



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024



tecnitanques@tecnitanques.com

<https://tingenieros.com>



(+57) 601 7425287

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS (GRI 2-22)

El 2024 representó un punto de inflexión para TTI Tecnitankes Ingenieros. Fue un año de transformación profunda en el que tomamos decisiones estratégicas para adaptarnos a un entorno cambiante y garantizar nuestra sostenibilidad a largo plazo. Entre estas decisiones, destaca la implementación formal de nuestra Estrategia de Sostenibilidad Corporativa, una acción que consolida nuestros avances y responde con claridad a los retos que aún tenemos por delante.

En TTI, entendemos la sostenibilidad como un compromiso real con el equilibrio entre crecimiento económico, bienestar social y cuidado ambiental. Queremos generar valor de forma responsable y consciente. Sabemos que nuestras operaciones tienen un impacto significativo en la economía, el medio ambiente y las personas incluidos sus derechos, y por ello trabajamos para gestionar de manera rigurosa los riesgos y oportunidades que enfrentamos, actuando siempre con transparencia, responsabilidad y visión de futuro.

Nuestra estrategia responde a tendencias clave como la transformación digital, el aumento de la presión regulatoria y las crecientes expectativas sociales frente al rol de las empresas. En este contexto, buscamos prevenir impactos negativos y potenciar impactos positivos mediante una gestión activa de nuestras actividades y relaciones comerciales.

Para lograrlo, hemos estructurado nuestras acciones en cinco líneas estratégicas: la gestión de riesgos corporativos, la generación de trabajo seguro, la construcción de relaciones de confianza con nuestros clientes, proveedores y aliados, el cuidado del ambiente y la construcción de huella social a través de una participación genuina con las comunidades.

Este informe que compartimos es reflejo de ese compromiso. En él, encontrarán la articulación clara entre nuestros temas materiales, nuestros objetivos estratégicos y las expectativas legítimas de nuestros grupos de interés.

De cara al 2025, hemos definido tres retos clave que fortalecerán nuestra sostenibilidad financiera:

- Optimización de la calidad de la información: mejoraremos nuestras fuentes de datos y controles en SAP para asegurar consistencia e integridad en todos nuestros procesos.
- Precisión en la asignación del overhead: incorporaremos nuevas métricas operativas para distribuir costos de manera más justa y obtener una visión más precisa del desempeño por áreas.
- Cuantificación de impactos del cambio climático: avanzaremos en la medición de riesgos y oportunidades vinculadas a este fenómeno global, fortaleciendo así nuestra capacidad de respuesta.

Nuestra meta a mediano plazo es clara: mitigar la generación de emisiones, mejorar nuestros indicadores de diversidad, igualdad, eficiencia operacional, y consolidar una cultura organizacional comprometida con la sostenibilidad. En ese sentido, planeamos la implementación de un modelo de evaluación 360° que nos permita obtener una visión más holística y realista de nuestro desempeño organizacional.

Nuestra estrategia se basa en una sólida gestión de riesgos. Esta es una distinción importante, en TTI creemos que una comprensión profunda y una acción anticipada sobre los riesgos son la base para construir una sostenibilidad resiliente y duradera.

Agradezco la confianza de todos nuestros aliados, colaboradores, comunidades, clientes y proveedores. Este camino es colectivo, y en TTI estamos convencidos de que solo juntos podremos construir el futuro sostenible que queremos y necesitamos.



Eugenio Franco Díaz
Director General
TTI Tecnitankes Ingenieros



Tecnitanques Ingenieros S.A.S, ha elaborado el informe de sostenibilidad conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2024 al 31 de diciembre de 2024 (GRI 2.1).

CONTENIDO

01

SOMOS TTI (PG. 6)

- Descripción de la empresa.
- Nuestra historia
- Nuestra presencia estratégica
- Nuestros principales procesos productivos y de construcción.

02

GOBIERNO CORPORATIVO (PG. 10)

- Gobernanza

03

GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD (PG. 13)

- Nuestra cadena de valor
- Nuestros grupos de interés
- Análisis de nuestra doble materialidad
- Política de sostenibilidad
- Nuestra estrategia de sostenibilidad
- Líneas de acción estratégicas
-

04

GESTIONAMOS NUESTROS RIESGOS CORPORATIVOS

- Nuestros riesgos Corporativos

05

GENERAMOS TRABAJO SEGURO

- Gestión Integral Basada en la Excelencia del Comportamiento - GIBEC
- Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

06

CONSTRUIMOS RELACIONES DE CONFIANZA

- Nuestros colaboradores
- Desarrollo del talento
- Formación y evaluación periódica
- Crecimiento de nuestro talento humano
- Construimos relaciones de confianza con nuestros proveedores
- Construimos relaciones de confianza con nuestros clientes.

CONTENIDO

07

CUIDAMOS EL AMBIENTE

- Nuestro compromiso
- Impactos, riesgos y oportunidades
- Nuestra gestión y seguimiento

08

CONSTRUIMOS HUELLA SOCIAL

- Nuestra política de Responsabilidad Social
- Nuestra gestión

09

DESEMPEÑO ECONÓMICO Y FINANCIERO

- Fortalecimiento de nuestro modelo financiero

10

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

- Igualdad de género
- Trabajo decente y crecimiento económico
- Producción y consumo responsable
- Acción por el clima
- Industria, Innovación e infraestructura.
- Reducción de las desigualdades
- Paz justicia e instituciones sólidas
- Alianzas para lograr los objetivos

11

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Tabla de contenido GRI



SOMOS TTI

Reporte de sostenibilidad 2024

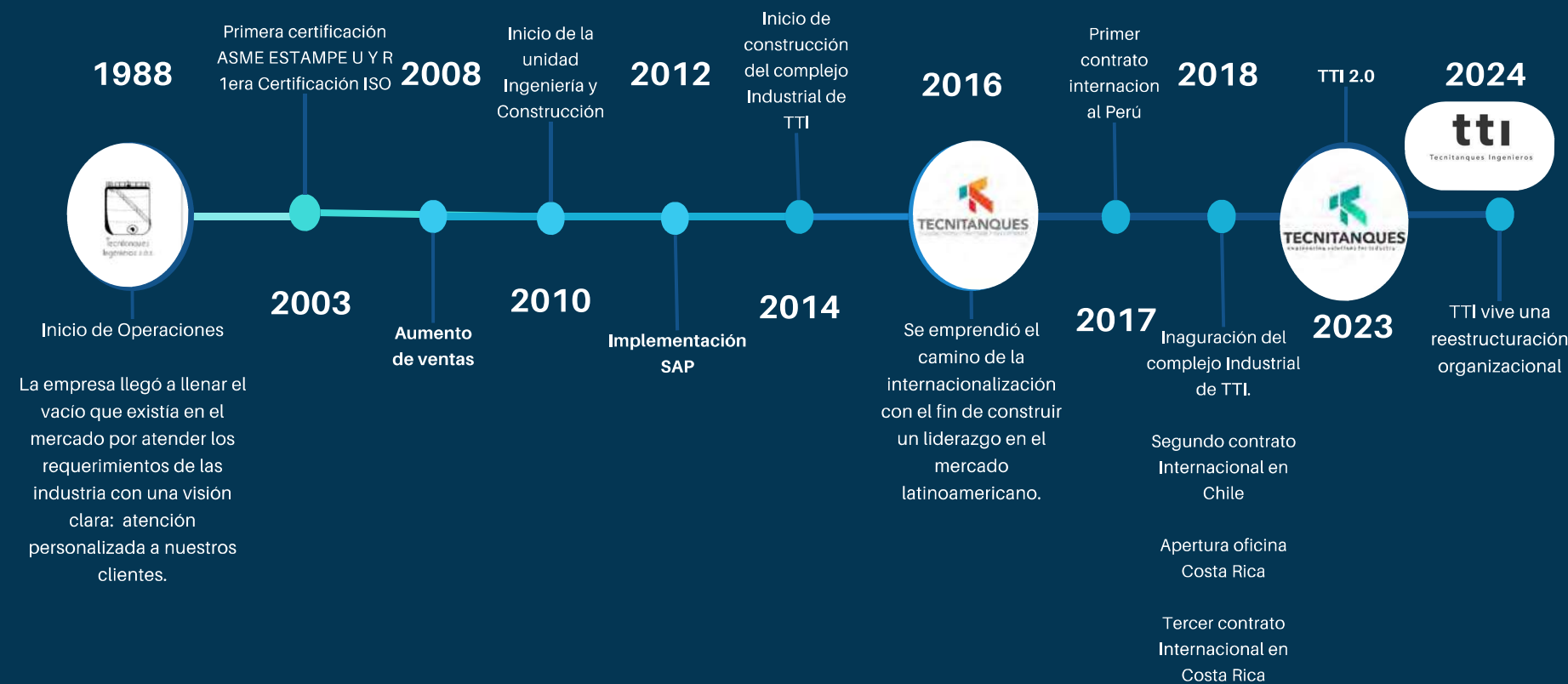
1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA (GRI 2.1)

1.1 Nuestra historia

Tecnitanques Ingenieros S.A.S es una empresa colombiana, de carácter privado con una trayectoria destacada en el diseño, ingeniería, fabricación, construcción y montaje de instalaciones para soluciones en almacenamiento y conducción de fluidos. Desde sus inicios, se ha consolidado como un referente en la ingeniería de tanques, facilidades y sistemas industriales, ofreciendo productos de alta calidad para sectores como la industria química, alimentaria, farmacéutica, energética y ambiental.

A lo largo de los años, la empresa ha evolucionado con un enfoque en la sostenibilidad, incorporando prácticas responsables en su producción, optimizando recursos, asegurando un ambiente de trabajo seguro y minimizando el impacto ambiental. En Tecnitanques Ingenieros hemos trabajado en estrecha colaboración con comunidades y proveedores locales, fortaleciendo nuestra cadena de valor y promoviendo el desarrollo regional.

Con una visión de innovación constante, hemos implementado tecnologías en la fabricación y construcción de nuestros productos y hemos desarrollado estrategias para mejorar la eficiencia operativa de nuestros clientes. Nuestro compromiso con la calidad y el servicio al cliente ha permitido que nos posicionemos como un actor clave en el mercado, participando en proyectos de gran envergadura y adaptándonos a las necesidades cambiantes del sector industrial.



1.2 Nuestra presencia estratégica (GRI 2.1; 204-1)

Nuestras operaciones significativas 2024



Para TTI, el enfoque (regional) 'local' se define como el área geográfica que comprende los municipios y veredas ubicados dentro del departamento donde se desarrollan proyectos de construcción y montaje y aquellas áreas aledañas que se ven impactadas directamente por los proyectos desarrollados por TTI .

Con un enfoque (comunitario) 'local' nos referimos a las comunidades ubicadas en el área de influencia directa de nuestras operaciones, incluyendo aquellas que se benefician de los programas de responsabilidad social o que puedan verse afectadas por nuestras actividades.

Las 'ubicaciones de operación significativas' de TTI la definimos como aquellos lugares donde llevamos a cabo actividades que cumplen con uno o más de los siguientes criterios:

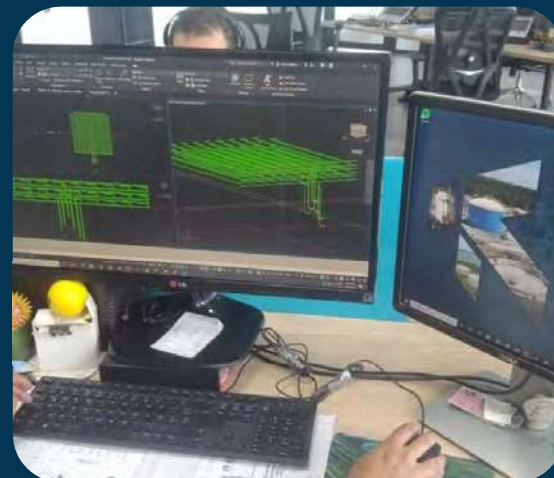
- Generación de un volumen significativo de producción o prestación de servicios.
- Empleo de un número sustancial de trabajadores.
- Generación de impactos ambientales o sociales relevantes.
- Desarrollo de proyectos de infraestructura o actividades que impliquen una interacción directa con las comunidades locales.
- Sede principal y de producción donde se genera transformación de materiales.

1.3 Nuestros principales procesos productivos y de construcción (GRI 2-6)

1

DISEÑO E INGENIERÍA

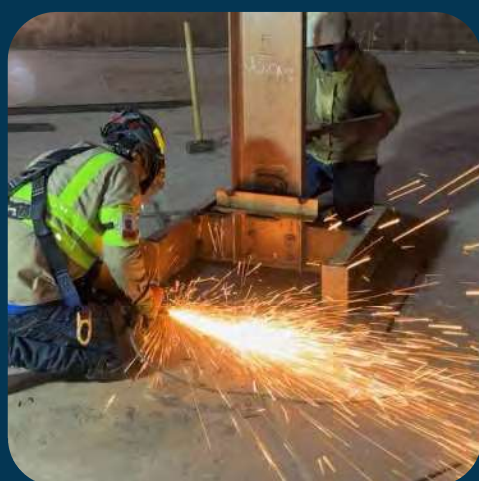
Desarrollo de planos y especificaciones técnicas.
Modelado computacional y simulación.
Selección de materiales según las normativas aplicables y las condiciones de operación.



2

PREPARACIÓN DE MATERIALES

Corte y conformado de láminas, tubos y perfiles metálicos
Uso de tecnologías como corte por plasma, láser o cizallas.



3

FABRICACIÓN Y ENSAMBLAJE

Soldadura especializada (SAW, FCAW, GMAW y TIG)
Curvado y conformado de componentes.
Ensamblaje de accesorios y componentes adicionales, como bridas, boquillas y válvulas.



4

PRUEBAS Y ENSAYOS DE CALIDAD

Ensayos no destructivos (ultrasonido, líquidos penetrantes o radiografías)
Pruebas de presión hidrostática
Inspecciones visuales y dimensionales.
Tratamiento de superficies (limpieza, granallado).



5

APLICACIÓN DE RECUBRIMIENTOS Y ACABADOS

Aplicación de recubrimientos anticorrosivos, pintura o galvanizado.
Tratamientos térmicos según requerimientos.



6

MONTAJE Y CONSTRUCCIÓN EN SITIO



Transporte e instalación de los equipos en las instalaciones del cliente.
Integración de los tanques, facilidades y tuberías en sistemas industriales más amplios.
Pruebas finales y puesta en marcha.

7

GESTIÓN DE MANTENIMIENTO Y POSTVENTA

Servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos.
Capacitación técnica para los operadores y personal del cliente.
Mantenimiento de los equipos internos.





2. GOBIERNO CORPORATIVO

2.1 Gobernanza (GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-13)

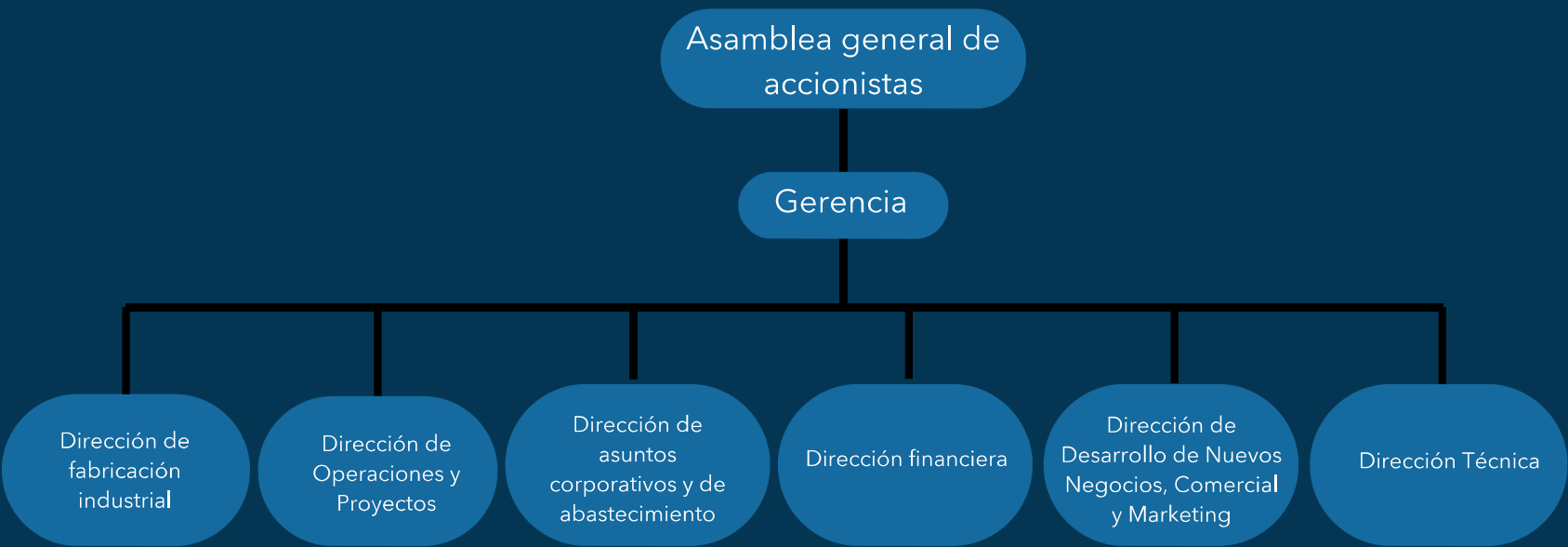
En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad, que hemos fortaleciendo desde 2023, alineamos nuestro gobierno corporativo con los objetivos estratégicos, con el propósito de robustecer todos los mecanismos y estructuras que nos permiten tener mejor control y tomar mejores decisiones sobre los impactos que genera nuestra operación y nuestros negocios en cada uno de los proyectos que llevamos a cabo en los territorios donde tenemos presencia.

Nuestro gobierno corporativo en cabeza de la Asamblea General de Accionistas sesiona anualmente y es el máximo órgano de gobierno corporativo de nuestra organización. TTI es una empresa familiar y la composición de Asamblea representa los derechos de todos los accionistas.

La Asamblea tiene potestades para decidir sobre el direccionamiento estratégico y de delegar la administración de todas las acciones para gestionar nuestros impactos en la Gerencia General que es nombrada para períodos anuales prorrogables según los estatutos de la sociedad.

La Asamblea General de Accionistas recibe informes detallados de la administración sobre el estado de la empresa y su impacto (Art. 14 y 21 de los estatutos de TTI), permitiendo que los accionistas tomen decisiones informadas.

Para el 2024, la Gerencia tiene a cargo la ejecución de la gestión operativa de la sociedad con el apoyo de un equipo de directivos así:



Tanto la Asamblea General de Accionistas como la Gerencia de TTI tienen funciones y responsabilidades sobre el desempeño de la organización incluyendo las variables regulatorias, legales y no financieras de los negocios que impactan a la sociedad, incluyendo aquellas relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad (Art. 11, numeral 10 de los estatutos societarios de TTI).

En 2025 se fortalecerá el Comité de Sostenibilidad integrado por los directores y los líderes de las líneas estratégicas. Este comité tendrá como objetivo principal presentar los avances en cada frente de trabajo, tomar decisiones informadas y coordinar acciones para fortalecer la gestión sostenible de la compañía. Además, será un espacio clave para comunicar los resultados y el progreso de nuestra estrategia de sostenibilidad a todos los grupos de interés.

En 2024, la estrategia de sostenibilidad de TTI se consolidó a través de diversas iniciativas orientadas a responder a los retos del desarrollo sostenible, gestionar riesgos y fortalecer la cultura organizacional. Las direcciones de Fabricación Industrial, Operaciones, Técnica, y Asuntos Corporativos y de Abastecimiento participaron activamente en la implementación de esta estrategia. Esta última, que incluyó una gerencia de sostenibilidad, fue la encargada durante 2024 de liderar de manera directa la gestión de sostenibilidad en la organización, reportando sus avances y resultados directamente a la Gerencia General de TTI.

Estas áreas tienen facultades respecto a la evaluación de impactos económicos y ambientales, para realizar mediciones ambientales y evaluación de impactos ambientales en sus operaciones, así como gestionar residuos y mitigar impactos sobre los recursos naturales (Art. 4, numeral II de los estatutos societarios de TTI).

El Gerente, cómo alto ejecutivo y representante Legal tiene la función de representar a la empresa ante autoridades administrativas y jurisdiccionales, lo que puede incluir interacciones con partes interesadas en temas ambientales y sociales (Art. 11, numeral 1 de los estatutos societarios de TTI).

En nuestros estatutos societarios regulamos nuestro gobierno corporativo. Allí se encuentran detalladas las funciones y responsabilidades en todos los niveles. Del mismo modo, contemplan la posibilidad de constituir una Junta Directiva por designación de mayoría simple, comités de apoyo y órganos colegiados; sin embargo hasta el momento, esta no es una práctica adoptada por TTI.



