para proporcionar un servicio o bien público, más que para un fin comercial, y de las que una organización no busca obtener beneficios económicos directos.

- **Innovación.** Hacer uso de la creatividad para formar nuevas ideas aplicadas, que generen valor.

- **Lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo.** Impacto negativo sobre la salud derivado de la exposición a peligros en el trabajo.

- **Máximo órgano de gobierno.** Órgano de gobierno con la máxima autoridad de una organización.

- **Mecanismo de quejas y reclamación.** Proceso sistematizado por el que se pueden plantear reclamaciones y solicitar remediación.

- **Medidas de circularidad.** Medidas tomadas para conservar el valor de los productos, los materiales y los recursos y darles un nuevo uso durante el mayor tiempo posible y con la menor huella de carbono y de recursos, de forma que se extraigan menos materias primas y recursos y se evite la generación de residuos.

- **Mitigación.** Medidas adoptadas para reducir la gravedad de un impacto negativo.



- **Órgano de gobierno.** Grupo formalizado de personas responsables de las orientaciones estratégicas de la organización, el control eficaz de la gestión y la rendición de cuentas de la dirección a la organización en su conjunto y a sus grupos de interés.
- **Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).** Emisiones indirectas de GEI no incluidas en las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) que se producen fuera de la organización, incluidas las emisiones aguas arriba y aguas abajo.
- **Participación de los trabajadores.** Implicación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- **Peligro relacionado con el trabajo.** Fuente o situación que puede provocar lesiones, o deterioro de la salud.
- **Periodo objeto del informe.** Periodo de tiempo cubierto por la información presentada.



- **Permiso parental.** Permiso concedido a empleados hombres y mujeres por el nacimiento de un hijo.
- **Potencial de Calentamiento Global (PCG).** Valor que describe el impacto en materia de forzamiento radiativo de una unidad de un determinado GEI en relación con una unidad de CO₂ durante un periodo de tiempo determinado.
- **Prácticas monopólicas y contra la libre competencia.** Acción de la organización que puede dar lugar a la colusión, a fin de erigir barreras de entrada al sector, o cualquier otra acción de colusión que impida la competencia.
- **Prestación estándar.** Prestación que suele ofrecerse a la mayoría de los empleados a tiempo completo.

- **Proactividad.** Actitud con la cual los colaboradores se apersonan y toman iniciativas para la realización eficaz de sus funciones.



- **Promoción de la salud.** Proceso por el que se proporcionan a las personas los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre ella.
- **Proveedor.** Persona natural o jurídica que provee un bien o servicio, cumpliendo con los requisitos y exigencias establecidos por la compañía.
- **Privacidad del cliente.** Derecho a la privacidad y a la protección personal del cliente.
- **Reciclaje.** Reprocesamiento de productos o de componentes de productos que se han convertido en residuos para crear nuevos materiales.

- **Reclamación.** Percepción de injusticia por parte de una persona o grupo que se considera titular de un derecho que puede estar basado en una ley, contrato, promesas explícitas o implícitas o la práctica consuetudinaria o en las nociones generales de justicia de las comunidades afectadas.

- **Reclamación fundamentada.** Comunicación escrita de un organismo regulador oficial o similar dirigida a la organización y que identifica violaciones de la privacidad del cliente, o reclamación presentada ante la organización y reconocida por esta como legítima.



- **Relaciones comerciales.** Las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer nivel) y cualquier otra entidad directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.

- **Remediación.** Medidas para contrarrestar o reparar un impacto negativo o proporcionar un remedio.

- **Representante de los trabajadores.** Persona reconocida como tal de acuerdo con la práctica o la legislación nacional.
- **Residuos.** Cualquier cosa que una persona elimine, desee eliminar o esté obligada a eliminar.
- **Residuos peligrosos.** Residuos que presentan alguna de las características que se recogen en el anexo III del Convenio de Basilea o que se consideran peligrosos de acuerdo con la legislación nacional.
- **Riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo.** Combinación de la probabilidad de que se produzca una situación laboral peligrosa o una exposición a una situación laboral peligrosa, y de la gravedad de las lesiones, o deterioro de la salud que podrían resultar de esa situación o exposición.
- **Rotación de personal.** Empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento en servicio.