3. GESTION DE SOSTENIBILIDAD

3.1 Política de Sostenibilidad (GRI 2-23, 2-14)

TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S (En adelante "tti"), enmarca su gestión y objetivos de crecimiento a través de la ingeniería, el diseño, la fabricación, la construcción, la gestión de activos y la innovación de infraestructura, generando valor, no solo económico sino también ambiental y social para la compañía y sus grupos de interés.

tti promueve una cultura empresarial basada en gestión de riesgos, liderando con integridad y asegurando la calidad en todas sus operaciones, priorizando la salud y seguridad de los colaboradores, fomentando un ambiente laboral positivo y colaborativo, aportando infraestructura clave para la transición energética, generando valor a las comunidades locales, reduciendo el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), e implementando tecnologías y prácticas para mejorar la ecoeficiencia operacional.

La implementación de esta política tiene alcance sobre los procesos de la organización y de proyectos de tti. La Compañía divulgará anualmente su desempeño con transparencia frente a sus grupos de interés, construyendo confianza. La Dirección General de tti es responsable de liderar la revisión e implementación de esta política, bajo la coordinación y participación de las demás direcciones y gerencias, para la mejora continua y la consolidación de una cultura organizacional, capaz de identificar y gestionar riesgos, impactos, oportunidades y dependencias en el entorno en el que opera y desarrolla sus negocios.



La Sostenibilidad es nuestro compromiso estratégico

En TTI consideramos la sostenibilidad como la capacidad y compromiso de equilibrar el crecimiento económico con el entorno, reconociendo su influencia en la comunidad y la necesidad de preservar los recursos y el medio ambiente, gestionando de la mejor forma los impactos, riesgos y oportunidades del negocio.



3.2 Nuestra estrategia de sostenibilidad

Definimos nuestra estrategia de sostenibilidad adaptada al contexto actual y a nuestras unidades de negocio, a partir de los estándares internacionales y buenas prácticas vigentes.



3.3 Líneas de acción estratégicas

Gestionamos nuestros riesgos Corporativos

Gestionamos nuestros riesgos y mitigamos impactos negativos relacionados con las operaciones de TTI. Creando valor y capitalizamos oportunidades para la sostenibilidad de nuestro negocio.

Generamos trabajo seguro

Adoptamos las mejores prácticas laborales velando por la salud y la seguridad de nuestros colaboradores.

Construimos relaciones de confianza con nuestros clientes, proveedores y colaboradores

Propiciamos relaciones beneficiosas a través del diálogo y el entendimiento mutuo.

Nos comprometemos a fomentar la igualdad de oportunidades de contratación, de empleo y desarrollo de personal.

Mantenemos relaciones duraderas con los clientes y proveedores, trabajamos en lograr relaciones gana - gana con los mismos.

Construimos huella social

Promovemos el desarrollo económico y social de las comunidades y territorios donde operamos.

Cuidamos el ambiente

Impulsamos el crecimiento sostenible, minimizamos nuestra huella ambiental en nuestras operaciones y proyectos, y nos adaptamos para ser resilientes frente a los riesgos climáticos.

3.4 Análisis de nuestra doble materialidad (GRI 3-1 3-2)



Teniendo en cuenta los asuntos de relevancia media y alta desde ambos enfoques se priorizaron 13 asuntos materiales para TTI, los cuales se agruparon en 5 líneas de acción para abordar la sostenibilidad.

TTI ha adoptado un enfoque de doble materialidad para la priorización estratégica de la sostenibilidad, donde hemos tomado como base la valoración de impactos sobre el desarrollo sostenible, así como la valoración de riesgos y oportunidades

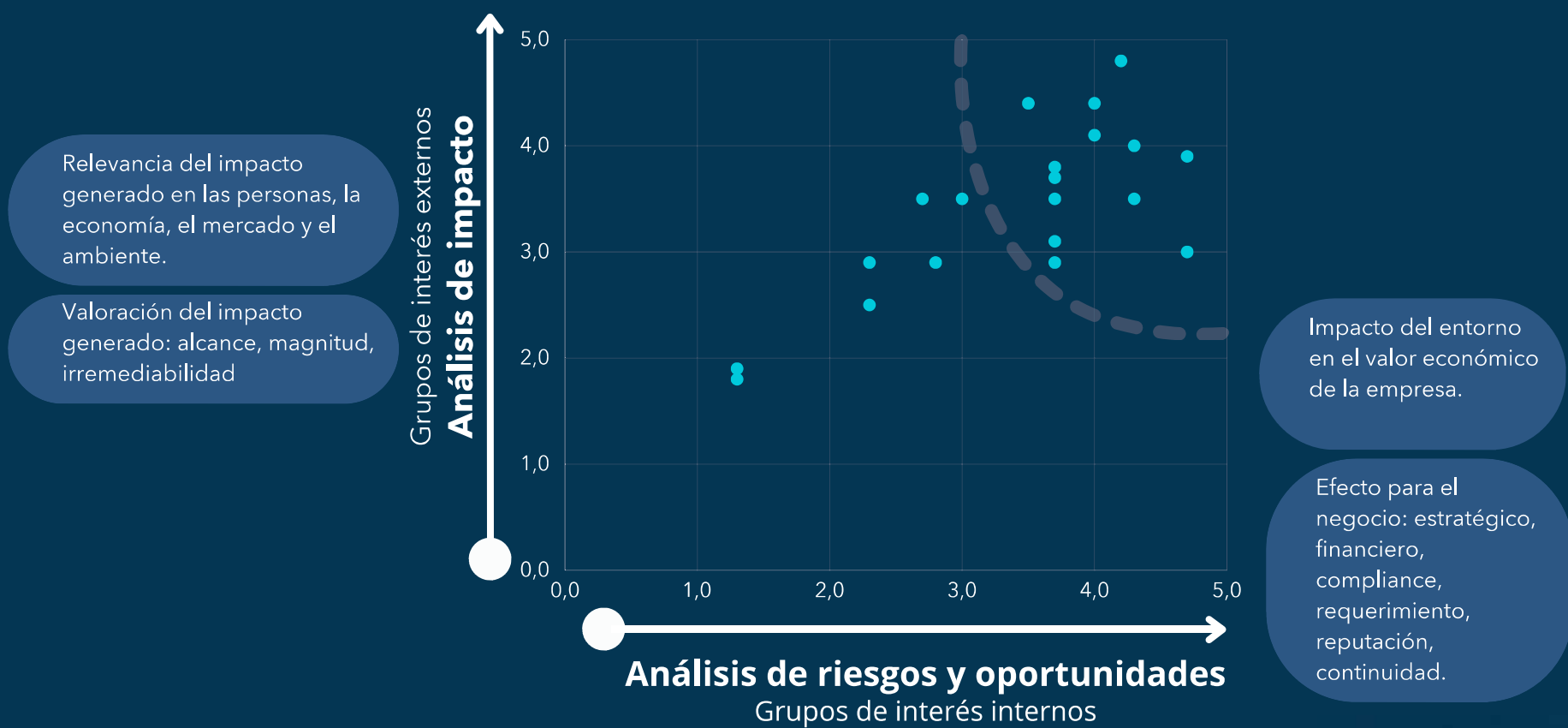
Análisis de impacto.

La identificación de los impactos positivos y negativos que genera la empresa en las personas, la economía y el ambiente fue la base para la definición de prioridades estratégicas en la que se enmarca la definición de nuestra estrategia. Se realizó un mapeo de la cadena de valor con base en la caracterización de procesos, considerando las entradas, procesos estratégicos y de apoyo, así como el ciclo de vida de productos. Pudiendo agrupar estos impactos en 20 temas de negocio, los cuales fueron valorados y clasificados por la relevancia del impacto generado en las personas, la economía y el mercado, y/o el ambiente.

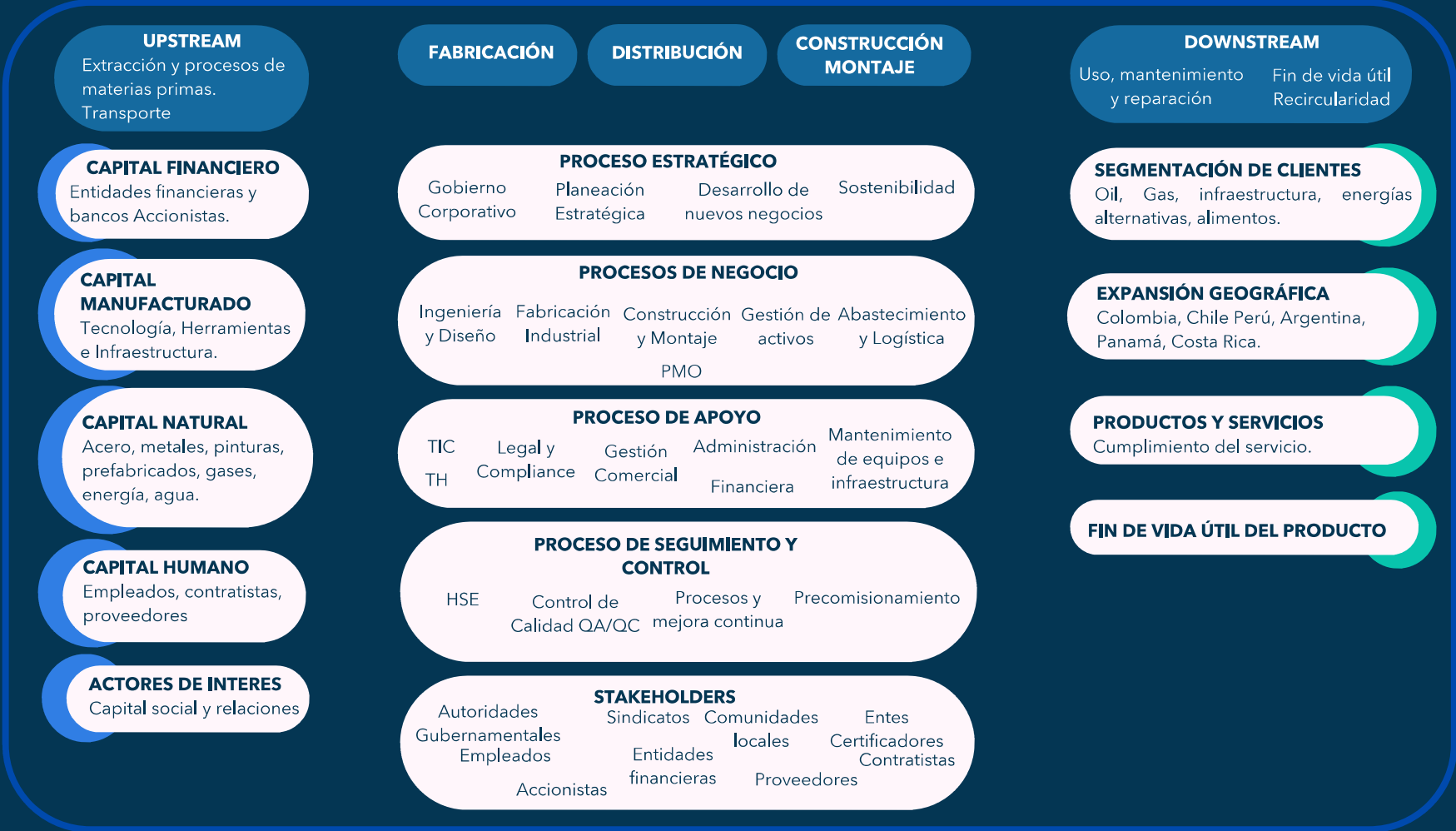
Análisis de riesgos y oportunidades.

Cómo parte del análisis estratégico fue importante identificar los asuntos de sostenibilidad que generan efectos sobre el negocio a nivel financiero, operativo, reputacional, legal, entre otros.

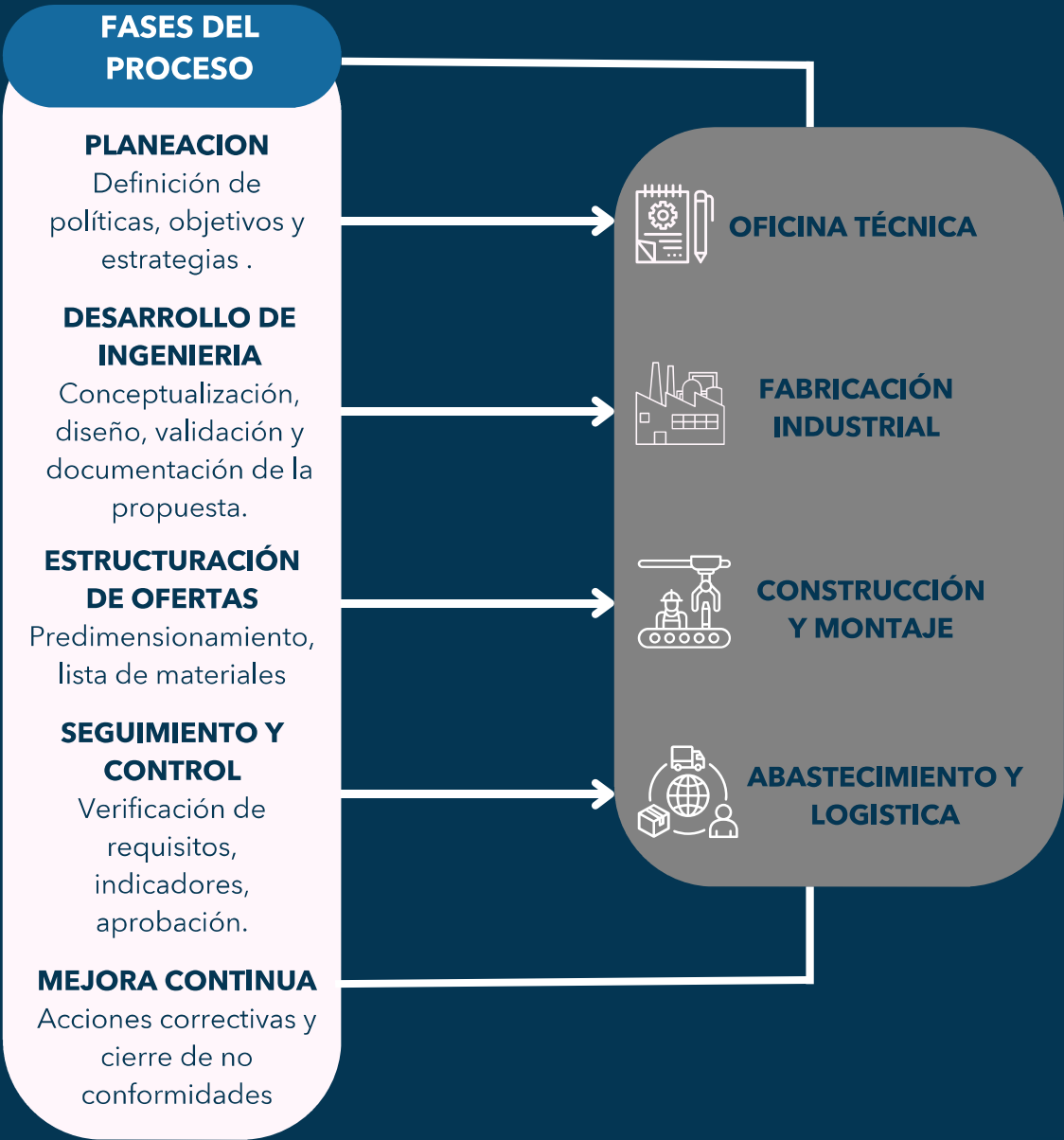
Con el involucramiento del Equipo Directivo, el análisis técnico de las operaciones y las tendencias del contexto, se valoraron los 20 “temas de negocio” en función de los riesgos u oportunidades que representa para la empresa su adecuada o inadecuada gestión. Esta valoración permitió clasificar los temas de negocio en asuntos ASG de relevancia alta, media y baja.



3.5 Nuestra cadena de valor



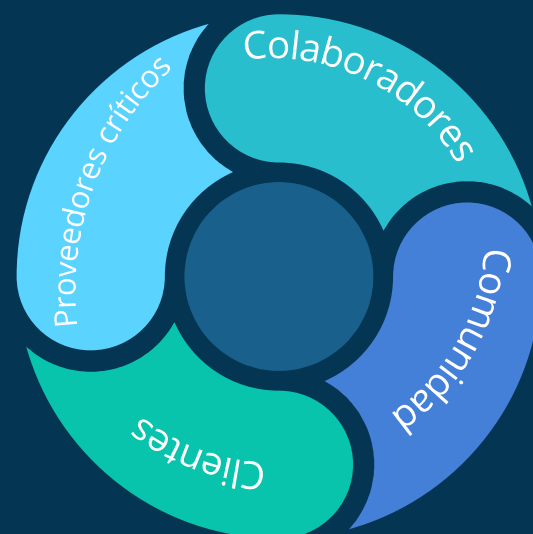
3.6 Nuestro modelo operativo



3.7 Nuestros grupos de interés (GRI 2-23-b 2-29)

Consideramos nuestros grupos de interés como las entidades y/o individuos que se ven o podrían verse afectados significativamente por nuestras actividades, productos y servicios, o cuyas acciones podrían afectar a la capacidad de la empresa para implementar con éxito nuestra estrategias y alcanzar nuestros objetivos de negocio.

En TTI reconocemos que las personas deben tener voz en las decisiones que los afectan y por lo tanto hemos asumido el compromiso de identificar activamente a los grupos de interés permitiendo su participación en la definición de los temas de sostenibilidad relevantes para la organización, y desarrollar una respuesta estratégica hacia ellos.



Considerar las perspectivas de una amplia gama de grupos de interés internos y externos, nos permite tener una perspectiva más completa e integral de la empresa y los riesgos y oportunidades de la sostenibilidad, y poder tomar decisiones más informadas que contribuyan a nuestro crecimiento, continuidad y éxito del negocio en el mediano y largo plazo.

Por esto, como parte del proceso de definición de prioridades estratégicas identificamos cuáles son sus principales necesidades y preocupaciones frente a la empresa, y qué impacto(s) genera la empresa en ellos derivados de nuestras estrategias y operaciones.

La priorización de nuestros grupos de interés la realizamos a través de entrevistas con las distintas áreas de la empresa y un análisis de nuestra cadena de valor y relacionamiento por eslabones donde identificando un total de 9 grupos y 20 subgrupos de interés.

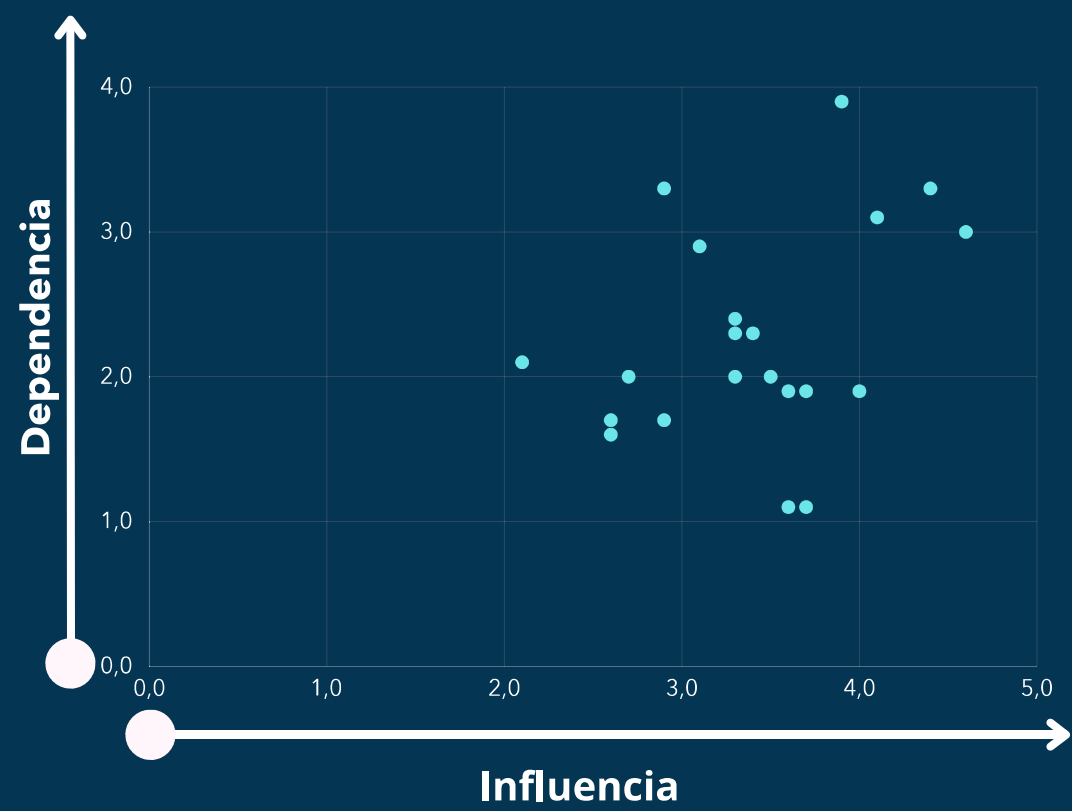
Con base en este mapeo realizamos una priorización de los grupos de interés más relevantes cuyas perspectivas fueron tenidas en cuenta en la definición de la priorización de nuestra estrategia de sostenibilidad. Para esto adoptamos los Principios de Accountability AA1000, un conjunto de principios rectores internacionalmente aceptados sobre accountability y rendición de cuentas de sostenibilidad, y con base en estos principios se definieron dos (2) criterios de priorización: Influencia y Dependencia.

Con el involucramiento del Comité Directivo y un análisis técnico de las características y relación de la empresa con cada actor se realizó una priorización a nivel de subgrupo de interés prioritarios. Considerando estos individuos u organizaciones de máxima importancia o urgencia para el éxito y continuidad del negocio en el corto, mediano y largo plazo. Al ser priorizados, reciben una atención especial y se le asignan recursos y esfuerzos prioritarios para conocer sus perspectivas y expectativas debido a su significativo impacto en el negocio.

En la identificación de expectativas que se realizó a través de encuestas obtuvimos que el 87 % de los encuestados considera entre determinante y relevante que TTI implemente prácticas de sostenibilidad y que influye de alguna manera en el relacionamiento con TTI.

Para nuestros grupos de interés priorizados buscamos monitorear de manera constante sus posiciones frente a la empresa, identificar cualquier cambio en sus perspectivas, y asegurar un relacionamiento cercano con ellos. Para los demás grupos de interés considerados como relevantes, nos aseguraremos de reportar y divulgar información que sea relevante para ellos, monitorear periódicamente sus perspectivas e identificar cambios en su prioridad para la empresa.

Matriz de priorización de grupos de interés (Influencia - Dependencia)



En TTI priorizamos nuestros grupos de interés mediante un análisis de influencia y dependencia, lo que nos permite enfocar nuestras acciones en quienes más inciden en nuestra operación y en quienes más dependen de ella, fortaleciendo así una gestión sostenible y responsable.





4. GESTIONAMOS NUESTROS RIESGOS CORPORATIVOS

4.1 Nuestros riesgos corporativos

Esta línea estratégica, busca contribuir al crecimiento y fortalecimiento nuestra gestión corporativa mediante el diseño e implementación de metodologías de gestión de riesgos que contribuyan a la adecuada toma de decisiones y al cumplimiento de los objetivos.

Hemos implementado una metodología para la gestión de riesgos tomando como referencia los estándares internacionales de la norma ISO 31000 que permite asegurar la mejora continua y la gestión eficaz de los riesgos de manera sistemática, a través de las siguientes etapas:



La Gerencia PMO y la Coordinación de Procesos son quienes monitorean el desarrollo de la gestión de nuestros riesgos corporativos.

En 2024, identificamos y consolidamos 21 matrices de riesgo de diferentes procesos de la compañía, de los cuales 13 procesos fueron validados y 10 de estas matrices cuentan con planes de tratamiento definidos lo que equivale a un 48 % de avance en esta fase.



48 riesgos de 13 procesos, agrupados en 9 tipos de riesgos: operacional, legal, estratégico, procesos, tecnológico, reputacional, HSE, proyecto y financiero.

Nuestros principales retos en 2025:

Para 2025, nuestra meta es consolidar la toma de decisiones basada en el análisis de riesgos en todos los niveles de la organización, promoviendo la mejora continua como pilar fundamental para reducir y controlar los riesgos que puedan afectar el logro de nuestros objetivos estratégicos.

Concretar la valoración de los riesgos en los procesos faltantes para contar con un mapa completo de riesgos en todos los niveles de la organización.

Conforme con nuestro compromiso con la transparencia y la sostenibilidad, hemos implementado la gestión de riesgos que abarca la prevención del Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), así como la lucha contra la corrupción y el soborno transnacional.

Autocontrol y Gestión del Riesgo LA/FT/FPADM (SAGRILAF):

- Con el apoyo de nuestro oficial de cumplimiento, realizamos el diseño e implementación de políticas en prevención del riesgo LA/FT/FPADM documentadas mediante el Manual de SAGRILAF, y la verificación del cumplimiento de la política.
- Socialización del SAGRILAF, enfocada a todo nuestro personal de la compañía con una frecuencia mínima de una vez al año.
- Establecimos procesos para identificar, evaluar, monitorear, controlar y mitigar los riesgos LA/FT/FPADM, los riesgos identificados se han consignado en la matriz de SAGRILAF con un total de 11 riesgos, con sus respectivos controles, los cuales se encuentran dentro del perfil MODERADO, el cual es aceptable para la compañía.
- Actualmente contamos con los procedimientos de debida diligencia establecido para cada una de las contrapartes definidas en la circular externa, de tal manera que permiten identificar incidencias en procesos en materia de la LA/FT/FPADM. Para el 2024 se realizaron las siguientes consultas:

Descripción	No. de consultas
Proveedores	547
Empleados	481
Clientes	6
Total	1.034

Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE):

- Contamos con un Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) integral que aborda la prevención y el combate de la corrupción y el soborno transnacional.
- Este programa incluye políticas y procedimientos claros que promueven la integridad, la ética y el cumplimiento en todas nuestras actividades.
- Realizamos capacitaciones periódicas para nuestros colaboradores sobre la importancia de la ética empresarial y la prevención de la corrupción.
- En la página Web contamos con un canal de denuncias, la cual permite que cualquier persona informe de manera confidencial y segura incumplimientos al PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con corrupción.

Junto con nuestro oficial de cumplimiento hemos velado por el efectivo cumplimiento de los elementos y las etapas que componen el PTEE y su articulación con las políticas de cumplimiento siempre en articulación con el Representante Legal.

Nuestro objetivo es mantener altos estándares de cumplimiento y ética en todas nuestras operaciones. Nos comprometemos a seguir fortaleciendo nuestros sistemas de autocontrol y gestión de riesgos para garantizar la sostenibilidad y la transparencia de nuestra empresa.



408
Colaboradores con conocimiento del programa de SAGRILAF y PTEE



**5. GENERAMOS
TRABAJO SEGURO**

5.1 Gestión Integral Basada en la Excelencia del Comportamiento - GIBEC (GRI 403 -1)

En Tecnitanques, la implementación del modelo GIBEC (Gestión Integral Basada en la Excelencia del Comportamiento) ha sido clave para mejorar el desempeño organizacional a través de la promoción de comportamientos deseables en todos los niveles de la empresa. Se centra en la implementación y refuerzo de conductas que contribuyen al éxito de la organización.

La aplicación de GIBEC nos permite mejorar la toma de decisiones, mejorar la cultura de reporte, prevenir riesgos y fomentar un ambiente laboral saludable.



5.2 Indicadores de seguridad y salud en el trabajo



Indicador	2023	2024
IF	1,53	0,50
IS	0	0
TRIF	1,50	0,22
HHT	953,709	1,108,971
#Promedio trabajadores	390	403
Enfermedad Laboral	0	0

Durante el año 2024 el proceso de HSE se enfocó en atraer, desarrollar estrategias para mejorar el sistema de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente (HSE) por medio de una participación colaborativa integrando todas las áreas de la compañía e involucrando a los líderes en la mejora continua en pro del bienestar y seguridad de todos los colaboradores.

Por lo anterior dentro de las estrategias utilizadas tenemos el programa GIBEC, el cual fue bandera dentro de nuestras operaciones para fortalecer el vínculo entre los líderes y HSE dando como resultado una buena sinergia frente a la implementación por parte de los trabajadores, acogiendo las buenas prácticas para tener ambientes seguros y saludables. También se implementaron como programas fuentes de energía el cual permitió hacer participativa la identificación de peligros y riesgos enfocados máquinas y equipos manuales.

Uno de los principales retos para la compañía en gestión HSE era lograr un control de la accidentalidad; es por ello por lo que para el año 2024 las metas establecidas se cumplieron, dando resultados positivos en comparación con el año inmediatamente anterior con la disminución de la accidentalidad.

5.3 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (GRI 2-25; 403-2)

En TTI contamos con un procedimiento para la identificación de peligros y control de riesgos TTHSE-P-002, del cual se deriva la matriz de identificación de peligros y control de riesgos TTGI-P-002). Estos instrumentos nos permiten establecer controles jerárquicos adecuados con el objetivo de mitigar los riesgos asociados a nuestras actividades operativas.

Adicionalmente, disponemos del procedimiento TTHSE-P-014 para la investigación de accidentes e incidentes, el cual establece los criterios necesarios para identificar, reportar e investigar los eventos que afecten a las personas, al ambiente, a los procesos o que se relacionen con enfermedades laborales. Este procedimiento fortalece nuestra capacidad de respuesta y prevención, permitiéndonos aprender de cada situación y evitar recurrencias.

La calidad y mejora continua de nuestros procesos se garantiza a través de auditorías internas y externas, la retroalimentación a cada área sobre los resultados obtenidos y la formulación de planes de acción específicos. También, disponemos de un manual de funciones que describe el perfil requerido por cada cargo, las funciones específicas, las responsabilidades en HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente), y establece lineamientos para el seguimiento del desempeño de cada colaborador, mediante evaluaciones que combinan la autoevaluación y la valoración conjunta con su líder.

Los resultados de estas evaluaciones son revisados y analizados de forma periódica, permitiendo generar nuevos planes de acción orientados a fortalecer la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Como parte del proceso de inducción, cada colaborador recibe información clara sobre los mecanismos de reporte de peligros o condiciones inseguras. Estos incluyen:

- **Análisis previo al inicio de actividades:** Se realiza un procedimiento de trabajo acompañado de un análisis de riesgos, en los cuales se definen los controles operacionales requeridos. Estos se comunican y socializan con el equipo operativo para su implementación antes, durante y después de cada tarea.
- **Empoderamiento para el reporte:** Todo trabajador está capacitado para identificar peligros y controlar riesgos. En caso de que considere no tener los medios o condiciones para hacerlo, debe informar de manera inmediata a su jefe directo.
- **Comunicación verbal inmediata:** Cualquier situación, condición o acto inseguro que pueda generar un incidente, accidente o enfermedad laboral debe ser informado verbalmente al jefe inmediato.
- **Tarjeta de Actos y Condiciones Inseguras TACI (física o digital):** Mecanismo formal para reportar condiciones o actos inseguros que representen un riesgo para las personas, los bienes o el medio ambiente. Este sistema cuenta con opción de reporte anónimo.

Contamos con una política clara contra el acoso laboral y un equipo interdisciplinario, el Comité de Convivencia Laboral, encargado de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo.

Contamos con políticas institucionales que orientan nuestras acciones hacia una gestión segura, responsable, eficiente y sostenible. Estas políticas reflejan nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, la calidad, el medio ambiente y la gestión del riesgo.

Política de Gestión Integral

Esta política refleja nuestro compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la calidad y el cuidado del medio ambiente, buscando garantizar una ejecución segura y responsable de nuestras actividades económicas para todos los actores involucrados.

Nos comprometemos a:

- Proveer los recursos físicos, técnicos, tecnológicos y económicos necesarios para implementar y mantener el Sistema de Gestión Integral.
- Asegurar la competencia del personal mediante programas de inducción y entrenamiento continuo en temas de calidad, SST y medio ambiente.
- Identificar, evaluar y valorar los riesgos que puedan afectar la calidad del producto, la salud y seguridad de las personas, así como los aspectos ambientales significativos relacionados con nuestras operaciones.
- Fomentar la conciencia y participación activa de todos los colaboradores, de manera individual y colectiva, dentro del sistema de gestión.
- Cumplir con todos los requisitos legales, reglamentarios y corporativos aplicables.
- Mejorar la productividad mediante el fortalecimiento de procesos y la promoción de una producción limpia y eficiente.
- Desarrollar programas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, y que fortalezcan la relación con proveedores y contratistas desde una perspectiva sostenible.

Política de Gestión del Riesgo

La gestión del riesgo en nuestra organización está orientada a ser un pilar transversal en todos los niveles y procesos de la organización. Su objetivo es generar valor mediante un enfoque estructurado que permita una toma de decisiones informada, oportuna y adaptable.

Principios que rigen nuestra política:

- Generar valor para la organización.
- Ser parte integral de todos los procesos y proyectos.
- Ser un componente clave en la toma de decisiones.
- Abordar de manera explícita la incertidumbre.
- Aplicarse de forma sistemática, estructurada y oportuna.
- Basarse en la mejor información disponible.
- Ser adaptativa frente al contexto organizacional.
- Considerar factores humanos y culturales.
- Ser transparente e inclusiva.
- Ser dinámica, iterativa y abierta al cambio.
- Facilitar la mejora continua en todos los niveles de la organización.

Política de Suspensión de Tareas

En TTI, la seguridad y salud en el trabajo tienen prioridad sobre cualquier otro objetivo operativo. Esta política establece lineamientos claros para la suspensión inmediata de actividades ante cualquier riesgo identificado:

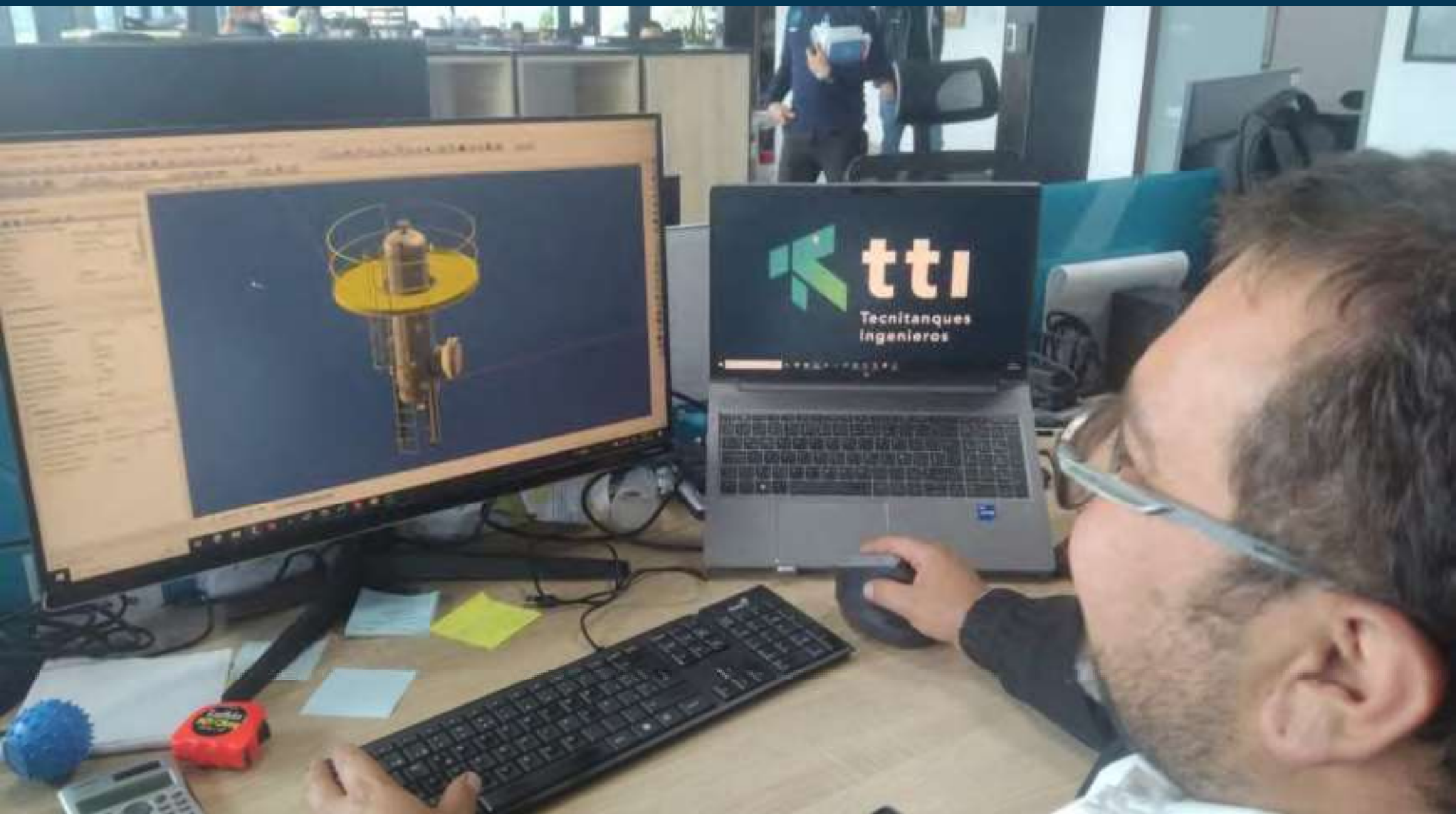
- Cualquier colaborador que detecte una condición o acto subestándar debe informar de inmediato a su jefe directo o al responsable de SST para tomar acciones correctivas oportunas.
 - En caso de emergencia durante el desarrollo de actividades, estas deberán detenerse hasta que se verifiquen y apliquen las acciones correctivas necesarias para evitar su recurrencia.
 - Ninguna actividad deberá iniciarse sin que los líderes informen a los trabajadores sobre los riesgos, controles preventivos, roles y responsabilidades, y sin haber realizado el análisis de riesgos y los permisos requeridos.
 - Toda modificación significativa en las condiciones del entorno de trabajo será causa suficiente para interrumpir la labor. Es obligatorio reevaluar los riesgos y definir controles antes de continuar.
 - El no uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) obligatorios será motivo suficiente para suspender las actividades asignadas al trabajador.
- 
- Cualquier colaborador que detecte una condición o acto subestándar debe informar de inmediato a su jefe directo o al responsable de SST para tomar acciones correctivas oportunas.
 - En caso de emergencia durante el desarrollo de actividades, estas deberán detenerse hasta que se verifiquen y apliquen las acciones correctivas necesarias para evitar su recurrencia.
 - Ninguna actividad deberá iniciarse sin que los líderes informen a los trabajadores sobre los riesgos, controles preventivos, roles y responsabilidades, y sin haber realizado el análisis de riesgos y los permisos requeridos.
 - Toda modificación significativa en las condiciones del entorno de trabajo será causa suficiente para interrumpir la labor. Es obligatorio reevaluar los riesgos y definir controles antes de continuar.
 - El no uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) obligatorios será motivo suficiente para suspender las actividades asignadas al trabajador.



Durante el año 2024 se realizó auditoría interna y se recibieron dos ciclos de auditoría externa de seguimiento realizado por el ICONTEC.



En Tecnitanques Ingenieros (TTI), la seguridad y salud en el trabajo (SST) es una prioridad absoluta. Nuestro sistema de seguridad, junto con las metodologías de gestión de riesgos implementadas, abarca la totalidad de nuestras operaciones, incluyendo nuestra filial. Garantizamos que cada una de nuestras ubicaciones de operación se encuentra cubierta por nuestro sistema de SST, asegurando un ambiente de trabajo seguro para todos nuestros colaboradores.



6. CONSTRUIMOS RELACIONES DE CONFIANZA

Colaboradores
Proveedores
Clientes

6.1 Construimos relaciones de confianza.

Para 2024, nuestra estrategia 'Construimos relaciones de confianza' se centra en fortalecer el compromiso con nuestros colaboradores, proveedores y clientes. Esto implica:

Para nuestros colaboradores, la generación de relaciones de confianza la consideramos como el fomento de una comunicación abierta y participativa, promoviendo el respeto mutuo y brindando oportunidades de desarrollo profesional y de bienestar, creando un ambiente de trabajo donde se fortalezca el sentido de pertenencia, la diversidad y la equidad.

Con nuestros clientes, la confianza la construimos mediante la entrega de soluciones y servicios de alta calidad, cumpliendo nuestra promesa de valor, comprendiendo las necesidades y manteniendo una comunicación clara y proactiva para establecer relaciones a largo plazo basadas en la fiabilidad.