- **SAGRILIFT.** Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

- **Seguridad informática.** Es la protección de la infraestructura computacional y la información contenida en esta, de tal manera que se minimice sus posibles riesgos de vulnerabilidad.

- **Servicios de salud en el trabajo.** Servicios encargados de funciones fundamentalmente preventivas y responsables de asesorar al empleador, a los trabajadores, y a sus representantes en la empresa sobre los requerimientos necesarios para establecer y mantener un entorno de trabajo saludable y seguro que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST).** Conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí para el establecimiento de políticas y objetivos sobre salud y seguridad en el trabajo y para la consecución de dichos objetivos.
- **Sistema de Gestión Integral (SGI).** Proceso en el cual se vela por mantener y mejorar la gestión de la calidad, gestión ambiental, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y gestión de la energía. Integra las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001.
- **Sostenibilidad.** Capacidad de desarrollar las actividades de la organización sin comprometer los recursos de las generaciones futuras mediante el desarrollo económico, social y la protección del medio ambiente asegurando así la continuidad de la organización.
- **Temas materiales.** Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.
- **Vertido de agua.** Suma de los efluentes, las aguas usadas y las aguas sin usar liberadas en aguas superficiales, aguas subterráneas o de terceros, y que la organización ya no va a usar a lo largo del periodo objeto del informe.
- **Violación de la privacidad del cliente.** Incumplimiento de las disposiciones legales vigentes y de los estándares (voluntarios) relativos a la protección de la privacidad del cliente.



18. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO	PROYECTOS DE INGENIERÍA S.A. PROING S.A. ha reportado la información citada en este índice de contenido GRI para el periodo del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 con referencia a los Estándares GRI.
GRI 1 USADO	GRI 1: Fundamentos 2021.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021.	2-1: Detalles organizacionales.	6-7
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	8
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	8
	2-4: Actualización de la información.	8
	2-5: Verificación externa.	8
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	10-13
	2-7: Empleados.	13-15
	2-8: Trabajadores que no son empleados.	15
	2-9: Estructura de gobernanza y composición.	17-19
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	19
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	19-20
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas.	20-21
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	23-24
	2-23: Compromisos y políticas.	25-30
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas.	31
2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas.	31	
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021.	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales.	39
	3-2: Lista de temas materiales.	40
	3-3: Gestión de los temas materiales.	40
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	42
	201-1: Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGD).	42

GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	44
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	44-45
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	45
GRI 302: ENERGÍA 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	47
	302-1: Consumo de energía dentro de la organización.	47-49
	302-3: Intensidad energética.	49-50
	302-4: Reducción del consumo energético.	50
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018.	3-3: Gestión de los temas materiales.	52
	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido.	52
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua.	52
	303-4: Vertido de agua.	53
	303-5: Consumo de agua.	53
GRI 305: EMISIONES 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	55-56
	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1).	56
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).	56
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	56
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI.	57
GRI 306: RESIDUOS 2020.	3-3: Gestión de los temas materiales.	59
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	59
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	60
	306-3: Residuos generados.	60-61
	306-4: Residuos no destinados a eliminación.	61
	306-5: Residuos destinados a eliminación.	62
GRI 401: EMPLEO 2016.	3-3: Gestión de los temas materiales.	64
	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal.	64-65
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	65-74
	401-3: Permiso parental.	74
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018.	3-3: Gestión de los temas materiales.	76
	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	76-77
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	77-78
	403-3: Servicios de salud en el trabajo.	78-79

	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	79-80
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	80-82
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores.	82-86
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.	86
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	87
	403-9: Lesiones por accidente laboral.	87-94
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales.	94
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016.	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales.	96
	Contenido 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado.	96-97
	Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	97-100
	Contenido 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	101
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016.	Contenido 3-3: Gestión de los temas materiales.	103
	Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	103