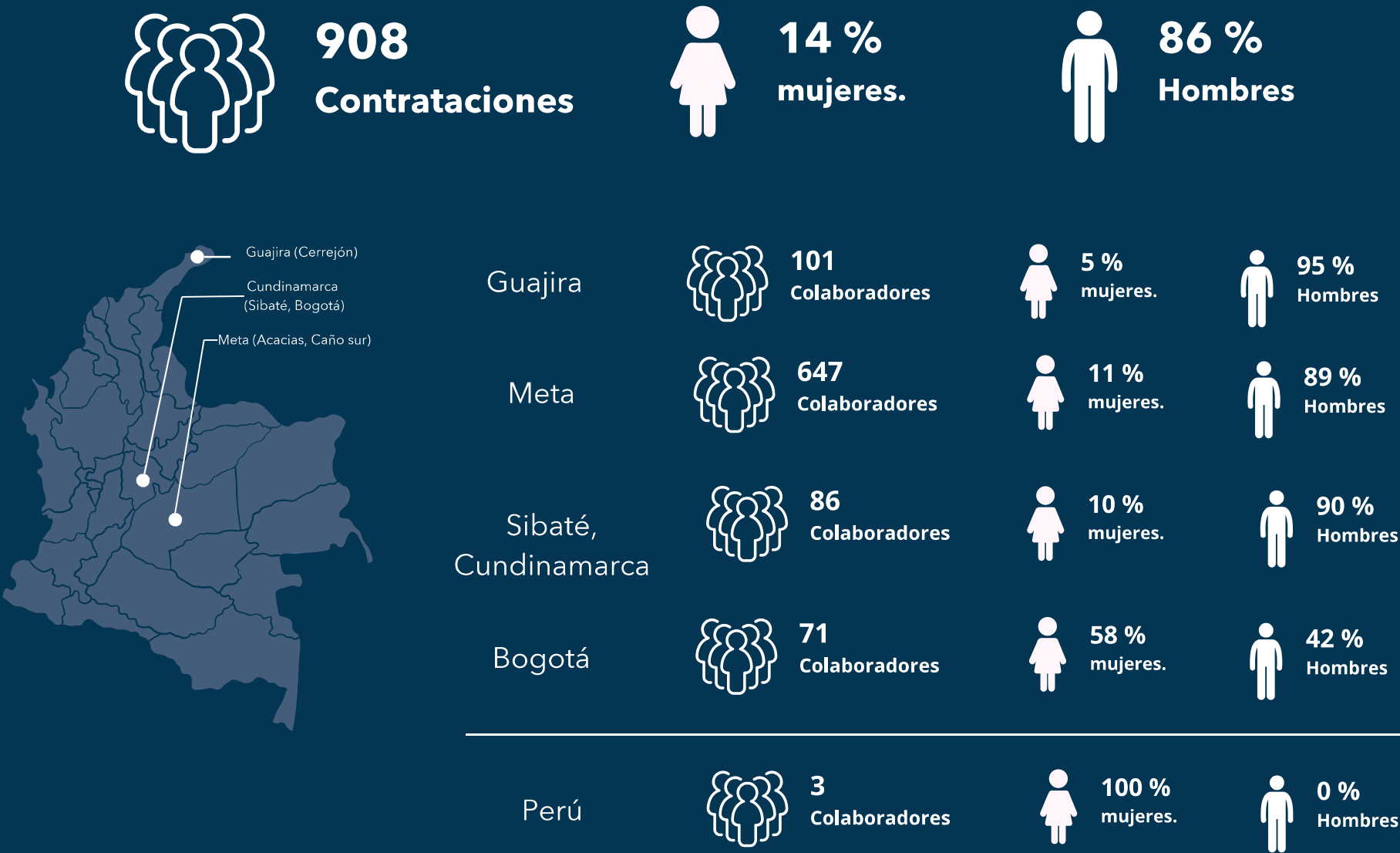
En la relación con nuestros proveedores, la confianza se fundamenta en la priorización de proveedores locales y la exigencia de estándares ambientales y sociales, buscando relaciones a largo plazo que contribuyan al desarrollo sostenible de la cadena de suministro permitiendo un crecimiento mutuo.

En este sentido los impactos para la generación de confianza con colaboradores, proveedores y clientes son identificados a partir del relacionamiento continuo, cercano y legítimo por medio de la evaluación del cliente.



6.2 Nuestras contrataciones en el 2024 (GRI 401)

La naturaleza de nuestros proyectos implica una alta rotación de personal, dado que los contratos laborales se gestionan bajo la modalidad de obra o labor. Esto significa que la vinculación del talento humano está directamente relacionada con las necesidades específicas de cada proyecto. Una vez culminadas las actividades de obra, los contratos correspondientes llegan a su fin. Este esquema permite una gestión eficiente y flexible del recurso humano, adaptándose a la dinámica operativa de la empresa y garantizando el cumplimiento de los objetivos técnicos y de sostenibilidad en cada proyecto.



Total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) (GRI 2.7 - 2.8)		
Descripción	Hombre	Mujer
Colaboradores directos con contrato a término indefinido	80	46
Colaboradores directos con contrato a término fijo	701	81

Distribución de colaboradores por rango de edad y género. (GRI 405-1)			% frente al total de empleados	
Descripción	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Entre 18 y 30 años	188	32	21%	4%
Entre 30 y 50 años	490	87	54%	10%
Más de 50 años	103	8	11%	1%

Número y tasa de nuevas contrataciones 2024 (GRI 401-1)						
	Entre 18 y 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años	
Descripción	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Meta	67	6	155	16	25	0
Guajira	21	0	61	5	14	0
Sibaté	5	2	19	8	0	0
Bogotá	6	4	5	5	1	0
Perú		1				
Total	99	13	240	34	40	0

Número y tasa de rotación 2024 (GRI 401-1)						
	Entre 18 y 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 50 años	
Descripción	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Meta	82	11	234	33	57	3
Guajira	21	0	59	5	14	0
Sibaté	13	1	22	6	2	0
Bogotá	4	2	5	4	2	2
TOTAL	120	14	329	48	75	5

6.3 Las relaciones de confianza con nuestros colaboradores (GRI 404-2)

Reconocemos que para nuestros colaboradores la generación de relaciones de confianza es un tema material clave. Por ello, fomentamos una comunicación abierta y participativa, basada en el respeto mutuo y el reconocimiento del valor de cada persona.

Promovemos oportunidades de desarrollo profesional, impulsamos iniciativas de bienestar y trabajamos por un ambiente laboral inclusivo que fortalezca el sentido de pertenencia, la equidad y la diversidad.

Estas acciones son fundamentales para construir relaciones sólidas, sostenibles y alineadas con nuestros principios éticos y organizacionales.

Durante 2024, el objetivo principal de esta línea estratégica fue la creación de un entorno empresarial donde la participación, el desarrollo profesional de los colaboradores y la sostenibilidad fueran pilares fundamentales.

La construcción de confianza a través de las relaciones con nuestros grupos de interés se fundamenta en un liderazgo comprometido, en el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional y en la orientación de acciones para el desarrollo profesional y humano de todos nuestros colaboradores.

En este sentido, con nuestros colaboradores, en TTI ofrecemos espacios de formación técnica y desarrollo personal a través de nuestro programa de formación TecniSchool, alcanzando al 53% de nuestros colaboradores, lo que representa un avance significativo en nuestro propósito de impulsar el crecimiento integral de nuestro equipo humano.

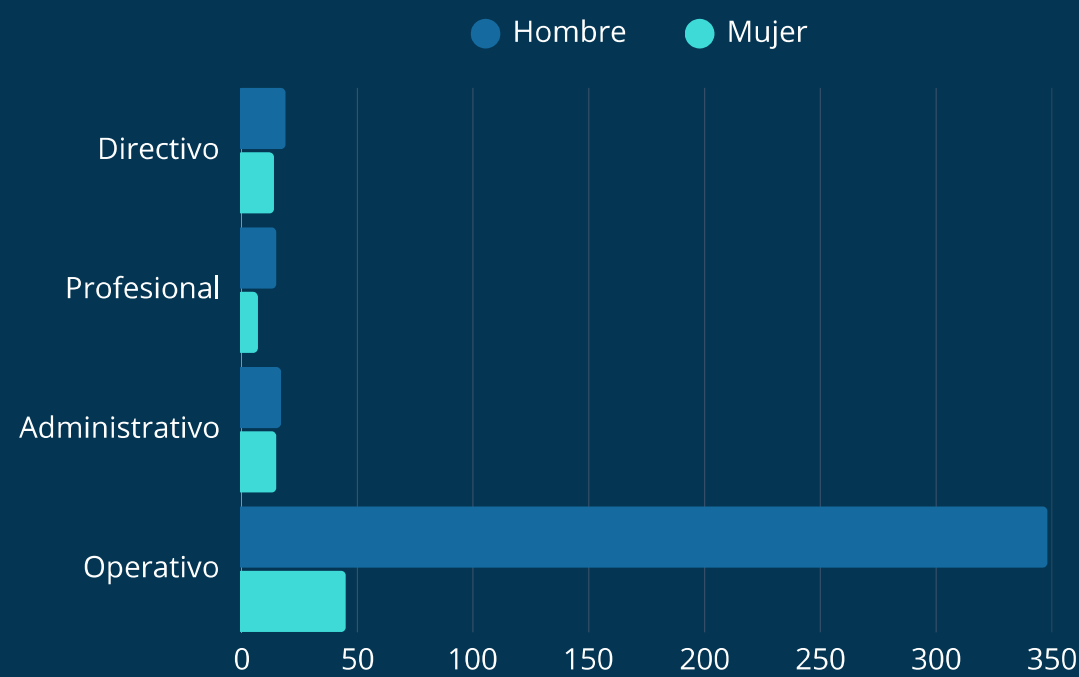


Formación de colaboradores (GRI 404-1)	
Descripción	No. de colaboradores formados
Colaboradores formados	480
Horas de formación	384



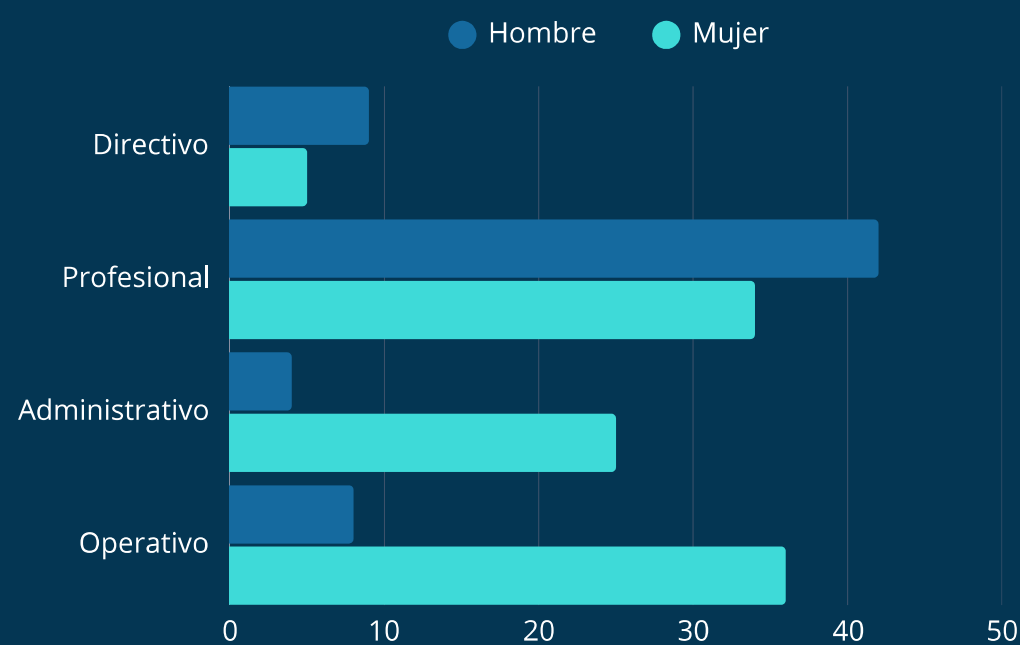
6.3.1 Formación y evaluación periódica (GRI 404-1).

Formación de colaboradores



Formación de colaboradores (GRI 404-1)		
Descripción	Hombre	Mujer
Directivo	19	14
Profesional	15	7
Administrativo	17	15
Operativo	348	45

Colaboradores que reciben evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera



Colaboradores que reciben evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera (GRI 404-3)		
Descripción	Hombre	Mujer
Directivo	9	5
Profesional	42	34
Administrativo	4	25
Operativo	8	36

Con el liderazgo de la Gerencia de Talento Humano definimos el proyecto de Seguimiento y Estructuración del Modelo de Pago Variable, el cual representó un esfuerzo significativo en 2024 para estandarizar y definir objetivos de desempeño claros y específicos. Se trabajó en estrecha colaboración con los Directores para traducir premisas generales en metas alcanzables y alineadas con las necesidades de cada área y colaborador. Un avance clave fue el desarrollo de un tablero de indicadores en Looker Studio, en asociación con Gerencia TIC, que proporcionó una plataforma para la visualización y el seguimiento efectivo del desempeño. Se optimizó el proceso de evaluación de desempeño mediante la implementación de una herramienta en Google Forms, lo que resultó en una solución eficiente y viable.

Como siguiente paso, se planea para 2025 la evolución hacia un modelo de evaluación 360°, con el fin de obtener una visión más completa del desempeño organizacional.

6.3.2 Crecimiento de nuestro talento humano.

En Tecnitankes, creemos que es importante impulsar el crecimiento de nuestro talento humano. Estamos apostando por la promoción interna, brindando a nuestros colaboradores oportunidades de desarrollo y liderazgo. Esta sección destaca las historias de quienes, gracias a su esfuerzo, formación y compromiso, en el 2024 ascendieron dentro de la organización, contribuyendo al fortalecimiento de nuestra cultura, apropiación y excelencia.



Estrategias de capacitación y formación interna.

Programas de mentoría y liderazgo.

Oportunidades de promoción y criterios de selección.

6.3.3 Historias de crecimiento.

“Uno de los hitos más significativos en mi desarrollo profesional ha sido la oportunidad de cursar el Executive MBA en INALDE, gracias al respaldo decidido de la organización. Esta inversión en mi formación no solo ha potenciado mis capacidades estratégicas y de liderazgo, sino que ha sido también un reflejo auténtico del compromiso de la compañía con el crecimiento de su talento humano.

Esta apuesta por el desarrollo directivo trasciende el ámbito individual, dado que es una expresión coherente con la visión de sostenibilidad, entendida no solo desde lo ambiental, sino desde una perspectiva integral que valora el impacto positivo en las personas. Ser parte de una empresa que cree en el valor de sus líderes, que fomenta el aprendizaje continuo y que actúa con congruencia frente a sus valores, ha fortalecido aún más mi sentido de pertenencia y propósito”.



Cindy C.
Directora de Operaciones y Proyectos



Stiven R.

**Ingeniero Auxiliar de
Fabricación Industrial**

"Mi trayectoria en TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S. comenzó como Técnico en Mantenimiento Industrial, donde cada máquina reparada, cada problema resuelto y cada jornada de trabajo me enseñaron el valor del esfuerzo, la disciplina y la constancia. Aprendí que cada desafío es una oportunidad para crecer, y que la mejora continua no es solo una filosofía de producción, sino un principio de vida.

Con el tiempo, la curiosidad y el deseo de contribuir más allá del mantenimiento me llevaron a convertirme en Ingeniero Auxiliar de Fabricación Industrial. En esta etapa, descubrí el poder de la optimización, la importancia de los procesos eficientes y cómo los datos pueden transformar la toma de decisiones. Cada proyecto, cada análisis y cada propuesta de mejora reforzaron mi convicción de que la tecnología y la innovación son clave para el éxito. "

"Cada etapa de mi trayectoria ha sido un escalón hacia mi meta de convertirme en un profesional integral. Ahora, con la mirada puesta en el futuro, aspiro a continuar con un postgrado en Analítica de Datos, convencido de que el análisis y la inteligencia de negocios son clave para la toma de decisiones estratégicas en el mundo actual. Nada de esto hubiera sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia, quienes han sido mi mayor inspiración y motor en cada desafío. A mis padres, gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia; su guía y amor han sido fundamentales en cada paso que he dado. A mis amigos, gracias por su compañía, por motivarme en los momentos difíciles y por celebrar conmigo cada logro.

También quiero expresar un especial agradecimiento al Ingeniero Diego Plazas y a mi supervisor Wilfred Barragán, quienes, con su conocimiento, liderazgo y orientación, me han ayudado a crecer profesionalmente. Su confianza y enseñanzas han sido clave en mi desarrollo, y siempre estaré agradecido por su apoyo y mentoría. Este camino ha estado lleno de desafíos, aprendizajes y satisfacciones, y aunque aún queda mucho por recorrer, miro hacia adelante con gratitud y determinación".

"Inicié en la empresa en septiembre de 2024 como auxiliar contable con muchas ganas de aprender y adaptarme rápidamente a la empresa aportar al equipo, mejorar nuestra comunicación y demás habilidades que pude reforzar en el camino. Al poco tiempo de mi llegada adquirir la responsabilidad del proceso de cuentas por pagar, inicialmente fue un reto, poder tener una curva de aprendizaje y llevar a cabo el día a día con normalidad, hoy cuento con seis meses en la compañía, me desempeño como Analista , donde me encargo de gestionar las operaciones financieras diarias respecto a proveedores; y aunque mi paso por la empresa ha sido corto, me siento muy contenta de estar aquí , poder proponer ideas y que sean tenidas en cuenta, ayudar a mejorar los procesos y aprender de todos mis compañeros. Agradezco profundamente a la empresa por darme la oportunidad de formar parte de su equipo y por confiar en los jóvenes, brindándonos la oportunidad de crecer y desarrollarnos profesionalmente".



Paula D.
Analista Contable



Diego M.

Coordinador Calidad

"Gracias a mi trayectoria laboral en Tecnitanques, he tenido la oportunidad de crecer tanto profesional como personalmente. Mis labores en la empresa iniciaron en febrero de 2023 como inspector de calidad y actualmente desempeño el cargo de coordinador de calidad. Mi trayectoria ha estado marcada por el compromiso, el aprendizaje y la dedicación, buscando siempre la excelencia en cada tarea. Gracias a la formación y apoyo de la compañía, he logrado contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Me encuentro muy agradecido por la oportunidad de desarrollo y liderazgo que me han brindado en Tecnitanques".

"Desde que me uní a la empresa hace 3 años, he estado trabajando arduamente para desarrollar mis habilidades y competencias en el área de mantenimiento, donde he ejercido mi cargo de auxiliar de mantenimiento, teniendo la oportunidad de mejorar y adquirir un mayor conocimiento del área, al momento de ingresar a la empresa me encontraba estudiando una carrera profesional, gracias a ello pude demostrar mis habilidades y crecimiento en mi área laboral, mis responsabilidades al momento de empezar en la empresa fueron los básicos para ir comprendiendo el manejo del área de mantenimiento. Mi objetivo principal es mejorar, aprender y crecer dentro de la empresa, donde pueda aplicar mis habilidades y experiencia para contribuir al crecimiento y éxito de la organización. para mejorar mis habilidades en el desarrollo de habilidades en liderazgo y gestión de equipos, mejorar mis habilidades en programas de diseño, y manejo de office, ampliar mi conocimiento de mi carrera y a fines. Además, estoy dispuesto a asumir nuevas responsabilidades y desafíos dentro de la empresa para demostrar mi compromiso y dedicación".



Carlos H.

Auxiliar de Mantenimiento



Julian D.

Inspector QA/QC

"Desde mi ingreso a Tecnitanques Ingenieros, he participado en proyectos clave, aplicando estándares internacionales. Como parte del equipo de recertificación ASME, aseguré el cumplimiento de rigurosos requisitos normativos. He liderado la supervisión de calidad en proyectos estratégicos, garantizando altos estándares mediante pruebas no destructivas y controles estrictos. Además, optimicé el programa de metrología de la empresa, fortaleciendo la confiabilidad en mediciones e inspecciones. También propuse mejoras en procesos de soldadura y fabricación, incrementando la eficiencia operativa sin comprometer la calidad".

Estas historias de crecimiento reflejan no solo la trayectoria de nuestros colaboradores, sino también el compromiso de TTI con el desarrollo humano y profesional dentro de la organización. Al visibilizar experiencias reales de superación, liderazgo e integración, fortalecemos nuestra cultura corporativa basada en el mérito, el respeto y la colaboración. Este tipo de reconocimiento contribuye significativamente a la retención del talento, al sentido de pertenencia y al bienestar emocional del equipo, generando un entorno laboral donde las personas se proyectan a largo plazo y crecen junto a la compañía.

6.3.4 Formación en liderazgo

Con el fortalecimiento del liderazgo y la cultura organizacional queremos que los líderes sean embajadores preparados, teniendo como desafío extender las transformaciones culturales a toda la organización, consolidando una cultura ágil, responsable y con sentido humano.



Nuestro perfil de liderazgo

ADAPTABLE
Flexible y transformacional

CERCANO
Carismático, Inteligente Emocionalmente

ORIENTADO A OBJETIVOS
Persuasivo

FACILITADOR
Ejemplar, Articulador, Alineador, Generador de confianza

Con el objetivo de impulsar una evolución en la cultura organizacional, el proyecto de desarrollo del liderazgo y transformación cultural se centró en fortalecer el rol del líder como agente de cambio. Las principales acciones incluyeron la redefinición del perfil del líder como facilitador, adaptable, cercano y orientado a objetivos, integrando características que promueven una cultura ágil, responsable, con vocación de servicio y sentido humano.

Adicionalmente, se promovió el desarrollo de competencias clave a través de escuelas de formación, enfocadas en liderazgo personal, empoderamiento de equipos y fortalecimiento de comportamientos positivos. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la empresa con el fortalecimiento de la gestión organizacional y el impulso de una cultura que permita alcanzar las metas estratégicas.

En el 2024, se formó un grupo de líderes embajadores de la cultura, quienes liderarán la socialización y consolidación de estos aprendizajes en 2025.

6.3.5 Nuestra cultura organizacional.

Nuestros valores corporativos



Durante el período del informe, se priorizó la construcción de una cultura organizacional que prioriza un pensamiento basado en procesos. Esta estrategia clave se implementó con el fin de optimizar la interacción en el flujo de información, recursos y decisiones, buscando una mayor eficiencia y eficacia.

El resultado esperado es la satisfacción y el aumento del valor en los servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Las acciones implementadas para alcanzar este objetivo incluyeron la consolidación y apropiación de las cadenas de valor en cada proceso, la depuración de la documentación asociada, el mapeo de flujos de procesos para identificar áreas de mejora y la implementación de la automatización en diversas actividades y tareas.

6.3.6 Beneficios para nuestros colaboradores (GRI 401 - 2)

En TTI, nuestra propuesta de valor para nuestros colaboradores se construye sobre la base de beneficios integrales y un compromiso con la creación de un lugar de trabajo positivo y de apoyo. Ofrecemos tanto beneficios esenciales, disponibles previa solicitud, como una gama de beneficios diseñados para mejorar la experiencia del empleado. Los beneficios esenciales consisten en seguro médico, seguro por incapacidad o invalidez y subsidios educativos.

Nuestro compromiso con el bienestar de los empleados se demuestra aún más a través de los siguientes beneficios suplementarios:

- * Servicio de Casino para los trabajadores de la Planta Sibaté
- * Snacks y aperitivos
- * Salario Mínimo Tecnitanques (SMLV+200.000)
- * Descuentos en matrículas universitarias para el colaborador y familiares
- * Home Office 1 día a la semana para cargos administrativos
- * Incapacidades pagas al 100%
- * Día de cumpleaños: día pago para celebrar el cumpleaños durante el mes correspondiente.
- * Día de Grado: día pago para la preparación o celebración del grado
- * 45 horas laborales para los cargos administrativos de BackOffice
- * Doctor Akí acceso
- * Provisión por parte de TTI de 3 días hábiles adicionales a los establecidos por ley a la licencia por matrimonio
- * Día Lúdico: jornada recreativa coordinada por la empresa, celebrada semestralmente
- * Descuentos y Beneficios Caja de Compensación
- * Convenio con Ópticas
- * Celebración de días especiales

6.4 Construimos relaciones de confianza con nuestros proveedores (GRI 204 -1)



Durante el 2024 ampliamos nuestros proveedores de materiales críticos, intensificamos las acciones para mejorar las condiciones de pago y conocer de manera anticipada las necesidades de abastecimiento de los proyectos, para así mejorar las condiciones comerciales de compra. Con fines de mejorar los procesos internos de la cadena de suministros propios de la organización, contamos con coordinadores de abastecimiento y compras los cuales centralizaron la información de la operación y permitieron la toma de decisiones estratégicas y análisis de rotación de insumos; permitiendo el desarrollo de negociaciones marco que fortalecen la eficiencia operativa y la rentabilidad compartida.

Por parte del área de abastecimiento definimos una estrategia focalizada en mejorar las relaciones comerciales, por medio de la implementación y disposición de canales de interacción con proveedores, apoyados en un equipo de trabajo profesional y herramientas tecnológicas para facilitar los procesos de abastecimiento y logística. Con relación a la estructura del área de Gestión de la Cadena de Suministro, se realizó una reorganización de las tareas y especialidades, conformando así un equipo dividido en los procesos de Compras, Inventarios y Logística.

En 2024, implementamos una iniciativa estratégica para optimizar el manejo de proveedores y alinear los procesos de gestión con los compromisos del acuerdo de reorganización aprobado para este año. Para ello, contratamos con un tercero especializado que asumió las siguientes funciones claves:

- Gestión de información de proveedores: Centralizar y actualizar la información financiera y documental de los proveedores, facilitando su registro de manera ágil tanto para la compañía como para ellos mismos.
- Generación y distribución de certificados tributarios: Automatización de este proceso, reduciendo tiempos de emisión y aumentando la precisión en los reportes.
- Optimización de procesos administrativos: La automatización y simplificación de tareas administrativas, como la actualización de datos y la incorporación de nuevos proveedores, libera tiempo permitiéndonos enfocarnos en actividades de mayor valor estratégico.

Esta iniciativa marca un avance significativo en la digitalización y automatización de procesos críticos relacionados con la gestión de proveedores. Este proyecto impacta directamente el objetivo estratégico de eficiencia operativa, generando mejoras en varios frentes:

- Reducción de errores: Automatiza tareas manuales disminuyendo las posibilidades de errores humanos en procesos clave como la generación de certificados tributarios y la actualización de información de proveedores.
- Optimización del tiempo: Los colaboradores dedican menos tiempo a tareas administrativas repetitivas, lo que permite reorientar esfuerzos hacia actividades de análisis y toma de decisiones estratégicas.
- Mejora de relaciones con proveedores: Procesos más ágiles y precisos fortalecen la confianza y satisfacción de los proveedores, facilitando el cumplimiento de los compromisos asumidos en el acuerdo de reorganización.
- Integración con SAP: Una adecuada integración del sistema con SAP permitirá que otras áreas de la compañía accedan a información actualizada y confiable, promoviendo la transversalidad de los beneficios.

6.4.1 Nuestras prácticas de abastecimiento (GRI 204 -1)

Para el análisis de gastos de nuestros proveedores locales en 2024, aclaramos que se consideran proveedores locales aquellas organizaciones o personas que suministran productos o servicios a la empresa y tienen su sede en Colombia. Por lo tanto, no se realizan pagos internacionales a estos proveedores.



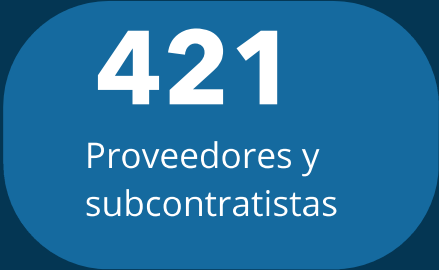
Durante el año 2024 la gerencia de tesorería implementó estrategias para mejorar la eficiencia operativa, la gestión de los recursos financieros y cumplimiento de las obligaciones fiscales, patronales, con proveedores y terceros, cumplimiento de acuerdo como Dian, UGPP; la optimización de liquidez, seguimiento al flujo de caja, gestión de la rentabilidad de los recursos, automatización en proceso de SAP y obtención de fuentes de financiamiento no bancarizadas.

También implementamos los pagos automáticos vía SAP y el aviso de pago a proveedores, fortaleciendo nuestra eficiencia operativa y la seguridad en las transacciones. Esta iniciativa ha permitido un mejor control del flujo de caja ejecutado y ha optimizado la comunicación con nuestros proveedores. Gracias al aviso de pago, garantizamos una información clara y oportuna, facilitando el proceso de reconciliación de cuentas y fortaleciendo nuestras relaciones comerciales.

Establecimos procesos de verificación previos a los pagos a través del control del ciclo de pagos y el comité de liquidez. Esta medida garantiza el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en cuentas por pagar a proveedores y terceros.

Para la clasificación de cada proveedor, implementamos un sistema de categorización basado en cuatro criterios principales: servicio, capacidad, alcance y venta de producto. El resumen porcentual resultante de esta clasificación es el siguiente:

Clasificación de Proveedores	
Descripción	Participación porcentual de adquisición
Rutinario	3,64 %
Estratégico	94,36 %
Cuello Botella	0,18 %
Palanca	1,82 %



6.5 Construimos relaciones de confianza con nuestros clientes.

En el 2024 se superó satisfactoriamente la Auditoría de recertificación por la organización ASME, en la cual no se presentaron “No Conformidades”, como resultado de ello se logró la renovación por tres años más de las certificaciones otorgadas por “American Society of Mechanical Engineers” (ASME) internacionales ASME Estampe “U” Recipientes a Presión y NBIC “R” Reparaciones y alteraciones, permitiendo a TTI acceder a proyectos de alto nivel dentro del ámbito nacional e internacional, consolidando al mismo tiempo, su compromiso con la mejora continua de todos sus productos, procesos de fabricación, servicios y satisfacción con el cliente.

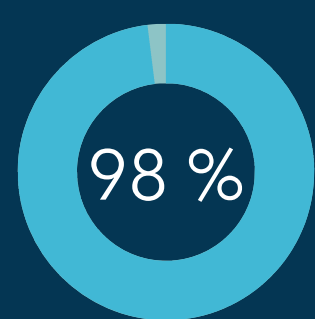


En 2024, nuestra planta de manufactura fue calificada como proveedor ante una empresa norteamericana especializada en combustión y control de emisiones, que forma parte de una corporación con más de 120.000 empleados y presencia en 55 países. Este logro fue el resultado de un riguroso proceso de calificación documental, acompañado de tres visitas de auditoría técnica y revisión de procesos. Gracias a este esfuerzo, hemos obtenido una certificación clave que nos posiciona como proveedor autorizado para Colombia dentro de su cadena de suministro, fortaleciendo nuestra proyección en el mercado internacional.

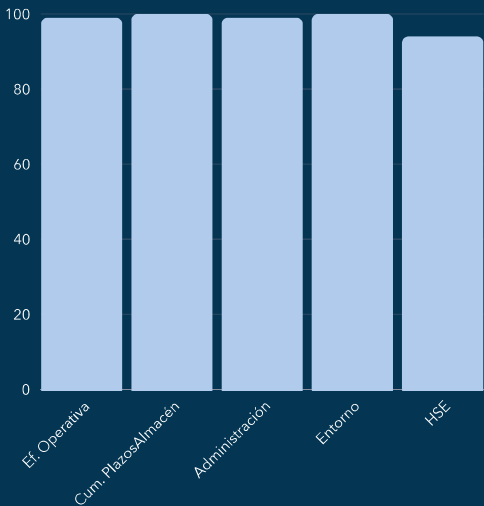


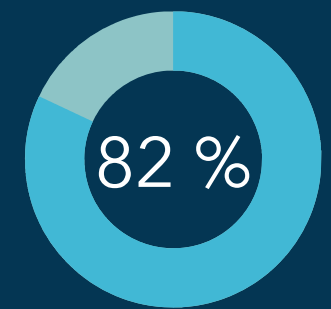
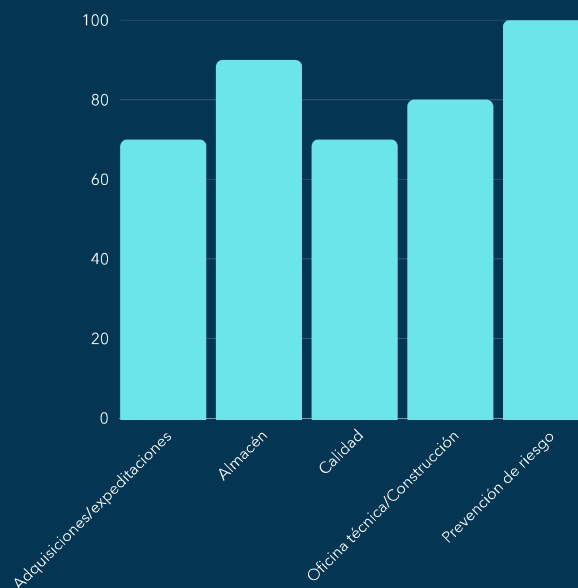
Tuvimos el reconocimiento de nuestro cliente principal por la buena gestión documental y en especial el compromiso a mantener el status de los dossiers de los diferentes proyectos en un porcentaje muy cercano al avance constructivo, lo cual es relevante en la entrega oportuna de los proyectos y a su vez genera confianza y credibilidad.

Estamos desarrollando la estandarización de algunos modelos de equipos con el objetivo de generar un portafolio que permita tener una respuesta inmediata a solicitudes específicas del mercado; trabajando en la estandarización de separadores de gas y recipientes de aire. Adicionalmente, hemos trabajado en la estandarización de documentos como las requisiciones de material de láminas, tubería, válvulas e instrumentos.



Evaluación de desempeño en el proyecto

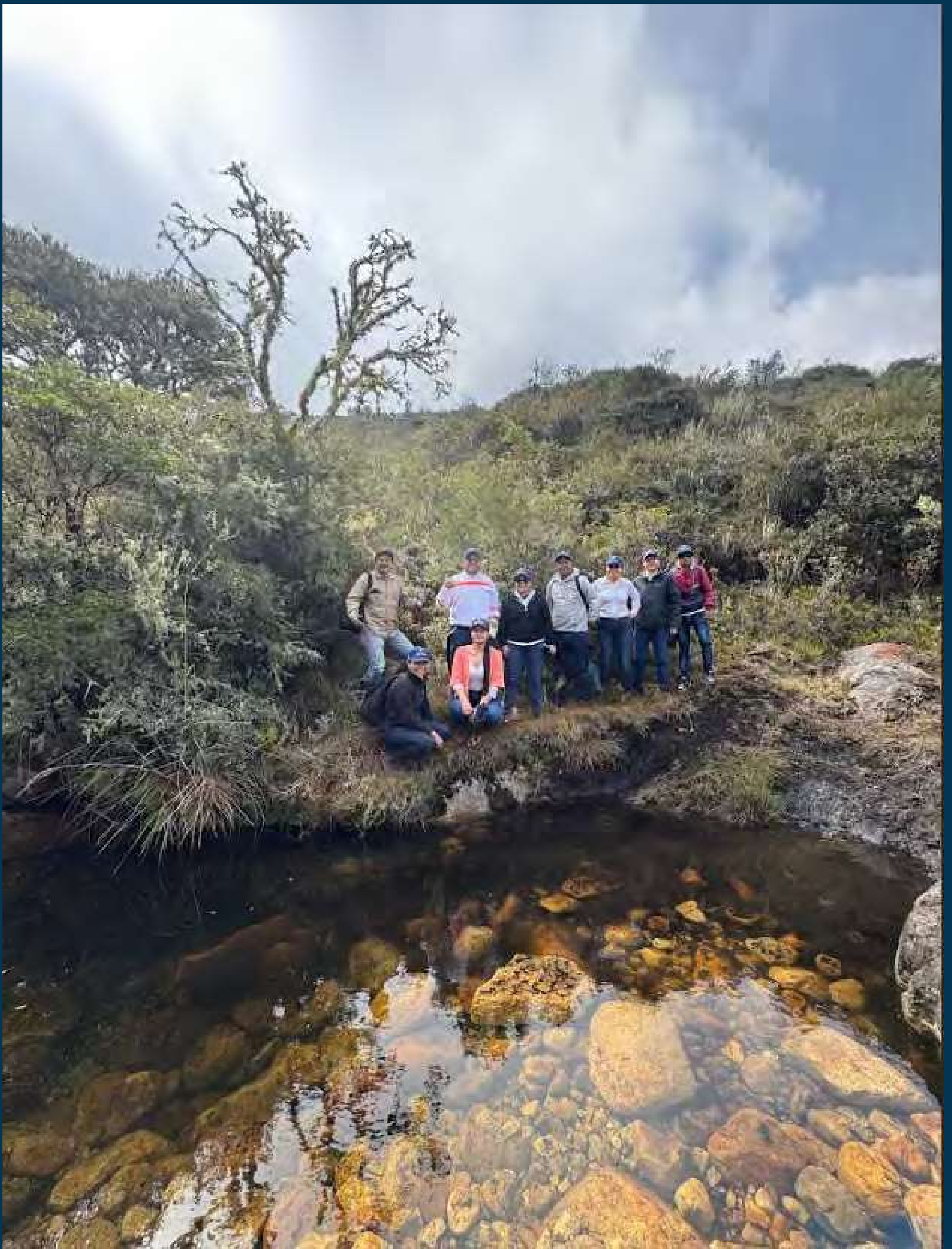




Evaluación de desempeño en el proyecto

Como resultado del modelo operativo, junto con el fortalecimiento del talento humano y el complemento de las herramientas tecnológicas, hemos dado respuesta oportuna y confiable a todos los requerimientos generados por nuestros clientes internos y externos, como parte del cumplimiento de la promesa de valor de la organización.





**7. CUIDAMOS EL
AMBIENTE**

7.1 Cuidamos el ambiente

Desde la línea estratégica "Cuidamos el ambiente" trabajamos con el objetivo de reducir nuestro impacto ambiental mediante acciones concretas y medibles.

Para ello, nos orientamos en disminuir al menos 33 tCO₂e anuales y reducir las emisiones de material particulado, contribuyendo a una mejora continua en nuestros procesos.

Queremos fortalecer el plan de gestión de residuos que minimiza los desechos en cada fase del ciclo EPC (ingeniería, procura y construcción), junto con medidas de ecoeficiencia operacional enfocadas en la reducción de materiales. Estas acciones se complementan con el monitoreo constante y la reducción progresiva de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), el cumplimiento riguroso de la normativa ambiental vigente y el fortalecimiento de nuestra resiliencia frente a los efectos del cambio climático.

En 2024, se cuantificó una mitigación significativa de GEI asociada principalmente al aprovechamiento de materiales residuales, como el acero, así como de otros materiales reciclables, entre ellos cartón, papel y plástico. Asimismo, se llevó a cabo la rehabilitación de las cabinas de granallado y pintura de nuestra planta de fabricación, lo cual contribuye a fortalecer nuestras condiciones operativas con innovación y producción responsable.

7.2 Impactos, riesgos y oportunidades

Riesgos y Oportunidades	Descripción del control
Materialización de un impacto ambiental.	Implementación del sistema de granallado. Planes de gestión ambiental implementados, monitoreados y evaluados. Inspecciones ambientales periódicas (planta y proyectos). Seguimiento interno al cumplimiento de planes de gestión ambiental.
Incumplimiento de requisitos legales y/o reglamentarios en materia de Gestión Ambiental o requisitos del cliente.	Matriz legal ambiental revisada y actualizada. Desarrollo de evaluaciones de cumplimiento legal ambiental. Seguimiento interno al cumplimiento de requisitos legales ambientales y del cliente. Seguimiento periódico a los programas y planes ambientales definidos.

7.3 Nuestro compromiso.

Rehabilitación de la cabina de granallado

En línea con el compromiso estratégico de sostenibilidad, la Dirección General fijó como objetivo primordial la rehabilitación de las cabinas de granallado y pintura de nuestra planta de fabricación.

Esta cabina, fabricada en la India por la firma Mec Shot Blasting Equipments PVT LTD., había sido instalada en la planta, pero requería adecuaciones para su funcionamiento.

La Dirección General aprobó un presupuesto cercano a los \$200 millones de pesos colombianos (COP) para llevar a cabo la rehabilitación de la cabina. Este proyecto fue liderado por la Gerencia de Producción y la Jefatura de Mantenimiento, quienes realizaron un exhaustivo proceso de diagnóstico, mantenimiento, recuperación y adecuación, con el fin de asegurar su correcto funcionamiento.



Innovación con aislante térmico con recubrimiento líquido

Cuantificación de GEI en aislamiento térmico



El aislamiento térmico se aplica con el fin de:

- Retener energía
- Controlar la condensación/congelación
- Proteger al personal
- Generar estabilidad del proceso
- Generar ganancia de calor radiante



En el proyecto Orotoy 2024, TTI implemento el aislamiento térmico en 7 tanques (2 FWKO, 2 tanques de lavado, 2 tanques de crudo y 1 tanque fuera de especificaciones)



Aislamiento térmico con recubrimiento líquido

TOTAL EMISIONES CUANTIFICADAS AISLAMIENTO TÉRMICO LÍQUIDO (Consolidado para 7 tanques)
231 TCO2e



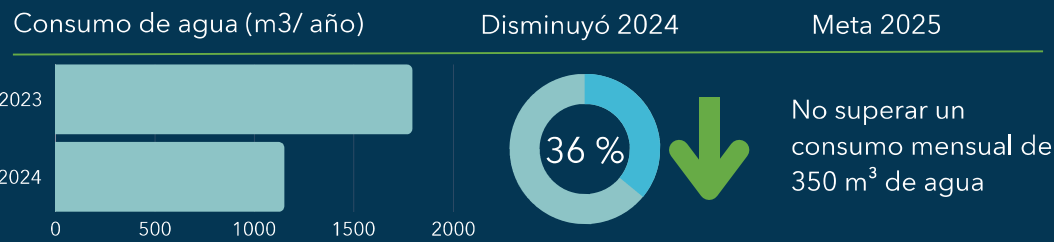
Aislamiento térmico con enchaquetamiento

TOTAL EMISIONES CUANTIFICADAS AISLAMIENTO TÉRMICO ENCHAQUETAMIENTO (Estimada para 7 tanque)
347 TCO2e

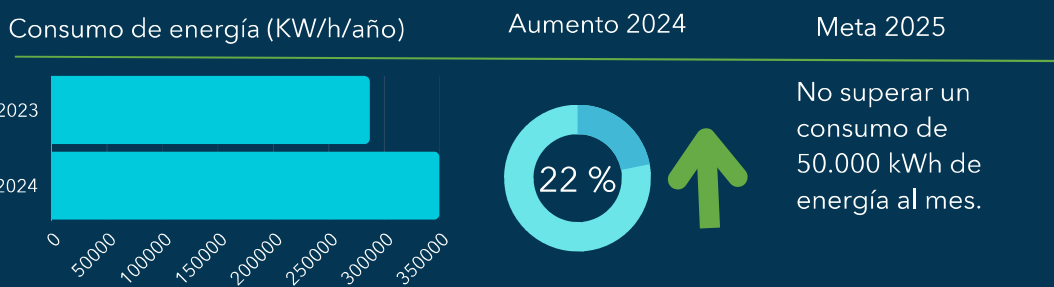
Con el aislamiento térmico líquido se dejaron de emitir:
116 TCO2e



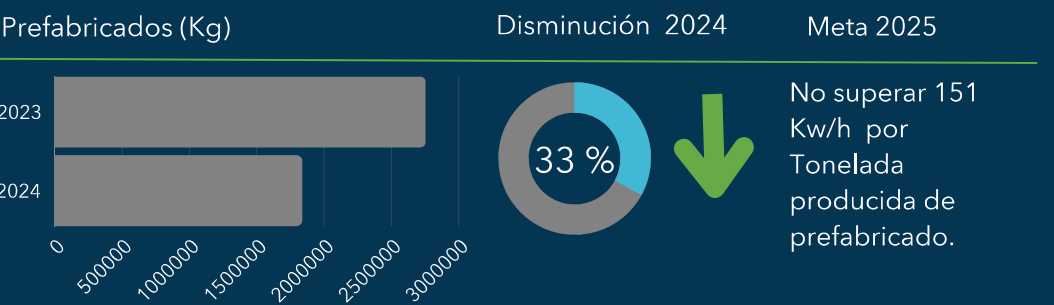
7.4 Nuestro Seguimiento



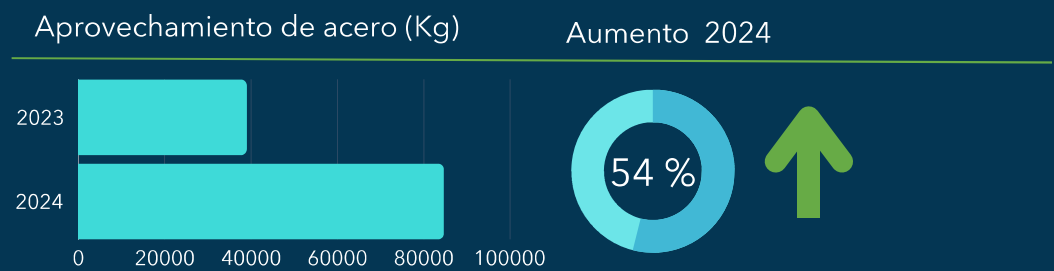
**La disminución en el consumo de agua para la planta de fabricación durante el 2024, se atribuye a las inspecciones periódicas de las llaves y sanitarios así como la instalación de los reductores de caudal en las llaves de suministro de los baños.



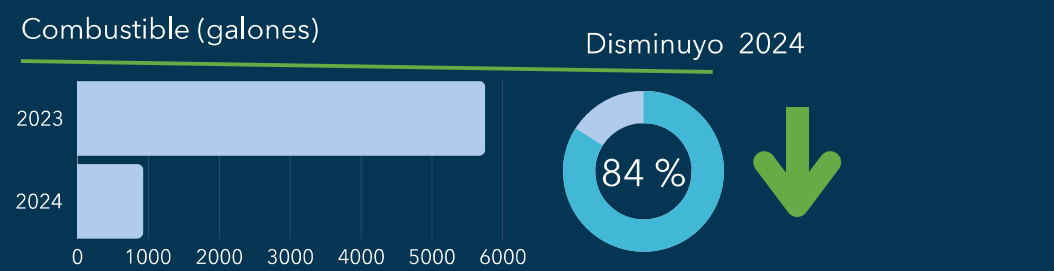
*Durante el periodo evaluado, se identificó un aumento en el consumo de energía en la planta de Fabricación, el cual se asoció a una falla en el control de los sistemas de generación. Esta situación fue analizada para implementar las acciones correctivas necesarias y prevenir recurrencias.



*La cantidad de prefabricados reportados depende de la producción durante el periodo reportado por lo tanto la meta establecida para este indicador se reportará como (consumo de energía/Kg de prefabricado)



*La cantidad del aprovechamiento de acero reportado depende de la cantidad de producción durante el periodo reportado por lo tanto no se establece meta en este aprovechamiento para el periodo de 2025.

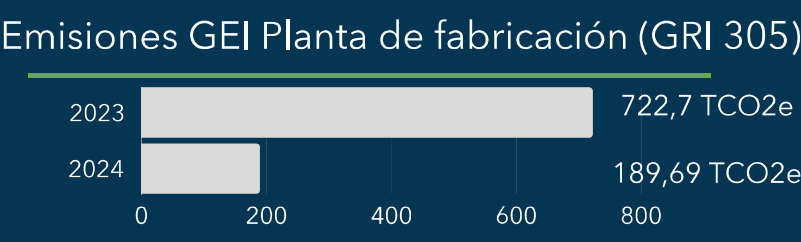


*El consumo de combustible está relacionado con el uso de maquinaria que se requiera para las operaciones de producción, por lo tanto no se establece una meta para el periodo del 2025.

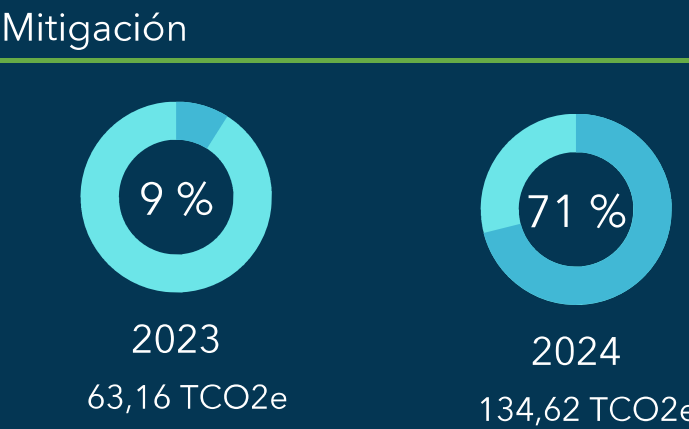


Durante el año 2024 se realizó auditoría interna y se recibieron dos ciclos de auditoría externa de seguimiento realizado por el ICONTEC

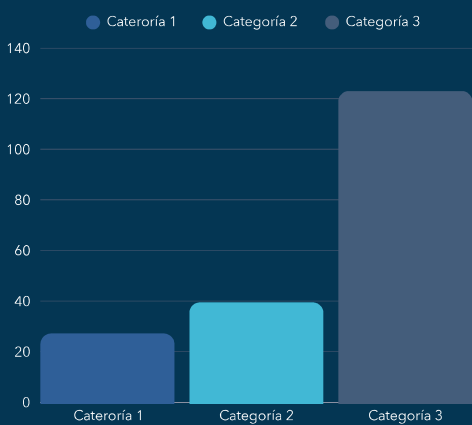
Reporte de sostenibilidad 2024



**Se disminuye la Huella de carbono con relación al 2023 principalmente por la reducción de consumo de combustible en la Planta de Fabricación y disminución de viajes de materiales como acero y arena.



**La mitigación de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se relacionó principalmente al aprovechamiento de materiales residuales, como el acero, así como de otros materiales reciclables, entre ellos cartón, papel y plástico.





8. CONSTRUIMOS HUELLA SOCIAL

8.1 Nuestra gestión de entorno

Reconocemos que nuestra relación con las comunidades donde operamos es un tema material clave para la sostenibilidad, por ello, trabajamos en la construcción de una huella social positiva a través de un enfoque integral que contempla la participación comunitaria, la formación técnica, el fortalecimiento de capacidades locales y una gestión responsable de quejas y reclamaciones.

Dentro del componente de entorno, implementamos iniciativas sociales que incluyen mesas de trabajo, comités de veeduría y espacios de diálogo con la comunidad, promoviendo la participación ciudadana activa y atendiendo sus inquietudes de manera directa y transparente.

Asimismo, desarrollamos un plan de participación enfocado en grupos vulnerables y proveedores locales, acompañado de actividades culturales que fortalecen el vínculo social y el sentido de pertenencia.

En cuanto a formación y capacitación, desarrollamos programas especializados en áreas como soldadura y aplicación de recubrimientos, orientados a mejorar las competencias técnicas tanto de nuestros colaboradores como de miembros de la comunidad local, con énfasis en la empleabilidad y el desarrollo económico.

Paralelamente, mantenemos canales formales para la recepción, gestión y seguimiento de quejas y reclamaciones, con una matriz consolidada que garantiza trazabilidad, atención oportuna y mejora continua.

La medición de nuestro impacto social se realizó a través del número de personas involucradas en las actividades comunitarias y el total de iniciativas ejecutadas, lo que nos permite evaluar y fortalecer nuestro compromiso con el desarrollo local, la equidad y el respeto por los derechos de las comunidades.

Relacionamiento con comunidades
Reconocimiento de actores estratégicos para realizar acciones anticipadas de prevención y mitigación de condiciones de anormalidad laboral.

Generación de valor
Plan padrino para formación a comunidades en mano de obra calificada, fortalecimiento de la experiencia laboral para crecimiento de perfiles en el área metalmecánica y pintura.

Actividades de bienestar
Reconocimiento por desempeño, compromiso HSE, cumplimiento de metas y trabajo colaborativo, celebración de fechas especiales a colaboradores.

Articulación Conjunta
Trabajo compuesto con aliados en pro de la reactivación laboral por afectación derivadas de bloqueos y materialización de eventos.

Inclusión
Prevención y atención oportuna a los trabajadores por problemas de salud física.

Cuidado de la salud
Prevención y atención oportuna a los trabajadores por problemas de salud física.

8.2 Nuestra política de Responsabilidad Social

Trabajamos para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, sus familias y comunidades donde desarrollamos nuestras actividades, de una manera responsable y sostenible, enfocando nuestras acciones en la capacitación, la generación de empleo y la generación de ingresos.

Código de conducta	Comportamiento empresarial ético
Empleo	- Valoramos la diversidad de nuestro personal y nos comprometemos a fomentar la igualdad de oportunidades de contratación, empleo, promoción y retención del personal, de conformidad con la legislación. - Rechazo al trabajo infantil.
SST	Promovemos lugares de trabajo adecuados, de manera que se garantice la salud y la seguridad de los trabajadores, a través del establecimiento y cumplimiento de nuestros programas de salud ocupacional.
Relaciones con comunidades y autoridades	Proporcionamos relaciones beneficiosas a través del cumplimiento de la legislación, el diálogo y el entendimiento mutuo.
Relaciones con clientes y proveedores	Mantenemos relaciones duraderas con clientes y proveedores, trabajamos en lograr relaciones gana-gana con los mismos.

Varias de las acciones que desarrollamos en nuestras operaciones, como las donaciones y apoyos a iniciativas locales, están alineadas y articuladas con nuestra Política de Responsabilidad Social.

A través de este enfoque, aseguramos que nuestras intervenciones respondan a necesidades reales del entorno y fortalezcan nuestra relación con los grupos de interés, promoviendo un impacto positivo y coherente con nuestros principios corporativos.

En este marco, uno de los logros más significativos se dio con los programas de formación técnica, donde varias de las personas capacitadas fueron posteriormente contratadas en el proyecto.

En particular, se vinculó a población metalmecánica en edad productiva, residentes locales del municipio de Acacías, departamento del Meta, quienes se formaron como ayudantes metalmecánicos y esmeriladores.

El número de contrataciones respondió al compromiso adquirido de brindar oportunidades de primer empleo, especialmente en el cargo de soldador sin experiencia. Sin embargo, esta cifra no superó la cantidad inicialmente comprometida debido a las exigencias técnicas y los riesgos inherentes a las actividades a desarrollar, que requieren un alto nivel de preparación. A pesar de ello, se logró contratar a cinco estudiantes en el cargo de soldador, quienes tras demostrar un alto rendimiento en su labor, pasaron por un proceso de recategorización que les permitió ascender al cargo de Soldador 1A, fortaleciendo así sus oportunidades de desarrollo profesional dentro del proyecto.

8.3 Nuestra política de Derechos Humanos GRI 2-24)

TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S (En adelante tti)., consecuente con la cultura organizacional está comprometida con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en toda su operación y respeto a empleados, contratistas y comunidades del área de influencia y en el radio de acción de nuestras actividades; esta política está acorde con los siguientes principios:

Legalidad en todas las actuaciones: Tecnitanques no participa en acciones que comprometan o pongan en peligro la legalidad y los principios éticos fundamentales.

Rechazo a cualquier tipo de discriminación: Tecnitanques no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Rechazo al trabajo forzoso, infantil y falta de libertades: Tecnitanques, mediante la adopción de prácticas de empleo compatibles con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas. Promueve una infancia segura, erradicando el trabajo infantil mediante sus requisitos de admisión al empleo. Defiende la libertad de afiliación, asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Calidad y seguridad de los servicios: Tecnitanques garantiza que los servicios y productos que proporciona no suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, clientes y comunidades a los que van destinados, y en caso de incumplimiento, se compromete a corregirlo.

Defensa, promoción y difusión de los Derechos: Tecnitanques rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, o cualquier otra conducta que intimide u ofenda los derechos de las personas. Así mismo, promueve el respeto de los derechos humanos entre aquellas sociedades y comunidades en las que desarrolla su actividad y fomenta interna y externamente un trato digno y respetuoso a todas las personas.

Compromiso a terceros: Tecnitanques impulsa el respeto de estos derechos en su cadena de suministro a través de los Principios Éticos y las relaciones comerciales con sus proveedores, contratistas y colaboradores.

Diligencia debida: Las actuaciones de Tecnitanques se realizan con la debida diligencia con el objetivo de no vulnerar y respetar los derechos de terceros y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades.

En coherencia con nuestra Política de Derechos Humanos, promovemos entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos, garantizando el trato digno a todas las personas, especialmente en las comunidades donde operamos. Nuestras acciones sociales y laborales están orientadas a proteger y promover los derechos fundamentales, brindando oportunidades de desarrollo y empleo con criterios de equidad, participación y no discriminación.

8.4 Riesgos y oportunidades en la gestión del entorno (GRI 2-25)

La gestión del entorno en los lugares donde desarrollamos nuestras operaciones se realiza de manera estratégica y alineada con las particularidades de cada proyecto.

Identificamos, evaluamos y gestionamos los riesgos y oportunidades sociales, ambientales y económicos, considerando las condiciones del territorio, las dinámicas comunitarias y los posibles impactos de nuestras actividades.

Esta gestión nos permite anticiparnos a situaciones críticas, fortalecer relaciones con los grupos de interés locales, generar valor compartido y asegurar una operación responsable y sostenible en cada uno de los contextos donde tenemos presencia.

Riesgos y Oportunidades

Descripción del control

Demora en procesos de contratación por ausencia de mano de obra disponible

- Ejecución del plan de gestión de entorno.
- Reunión informativa de inicio con grupos interés frente al objetivo, alcance del proyecto y necesidades de contratación de mano de obra para la ejecución de este.
- Publicación de necesidades de mano de obra a través de agencia pública de empleo y dar a conocer canales de recepción de ofertas comerciales de acuerdo a los requerimientos informados a la comunidad.
- Comunicación de requerimientos de contratación de acuerdo con oferta de bienes y servicios realizada en reunión informativa a la comunidad.

Inconformidades de la comunidad y/o ceses de trabajadores.

Acciones de hecho de veedurías ciudadanas, sindicato USO, a causa de inconformidades de los colaboradores

- Ejecución del procedimiento de gestión de PQRSF y seguimiento a la respuesta de estas (TTGAD - P - 002).
- Socialización del plan de atención PQRSF colaboradores y de más grupos de interés
- Charlas permanentes con trabajadores.
- Monitoreo del entorno laboral
- Ejecución de procesos de nómina de acuerdo a condiciones de contrato definidas con los trabajadores. Fidelización colaboradores, mediante actividades de bienestar y otros.

Conflictos con las autoridades municipales y comunidad.

Bloqueos por ingreso de prefabricado que la empresa fabrica en planta Sibaté.

Exigencias de condiciones que superan el presupuesto establecido.

- Reuniones permanentes e informes con autoridades locales
- Políticas de relacionamiento con grupos de interés
- Lineamientos para la Gestión del Entorno por parte de entidades locales.
- Comunicación permanente con líderes estratégicos.

8.5 Nuestros resultados

La gestión en el 2024, en nuestra línea estratégica de huella social consistió principalmente en lo siguiente:

En nuestros proyectos en el municipio de Acacías, Meta, vinculamos a 647 colaboradores, y en el proyecto ubicado en el municipio de Uribia, La Guajira, vinculamos a 101 colaboradores. Dentro de este grupo se incluyeron algunas mujeres cabeza de hogar, personas mayores de 45 años, jóvenes entre 18 y 28 años aspirantes a su primer empleo, así como personas pertenecientes a minorías étnicas, promoviendo la inclusión y la diversidad en nuestros equipos de trabajo.

En 2024 capacitamos a un total de 153 personas en temas de formación interna, abordando áreas clave como seguridad laboral, bienestar y cuidado del ambiente.



Otros canales de relacionamiento con comunidades se habilitaron con las jornadas de diálogo para conversar y atender las principales reclamaciones, peticiones y felicitaciones de las comunidades vecinas a nuestras operaciones a quienes les socializamos los diferentes canales que tenemos dispuestos de manera virtual o presencial en territorio para recibir sus comunicaciones. A lo largo de 2024, recibimos 29 quejas que fueron resueltas en su totalidad dentro de los periodos establecidos en nuestro procedimiento interno y conforme a las exigencias normativas.

Llevamos a cabo 70 encuentros con representantes de agremiaciones, juntas de acción comunales, comités de veeduría, sindicatos y resguardos indígenas y varios espacios de diálogo contaron con el acompañamiento de nuestros clientes en el territorio.

En el marco de nuestro relacionamiento con los grupos de interés, durante el periodo reportado celebramos 53 contratos con proveedores locales del departamento del Meta. Estos proveedores prestan servicios y suministran bienes en las zonas donde desarrollamos nuestros proyectos, fortaleciendo la economía local y generando valor compartido en el territorio.

Adicionalmente, con el propósito de fortalecer las competencias para el trabajo en los territorios donde operamos, desarrollamos un entrenamiento especializado en soldadura Flux Core en el municipio de Puerto Gaitán, Meta, beneficiando a 17 personas. Esta formación estuvo dirigida a población metalmecánica –ayudantes metalmecánicos y esmeriladores– en edad productiva, residentes del municipio de Acacías, departamento del Meta. Como resultado del proceso en el 2024, se contrató a cinco de los participantes en el cargo de soldador, cumpliendo con el compromiso de brindar oportunidades de primer empleo. Aunque el número de contrataciones no superó la meta inicialmente prevista debido a la falta de experiencia y los riesgos asociados a las actividades, estos cinco colaboradores demostraron un desempeño destacado, lo que permitió su recategorización de Soldador a Soldador 1A, fortaleciendo así su desarrollo profesional dentro del proyecto.



70

Encuentros con
grupos de actores de
interés en Acacias,
Meta

647

Contrataciones
para los proyectos
del Meta.

53

Contrataciones
con proveedores
del Meta.

101

Contrataciones
para el proyecto
de la Guajira.

Impulsamos el desarrollo local generando oportunidades de empleo, formación y participación comunitaria, construyendo relaciones de confianza y bienestar en los territorios donde operamos.



9. DESEMPEÑO ECONOMICO Y FINANCIERO

9.1 Fortalecimiento de nuestro modelo financiero

El fortalecimiento del modelo financiero de la compañía ha sido posible gracias al acompañamiento de Álvarez & Marsal, firma que ha liderado el proceso de profesionalización de Tecnitanques Ingenieros SAS. Su intervención ha sido clave en la implementación de estándares contables y financieros más robustos, asegurando el cumplimiento de normativas locales e internacionales y proporcionando información financiera de alta calidad para la toma de decisiones estratégicas. La firma ha impulsado la transformación de la dirección financiera mediante la automatización de procesos, la optimización de la planeación y control financiero y el diseño de estructuras que permiten una gestión más eficiente y alineada con las mejores prácticas del sector. Su experiencia ha sido determinante en la redefinición de procesos clave como la administración de la liquidez, el control de costos y la gestión de riesgos, estableciendo así una base sólida para el crecimiento sostenible de la compañía.



El año 2024 ha representado un periodo clave en la consolidación de la planeación financiera de Tecnitanques Ingenieros SAS, destacándose por hitos estratégicos que fortalecieron la sostenibilidad de la compañía. Entre estos logros, el más relevante ha sido la confirmación del acuerdo de reorganización empresarial, lo que marca un punto de inflexión en la estabilidad financiera de la organización y sienta las bases para su recuperación y crecimiento.

En 2025, enfocaremos nuestros esfuerzos en tres grandes retos para fortalecer nuestra gestión en sostenibilidad financiera:

Optimizar la calidad de la información: revisaremos y actualizaremos las fuentes de datos en SAP, implementando controles adicionales para asegurar la consistencia en la recopilación y procesamiento de datos.

Mayor precisión en la asignación del overhead: incorporando métricas operativas además de las financieras, para mejorar la exactitud en la distribución de costos indirectos, permitiendo una visión más integral del desempeño de la empresa.

Cuantificación de impactos relacionados con el cambio climático: analizaremos las implicaciones financieras, así como otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático, con el objetivo de fortalecer nuestra estrategia de las implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.



EBITDA 2024

\$ 11.824.736 COP

91 %

Cumplimiento



9.2 Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201 - 1)

Valor económico directo generado	2024	2023
Por ventas de servicios de fabricación industrial e ingeniería civil.	155.508.686	112.454.977

*Información en miles de pesos Colombianos.

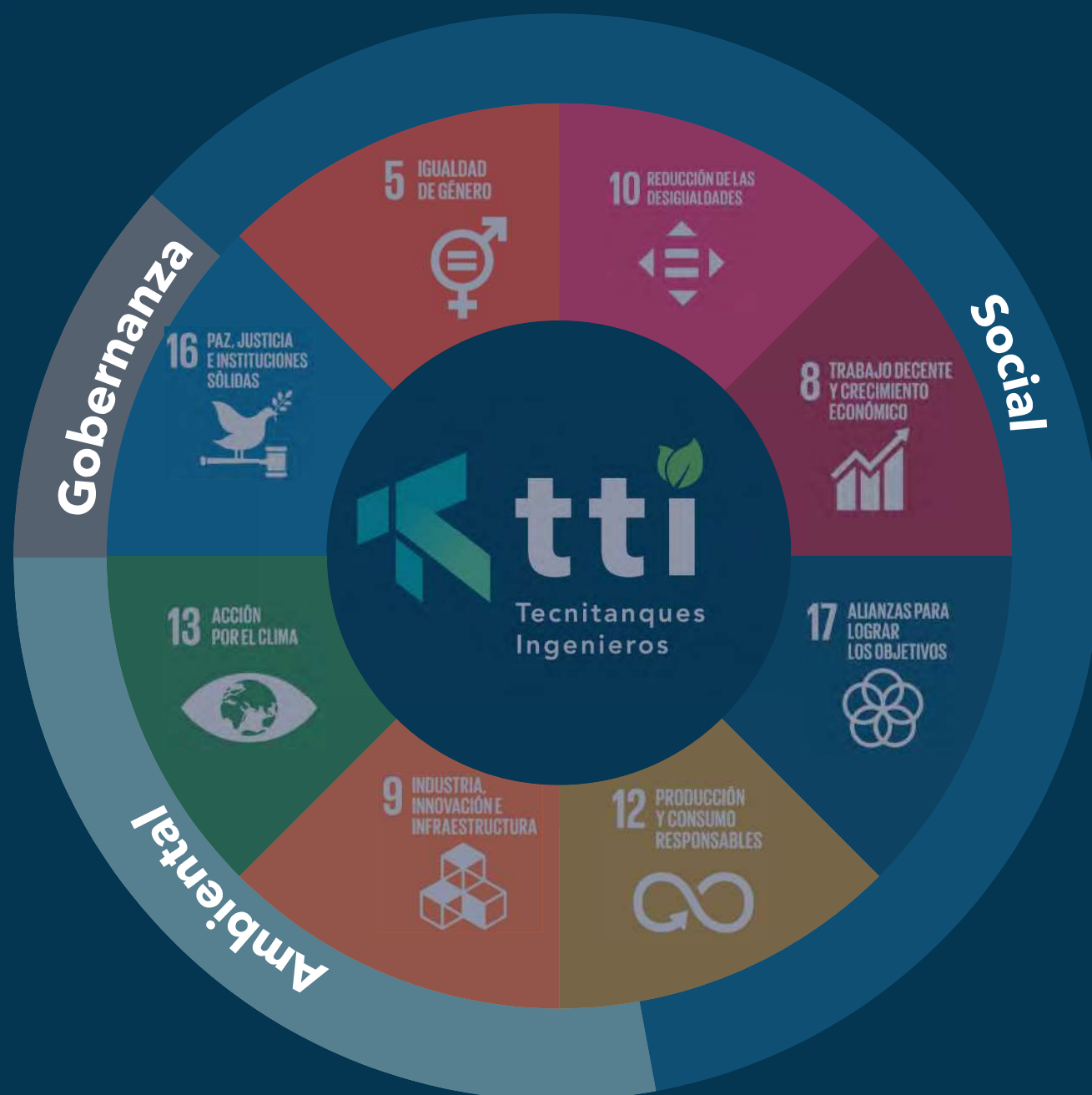
Valor económico distribuido	2024	2023
Costos Opetacionales	78.491.941	57.301.453
Salarios y beneficios a colaboradores	54.621.430	33.437.540
Pagos a proveedores de capital	661.268	481.194
Pagos al gobierno	7.382.222	6.049.090
Inversión en la comunidad (donaciones)	1.014	—
Total, valor Económico distribuido	141.157.875	97.269.277
Total, valor económico retenido	14.350.811	15.185.700

*Información en miles de pesos Colombianos.

9.2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático GRI 201 - 2)

Descripción del riesgo u Oportunidad	Clasificación	Descripción del Impacto Relacionado	Implicaciones financieras antes de medidas.	Métodos utilizados para gestionar el riesgo	Costos de las medidas tomadas.
Aumento de la frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos (físico): Lluvias torrenciales, inundaciones, deslizamientos de tierra que afecten la infraestructura de producción y la cadena de suministro (transporte de materias primas y productos terminados).	Físico	Interrupción de la producción, retrasos en la entrega, daños a la propiedad (planta, equipos, inventario), aumento de costos logísticos y de transporte, posibles reclamaciones por incumplimiento de contratos.	Potencial aumento significativo en costos operativos (reparaciones, transporte alternativo, almacenamiento temporal), disminución de ingresos por retrasos o cancelación de pedidos, aumento de primas de seguros.	*Diversificación de proveedores y rutas de transporte. *Fortalecimiento de la infraestructura de producción en zonas de menor riesgo o con medidas de protección. *Desarrollo de planes de contingencia y seguros adecuados para cubrir pérdidas por eventos climáticos. *Monitoreo constante de alertas meteorológicas y planes de evacuación.	Próxima etapa
*Cambios en la disponibilidad y costo de materias primas (físico): Alteraciones en los patrones climáticos que afecten la extracción o producción de acero, polímeros y otros materiales esenciales para la fabricación de tanques.	Físico	Aumento de los precios de las materias primas, escasez de suministro, necesidad de buscar materiales alternativos con posibles implicaciones en la calidad o el costo.	Aumento en el costo de producción, posible disminución de márgenes de ganancia, necesidad de invertir en investigación y desarrollo de nuevos materiales o procesos.	*Establecimiento de relaciones a largo plazo con proveedores clave. *Exploración de fuentes alternativas de materiales y evaluación de su viabilidad técnica y económica. *Optimización del uso de materiales en los procesos de producción para reducir el desperdicio. *Consideración de materiales reciclados o con menor huella de carbono.	Próxima etapa
*Mayor regulación ambiental y de emisiones (regulador): Implementación de normativas más estrictas sobre emisiones de gases de efecto invernadero, gestión de residuos y eficiencia energética para la industria manufacturera en Colombia	Regulador	Necesidad de invertir en tecnologías más limpias y eficientes, implementar nuevos procesos productivos, incurrir en costos de cumplimiento normativo (permisos, informes, auditorías), posibles sanciones por incumplimiento.	Aumento en los costos de inversión en equipos y tecnologías, aumento en los costos operativos por nuevas exigencias ambientales, riesgo de multas y sanciones.	*Monitoreo proactivo de los cambios regulatorios. *Evaluación e implementación de tecnologías de producción más eficientes y con menores emisiones. *Desarrollo de programas de gestión de residuos y economía circular. *Capacitación del personal en nuevas normativas y prácticas ambientales.	Próxima etapa

Descripción del riesgo u Oportunidad	Clasificación	Descripción del Impacto Relacionado	Implicaciones financieras antes de medidas.	Métodos utilizados para gestionar el riesgo	Costos de las medidas tomadas.
*Aumento de los costos de la energía (otro): Políticas gubernamentales o dinámicas del mercado energético impulsadas por la transición hacia fuentes de energía renovable podrían aumentar los costos de la electricidad y otros combustibles utilizados en la producción.	Otro (influenciado por regulaciones y mercado)	Aumento de los costos operativos de producción, afectando la competitividad de los precios de los productos.	Disminución de márgenes de ganancia, necesidad de ajustar precios (con posible impacto en la demanda).	*Evaluación de la viabilidad de implementar fuentes de energía renovable en las instalaciones (paneles solares, etc.). *Optimización del consumo energético en los procesos productivos. *Negociación de contratos de suministro de energía a largo plazo.	Próxima etapa
*Incremento en los costos y posibles restricciones en el suministro de agua.	Físico	Limitación en el acceso al agua para el bienestar de los colaboradores, afectando condiciones laborales y cumplimiento normativo.	Aumento en costos por compra y transporte de agua, posibles sanciones regulatorias y afectación en la productividad por condiciones inadecuadas.	*Implementación de sistemas de captación y almacenamiento, optimización del consumo, alternativas de abastecimiento y monitoreo continuo del recurso.	Próxima etapa
*Ocurrencia de incendios forestales en las áreas cercanas a las instalaciones, generando amenazas para la seguridad de los colaboradores, la infraestructura y el medio ambiente.	Físico	Riesgo para la seguridad de los colaboradores e infraestructura, afectación ambiental y posible interrupción de operaciones.	Costos por daños a instalaciones, pérdida de activos, aumento en seguros.	Planes de prevención y respuesta, monitoreo de condiciones ambientales, capacitación en gestión de emergencias y alianzas con cuerpos de bomberos.	Próxima etapa
*Desbordamiento del embalse cercano a la empresa, generando inundaciones que pueden afectar la seguridad de los colaboradores, dañar la infraestructura y alterar las operaciones.	Físico	Inundación de las instalaciones, afectación a la seguridad de los colaboradores y daños a la infraestructura.	Costos por reparación de daños, interrupción de actividades, pérdida de activos.	Monitoreo de niveles del embalse, planes de emergencia, drenajes adecuados, barreras de contención y coordinación con autoridades locales.	Próxima etapa



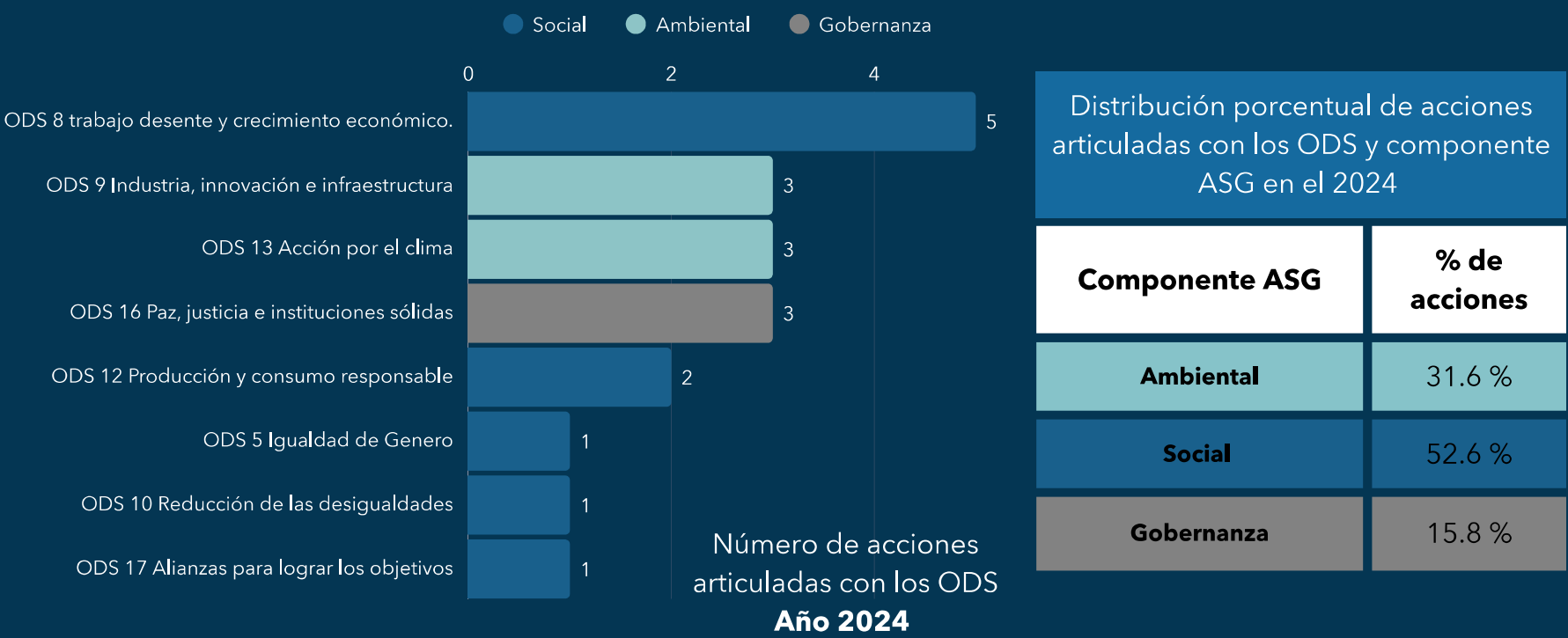
10. CONTRIBUCIONES A LOS ODS

10. 1 Nuestra contribución a los ODS

Desde 2024, incorporamos formalmente la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como uno de nuestros objetivos estratégicos. Como parte de este compromiso, hemos destinado un capítulo específico en este informe para presentar de manera detallada cómo nuestras acciones, decisiones e inversiones se alinean y aportan al cumplimiento de la Agenda 2030.

Nuestra estrategia de sostenibilidad contribuye de manera directa al logro de 8 ODS, reflejando nuestros esfuerzos por generar valor en las dimensiones social, ambiental y de gobernanza. A través de nuestras prácticas, buscamos no solo mitigar impactos negativos, sino también potenciar transformaciones positivas que beneficien a nuestras comunidades, el entorno y nuestros grupos de interés.

En la siguiente gráfica se presenta el número de acciones realizadas durante el año 2024 que contribuyeron a cada uno de estos ODS priorizados por TTI. Estas acciones no solo reflejan el compromiso institucional con los objetivos globales, sino que también evidencian cómo nuestra estrategia se traduce en resultados concretos que impulsan el desarrollo sostenible desde nuestra operación.



KPI % total de mujeres en la organización (considerando el número de contrataciones).

KPI Evaluación de desempeño a los colaboradores

KPI Gestión de los residuos generados

KPI Cuantificación de Huella de Carbono

KPI Seguridad en el trabajo

KPI Formación de colaboradores

Meta Aumentar en un 2% el porcentaje total de mujeres en la organización (considerando el número de contrataciones al finalizar el periodo de reporte)

Meta Evaluación de desempeño al 100% de los colaboradores

Meta Gestionar el 100% de los residuos que generamos.

Meta Cuantificar la huella de carbono en en fabricación (Alcance 1,2 y 3)
Cuantificar la la huella de carbono en operaciones (Alcance 1)

Meta Mantener un TRIF (Frecuencia de accidentes registrables) por debajo de 0,22
Mantener un IF (Índice de frecuencia) por debajo de 0,55
Mantener un IS (Índice de Severidad) por debajo de cero

Meta Superar el 80% de los colaboradores participantes en algún programa de formación.

Igualdad de género



• Mujeres en la organización	14%
• Mujeres en cargo directivo	31%
• Mujeres en cargo profesional	32%
• Mujeres en cargo administrativo	33%
• Mujeres en cargo operativos	8%

En 2024, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género y la promoción de oportunidades para las mujeres dentro de la organización, en alineación con el ODS 5. Actualmente, las mujeres representan el 14% de nuestra fuerza laboral, con una participación destacada en roles estratégicos: el 31% ocupa cargos directivos, el 32% se desempeña en posiciones profesionales, el 33% en áreas administrativas y el 8% en cargos operativos.

Estos avances reflejan nuestros esfuerzos por fomentar entornos laborales más inclusivos, impulsando el liderazgo femenino y promoviendo políticas que garanticen igualdad de oportunidades para todas las personas en nuestra organización.

Los valores reportados fueron definidos considerando el número de contrataciones realizadas durante el año 2024. Es importante tener en cuenta que, debido a la dinámica propia de nuestra operación –centrada en proyectos específicos y contratos por obra o labor–, la rotación de personal tiende a ser alta. Esta característica responde a la necesidad de ajustar nuestros equipos según los proyectos activos en el periodo reportado, lo cual también influye en la composición y evolución de nuestra fuerza laboral.

Trabajo decente y crecimiento económico



En 2024, avanzamos significativamente en la optimización de nuestras herramientas digitales, fortaleciendo la gestión del talento humano.

La implementación de un modelo de evaluación de desempeño nos permitirá en el 2025 obtener una visión integral del rendimiento de nuestros colaboradores, facilitando la toma de decisiones estratégicas en aspectos clave como el fortalecimiento de competencias, la remuneración variable y los ajustes salariales.



Adicionalmente, consolidamos iniciativas enfocadas en la salud y seguridad en el trabajo, asegurando entornos laborales más seguros y promoviendo el bienestar de nuestros equipos como describimos en el numeral 5.2

ODS
12

Producción y consumo responsable

En 2024, fortalecimos nuestra gestión de satisfacción del cliente mediante la creación de una línea base que nos permite medir y mejorar continuamente nuestro desempeño.

Como reconocimiento a este esfuerzo, nuestro cliente principal destacó nuestra eficiente gestión documental y el compromiso en mantener el estatus de los dossiers alineado con el avance constructivo de los proyectos, lo que ha garantizado entregas oportunas y fortalecido la confianza y credibilidad en nuestras operaciones. Este logro ha sido posible gracias a la optimización de nuestro modelo operativo, el desarrollo del talento humano y la implementación de herramientas tecnológicas avanzadas, permitiéndonos responder de manera ágil y confiable a las necesidades de nuestros clientes internos y externos.

En nuestro compromiso con la sostenibilidad, presentamos por primera vez el informe integrado de sostenibilidad bajo el estándar internacional del Global Reporting Initiative - GRI.

Adicionalmente, reforzamos nuestra contribución a la economía circular con la entrega de 84.640 kilogramos de residuos de acero, donde fueron reincorporados en procesos de transformación para la producción de nuevo acero.

Asimismo, contamos con certificaciones en estándares internacionales como ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 9001:2015 y NORSOK S-WA-006:2020, reafirmando nuestro compromiso con la gestión ambiental, la seguridad en el trabajo y la calidad en nuestros procesos.

ODS
13

Acción por el clima

En 2024, nos hemos alineado con el ODS 13 mediante la implementación de acciones concretas para mitigar nuestro impacto en el cambio climático.

Realizamos un seguimiento detallado a las medidas de mitigación propuestas para la reducción de las emisiones Gases Efecto Invernadero y buscamos oportunidades de mejora. Además, cuantificamos nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

Adicionalmente, monitoreamos los consumos de energía y combustible, optimizando el uso de recursos y promoviendo la eficiencia operacional dentro de nuestras operaciones.

Industria, innovación e infraestructura

ODS
9

Impulsamos la innovación y la eficiencia en nuestros procesos industriales mediante el mantenimiento, la optimización continua y la implementación de mejoras tecnológicas, destacando en 2024 la puesta en marcha de la cabina de granallado.



Esta incorporación tecnológica ha permitido mejorar significativamente la calidad del tratamiento de superficies, minimizando la exposición de los trabajadores al material particulado, contribuyendo a un entorno de trabajo más seguro y eficiente.

Además, implementamos tecnología de aislamiento líquido, permitiéndonos cuantificar una reducción en las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), alineando nuestros procesos con el compromiso de mitigar el impacto ambiental de nuestras operaciones.

Complementariamente, desarrollamos cuatro talleres dirigidos a nuestros colaboradores, enfocados en fomentar una cultura de colaboración, innovación y cambio positivo dentro de la organización. Estos espacios permitieron fortalecer habilidades, promover ideas creativas para la mejora continua y consolidar una mentalidad orientada al aprendizaje y la transformación de nuestros procesos.



Reducción de las desigualdades

Fomentamos la inclusión y la diversidad en nuestra organización cuantificamos la representación de grupos subrepresentados en nuestra plantilla es de aclarar que el aumento o no de este aspecto dependerá del lugar donde se desarrollen las actividades de construcción y montaje, teniendo en cuenta la necesidad del cliente.

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (GRI 405-2)		
Descripción	Ratio de salario ((Salario Base Mujeres) / (Salario Base Hombres))	Ratio de remuneración salarial ((Salario Base Mujeres) / (Salario Base Hombres))
Directivos	0.99	-
Gerentes	0.89	0.91
Coordinadores	1.14	0.34
Profesionales	0.94	0.61
Administrativos	1.18	0.30
Operativos	0.82	-

En el 2024, los ratios salariales y de remuneración entre mujeres y hombres oscilan entre 0 y 1.18. Algunas categorías muestran una paridad cercana (por ejemplo, Altos Directivos, Directivos), mientras que otras indican una diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres (por ejemplo, Líderes, Operativos, Coordinadores, Administrativos).

Para el 2025 se revisarán estas disparidades salariales con el fin de acercarnos cada vez más a la igualdad salarial.

Paz, justicia e instituciones sólidas



Optamos por una gestión empresarial basada en la transparencia y la mitigación de riesgos. Implementamos un enfoque estructurado para la gestión de riesgos en proyectos, fortaleciendo la identificación, evaluación y control de posibles impactos en nuestras operaciones. Además, desarrollamos un plan de capacitaciones enfocado en la gestión de riesgos y la ética corporativa, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para la toma de decisiones responsables.

Complementamos estas acciones con la implementación de un plan de lecciones aprendidas, permitiéndonos mejorar continuamente nuestros procesos y fortalecer nuestra cultura organizacional.

- Número de programas de cultura organizacional implementados.
- Porcentaje de colaboradores capacitados en código de ética.
- Número de procesos identificados para la gestión de riesgos.

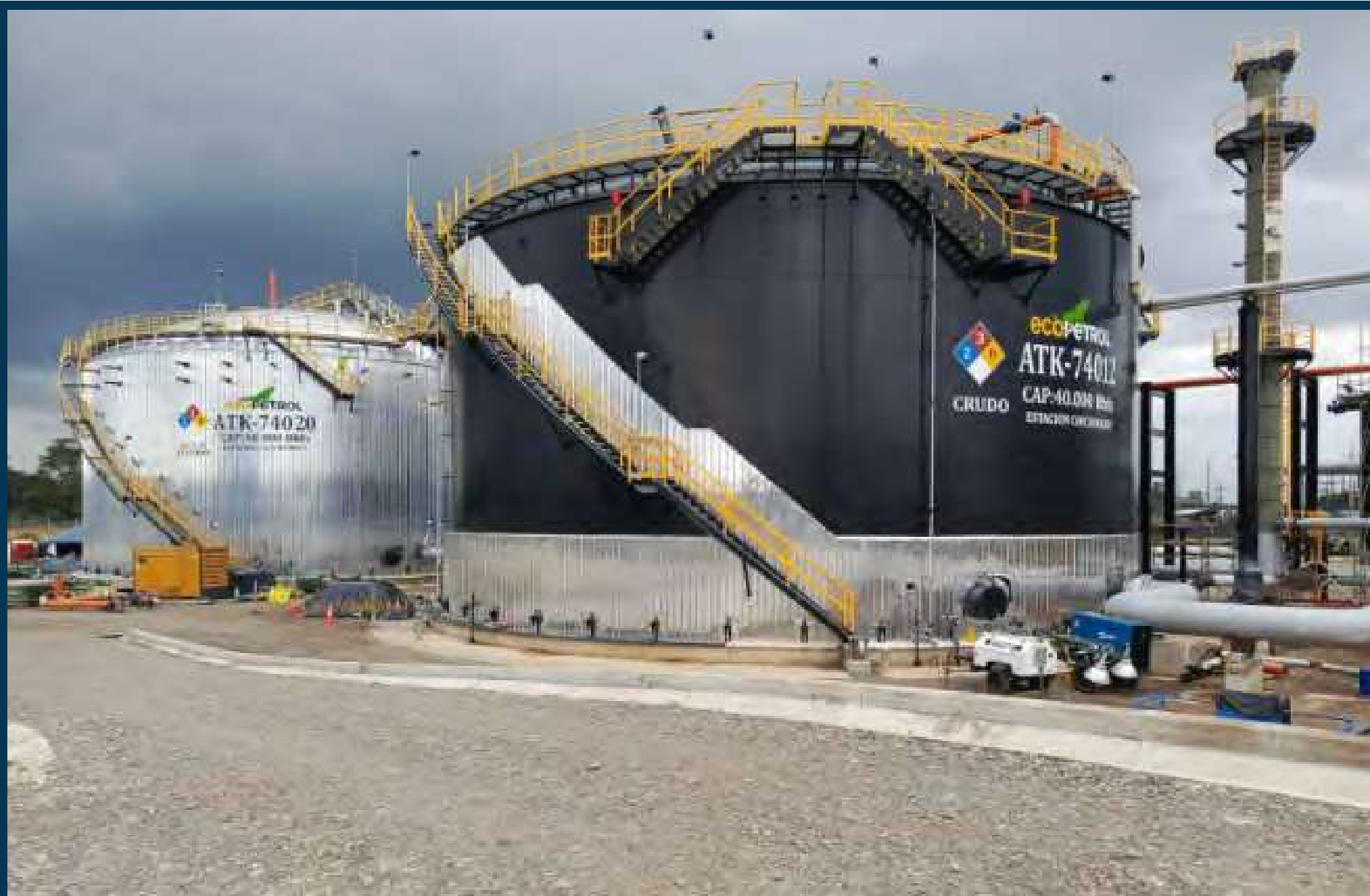
Alianzas para lograr los objetivos



Nuestra contribución al ODS 17 se enfoca principalmente en el desarrollo de alianzas estratégicas con proveedores para la formación de actores de la comunidad, promoviendo el crecimiento conjunto y el fortalecimiento de capacidades técnicas.

Como resultado, implementamos el Programa de Capacitación y Calificación en Aplicación de Recubrimientos en la Categoría de Ayudantes Técnicos de Pintura, en el cual participaron 18 personas en el proyecto desarrollado en el meta, brindándoles nuevas oportunidades de desarrollo laboral. Adicionalmente, llevamos a cabo el Programa de Capacitación y Calificación para Supervisores en Aplicación de Recubrimientos, con la participación de 3 personas, asegurando la especialización y mejora continua en el sector.

Nuestros aliados en el 2024	
Capacitación teórico práctica y certificación en procesos de soldadura Flux Core Arc Welding- FCAW	Escuela de soldadura Hemesi Colombia, en Acacias, Meta.
Capacitación teórico práctica y certificación en procesos de soldadura Flux Core Arc Welding- FCAW	Escuela de soldadura West Arco, en Acacias, Meta.
Capacitación y Calificación en Aplicación de Recubrimientos en Categoría D Ayudantes Técnicos de Pintura.	Con la Asociación Colombiana de Corrosión y Protección ASCOR en Acacias, Meta.
Capacitación y calificación para inspectores en aplicación de recubrimientos.	



11. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Estándar GRI	Contenidos	Ubicación /Respuesta directa
Contenidos Generales		
GRI 2: Contenidos generales	2-1 Detalles organizacionales	Nombre legal [2-1a]: TECNITANQUES INGENIEROS S.A.S Naturaleza de la propiedad y forma jurídica [2-1b]: Sociedad por Acciones Simplificadas. Ubicación de la sede central [2-1c]: Bogotá, Colombia. Países en donde opera [2-1d]: en el 2024 solo operó en Colombia.
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	No aplica para TTI, debido a que todas las operaciones responden a la misma organización.
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	El periodo objeto del informe es comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2024, con una frecuencia anual. Consultas y solicitudes de información adicional sobre los contenidos reportados pueden ser solicitados al correo electrónico: elizabeth.barragan@tecnitanques.com Gerente de Sostenibilidad.
	2-4 Actualización de la información	No hubo lugar a reexpresiones de información publicada previamente.
	2-5 Verificación externa	El Reporte de Sostenibilidad no ha sido objeto de verificación externa
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 10. Numeral 1.5 Nuestros principales procesos productivos y de construcción
	2-7 Empleados	Página 28. Numeral 6.1 Construimos relaciones de confianza con nuestros colaboradores
	2-8 Trabajadores que no son empleados	En Tecnitankes Ingenieros (TTI), todos los trabajadores hacen parte de la nómina directa de la organización, lo que nos permite implementar de manera integral nuestras políticas laborales, de bienestar y desarrollo. Únicamente en casos específicos se vinculan contratistas externos, quienes pertenecen a empresas legalmente constituidas y prestan servicios puntuales a la compañía. Estos contratistas no están incluidos en las actividades y campañas ejecutadas o planeadas por TTI, dado que su vinculación no hace parte de la estructura organizacional interna ni de los programas permanentes dirigidos al personal directo.

GRI 2: Contenidos generales	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Página 12 y 13 Numeral 2.1 Gobernanza
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Página 12 y 13 Numeral 2.1 Gobernanza
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	La Asamblea General de Accionistas no tiene un presidente permanente designado sino que nombra un presidente para cada sesión anual. La Asamblea nombra revisor fiscal y gerente general de la sociedad.
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 12 y 13 Numeral 2.1 Gobernanza
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	La responsabilidad por la gestión de los impactos y riesgos está delegada en la Gerencia apoyada en el equipo directivo de TTI, quien tiene la responsabilidad de generar informes periódicos a la Asamblea General de Accionistas sobre el desempeño de los negocios, incluyendo aspectos financieros, operativos y administrativos que incluyen el desempeño en sostenibilidad (Art. 11, numeral 9 de los estatutos) El Gerente tiene la facultad de nombrar y remover empleados de la sociedad (Art. 11, numeral 7 de los estatutos), lo que implica la posibilidad de delegar responsabilidades en distintos niveles de la organización. Además, dentro de sus funciones se incluye la administración de los bienes de la empresa, la ejecución de contratos y la representación de la sociedad ante autoridades administrativas y jurisdiccionales (Art. 11, numerales 1, 5 y 11 de los estatutos), lo que abarca aspectos relacionados con la gestión del impacto económico y ambiental de la compañía.
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	La gerencia de TTI es responsable de aprobar el contenido del informe de sostenibilidad de TTI y de rendir cuentas a la Asamblea General de Accionistas.
	2-15 Conflictos de interés	Los estatutos establecen controles para prevenir conflictos de interés (Art. 11 y Art. 15). Durante el periodo de reporte no se declararon conflictos de interés. Continuaremos robusteciendo los controles durante los próximos años.
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Durante el periodo de reporte no se registraron comunicaciones de inquietudes críticas vinculadas a las operaciones de TTI.

GRI 2: Contenidos generales	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	No tenemos establecidos criterios de capacitación o fortalecimiento de capacidades colectivas en materia de desarrollo sostenible. La gerencia de sostenibilidad podría incidir en este aspecto durante los próximos años. Los estatutos no establecen explícitamente medidas para incrementar los conocimientos, habilidades y experiencia del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Los estatutos de TTI no establecen un proceso formal de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.
	2-19 Políticas de remuneración	TTI omite este contenido por restricciones de confidencialidad.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	TTI omite este contenido por restricciones de confidencialidad.
	2-21 Ratio de compensación total anual	TTI omite este contenido por restricciones de confidencialidad.
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 2. A nuestros grupos de interés
	2-23 Compromisos y políticas	Página 15. Numeral 3.1 Política de sostenibilidad Página 27. Política gestión integral. Política de Gestión del Riesgo. Página 28. Política de suspensión de tareas. Página 49. Políticas de Responsabilidad Social Página 50. Política de Derechos Humanos. Adicionalmente contamos con las siguientes políticas y reglamento: Política de Gestión Integral Política de pagos Política de prevención de Acoso Laboral Política de seguridad de procesos Política de seguridad vial Política sobre Alcohol y drogas Reglamento Interno de trabajo.
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Página 15. Numeral 3.1 Política de sostenibilidad Página 27. Política gestión integral. Política de Gestión del Riesgo. Página 28. Política de suspensión de tareas. Página 49. Políticas de Responsabilidad Social Página 50. Política de Derechos Humanos.
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos. (Entorno)	Página 51. Numeral 8.4 Riesgos y oportunidades
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos (HSE)	Página 26. Numeral 5.3 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (GRI 2-25; 403-2)

GRI 2: Contenidos generales	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	TTGP-P-050 PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE PQRSF Todas las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF) provenientes de clientes y/o partes interesadas son recibidas y gestionadas a través del correo electrónico dispuesto en nuestra página web. Los colaboradores responsables de atender estas solicitudes, desde las diferentes áreas de la organización, deben darles trámite y cierre conforme a los tiempos establecidos por TTI y la normativa legal vigente. Es fundamental que, durante todo el proceso, se garantice el principio de confidencialidad de la información, asegurando un tratamiento responsable y respetuoso de cada caso. En el contexto de los proyectos, el personal designado para el relacionamiento con el entorno tiene la responsabilidad de socializar los canales oficiales de atención de PQRSF con la comunidad, permitiendo así que sus requerimientos sean presentados y atendidos de manera oportuna a través de los medios formales definidos por la organización.
	2-28 Afiliación a asociaciones	TTI no presenta afiliación a ninguna Asociación.
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 19. Numeral 3.7 Nuestros grupos de interés
	2-30 Convenios de negociación colectiva	TTI omite este contenido por restricciones de confidencialidad.
Temas materiales		
GRI 3: Temas Materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Página 17. Numeral 3.4 Análisis de nuestra doble materialidad.
	3-2 Lista de temas materiales	Página 17. Numeral 3.4 Análisis de nuestra doble materialidad.
	3-3 Gestión de temas materiales: Riesgo Corporativo	Página 22. Numeral 4.1 Nuestros riesgos corporativos.
	3-3 Gestión de temas materiales: Trabajo seguro	Página 25. Numeral 5.1 Gestión Integral Basada en la Excelencia del Comportamiento - GIBEC (GRI 403 -1).
	3-3 Gestión de temas materiales: Relaciones de confianza	Página 30. Numeral 6.1 Construimos relaciones de confianza.

	3-3 Gestión de temas materiales: Huella social	Página 49. Numerales 8 - 8,4 Construimos huella social.
	3-3 Gestión de temas materiales: Cuidado del ambiente	Página 45. Numerales 7 - 7,4 Cuidamos el ambiente
Indicadores específicos		
GRI 204: Prácticas de Abastecimiento	204-1 Proporción del gasto sobre proveedores locales	Página 40, 41. Numeral 6.4 Construimos relaciones de confianza con nuestros proveedores (GRI 204 -1)
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directa de alcance 1	Página 47. Numeral 7.4 Nuestro Seguimiento.
	305-2 Emisiones directas asociadas a energía (alcance 2)	Página 47. Numeral 7.4 Nuestro Seguimiento.
	305-3 Otras emisiones (alcance 3)	Página 47. Numeral 7.4 Nuestro Seguimiento.
GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	En línea con nuestra meta de gestionar el 100% de los residuos generados, en el 2024 se entregaron los siguientes residuos: 1.654 kilogramos de material aprovechable, incluyendo plástico, aluminio, cartón, papel de archivo y vidrio, a una asociación de recicladores autorizada. 4.352 kilogramos de residuos peligrosos fueron gestionados a través de un gestor autorizado, contando con los respectivos certificados de disposición final. 2.708 kilogramos de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) para su disposición y aprovechamiento. 84.640 kilogramos de residuos de acero fueron incorporados a un proceso de economía circular para su transformación en nuevo acero. Estas acciones reafirman nuestro compromiso con una gestión responsable de residuos, promoviendo la economía circular y el cumplimiento ambiental en todas las etapas del proceso operativo.
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	
	306-3 Residuos generados	

GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados	Página 31 y 32. Numeral 6.2 Nuestras contrataciones en el 2024.
	401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo	Página 39. Numeral 6.3.6 Beneficios para nuestros colaboradores
	401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados	Página 32. Numeral 6.2 Nuestras contrataciones en el 2024
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Durante el año 2024 se realizó auditoría interna y se recibieron dos ciclos de auditoría externa de seguimiento realizado por el ICONTEC. En Tecnitanques Ingenieros (TTI), la seguridad y salud en el trabajo (SST) es una prioridad absoluta. Nuestro sistema de seguridad, junto con las metodologías de gestión de riesgos implementadas, abarca la totalidad de nuestras operaciones, incluyendo nuestra filial. Garantizamos que cada una de nuestras ubicaciones de operación se encuentra cubierta por nuestro sistema de SST, asegurando un ambiente de trabajo seguro para todos nuestros colaboradores.
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 26. Numeral 5.3 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Contamos con un profesigramas, el cual describe los cargos y el tipo de exámenes médicos que se le debe realizar a cada colaborador, teniendo en cuenta si son para Ingreso, periódicos, egreso, post incapacidad. Estos servicios de salud son prestados por diferentes IPS's del país, los conceptos médicos ocupacionales generados por las IPS contemplan información general del colaborador, los énfasis solicitados y según los estudios realizados la IPS describe si el aspirante es apto o no para el cargo, a su vez el concepto describe recomendaciones relacionadas con el desarrollo de las actividades del cargo, ej, pausas actividad, hábitos de vida saludable, uso de EPP y demás observaciones que el medico considere son importantes para el trabajador. Estas IPS deben dar cumplimiento legal para la prestación del servicio, a su vez TTI realiza inspecciones y auditorias a proveedores con el objetivo de realizar seguimiento y control de terceros, PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y REEVALUACIÓN DE PROVEEDORES TTSCM-P-004.

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo.	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	TTI cuenta con cartelera informativa, grupo de Whatsapp, reunión diaria donde se divulgan las diferentes actividades organizadas en cuanto a las diferentes temáticas; HSE Gestión Social Temas Administrativos Temas Operativos Temas de Logística de Obra Por estos medios se realiza diferentes inscripciones para participar en la elección de los diferentes comités, como lo es el COPASST y COCOLA.
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	TTI cuenta con matriz de formación, la cual contempla capacitaciones generales y específicas TTGI-Pg-016A
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Durante el proceso de contratación, el departamento de talento humano gestiona todo el proceso de afiliaciones a Salud, Riesgos, Pensión, Fondo de cesantías, dando cumplimiento a la reglamentación colombiana
		TTI cuenta con programas de prevención, a continuación se describen algunos: PVE Desorden musculoesquelético TTGI_Pg_002 Prevención de riesgo cardiovascular TTGI_Pg_003 SIE Conservación auditiva TTGI_Pg_004 SIE Exposición de químicos y material particulado TTGI_Pg_005 Programa de prevención y protección contra caídas TTGI_Pg_006 Programa de gestión de riesgo mecánico TTGI_Pg_007 Programa de gestión del riesgo psicolaboral TTGI_Pg_008 Programa de gestión integral de residuos TTGI_Pg_009 Programa de ahorro de energía TTGI_Pg_010 Programa de intervención del riesgo químico TTGI_Pg_013 Programa de control de sustancias psicoactivas TTGI_Pg_014 Programa de gestión del Comportamiento TTGI_Pg_020 Programa de pausas activas TTGI_Pg_021
	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	Todos nuestros clientes y contratos mantienen estándares HSE que son parte de la adjudicación de contratos y son controlados durante la ejecución de los proyectos. Esto es por medio de interventorías en sitio las cuales validan y garantizan que TTI cumple con los estándares internos establecidos por el cliente y los establecidos en el marco legal colombiano.
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Contamos con un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SG-SST) implementado conforme a los requerimientos legales vigentes y alineado con estándares reconocidos, el cual se aplica a la totalidad de los trabajadores vinculados directamente. Este sistema está diseñado para prevenir riesgos laborales, promover la salud ocupacional y garantizar condiciones seguras en el desarrollo de las actividades económicas de la empresa. En 2024, se mantuvo un promedio de 403 trabajadores, todos vinculados mediante nómina directa, quienes estuvieron plenamente cubiertos por el SG-SST e incluidos en las estrategias de prevención, promoción de la salud y participación en actividades ambientales, tales como campañas y jornadas de capacitación. El sistema también contempla a terceros con vínculo laboral o en misión para la organización, siempre que estén directamente relacionados con el desarrollo de la actividad económica de la empresa. No obstante, los contratistas con razón social independiente que prestan servicios específicos no están incluidos en las actividades ni campañas planeadas dentro del sistema de gestión, dado que son responsables de aplicar sus propios sistemas conforme a la normativa vigente.

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo.	403-9 Lesiones por accidente laboral	Página 25. Numeral 5.2 Indicadores de seguridad y salud en el trabajo						
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Página 25. Numeral 5.2 Indicadores de seguridad y salud en el trabajo						
GRI 404: Formación y educación	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Formación de colaboradores desglosado por categoría laboral y género (GRI 404-1)						
		Descripción	Colaboradores formados		Horas de formación		Promedio horas de formación	
		Descripción	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
		Directivo	19	14	15	11	0.05	0.17
		Profesional	15	7	12	6	0.04	0.09
		Administrativo	17	15	14	12	0.04	0.19
		Operativo	348	45	278	36	0.87	0.56
GRI 404: Formación y educación	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Página 33 y 34. Numeral 6.3 Las relaciones de confianza con nuestros colaboradores						
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera	Página 34. Numeral 6.3.1 Formación y evaluación periódica						
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados	Página 31. Numeral 6.2 Nuestras contrataciones en el 2024						
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres	Página 65. Reducción de las desigualdades						
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Pagina 23. Numeral 4.1 Nuestros riesgos corporativos						
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pagina 23. Numeral 4.1 Nuestros riesgos corporativos						

