



**GRUPO  
EMPRESARIAL  
LHS**

---

**INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD**

---

**2022**



# Contenido

1

**Nosotros**

2

**Desempeño Económico**

3

**Gestión Ambiental**

4

**Talento Humano y Empleo**

5

**Seguridad y Salud en el Trabajo**

6

**Gestión Contratistas y Proveedores**

# Nosotros



# SALUDO DE LA PRESIDENCIA

El Grupo LHS, tiene la certeza que la alta calidad durante la ejecución de los proyectos puede ser mantenida gracias a la experiencia empresarial basada en los principios de un desarrollo sostenible y a largo plazo.

En el presente informe se da a conocer el desempeño obtenido durante el año 2022 periodo del 1 enero a 31 diciembre, en donde se manifiesta la ejecución de actividades que pueden influir sobre los asuntos económicos, sociales y ambientales, el cual no contiene ajustes frente a la información presentada con anterioridad.

Para el año 2022 con dificultades, pero con el esfuerzo conjunto, brindamos beneficios a las diferentes regiones de Colombia con la ejecución de las obras, traduciéndose en la reducción de costos operativos, proporcionando facilidad en la movilidad de bienes, servicios y personas, y en consecuencia impulsando la economía donde se desarrollan.

En compromiso con el futuro de nuestro país, continuamos trabajando por el cuidado y protección de los recursos naturales, como se puede demostrar en la implementación de paneles solares en los campamentos de la organización, así como en la ejecución del proyecto Carbono Forestal en el departamento del Vichada, entre otras actividades.

Para los próximos años, el Grupo LHS continuará trabajando por el desarrollo de proyectos sostenibles, proponiendo retos mayores. Entre otros, la planificación e implantación del estándar RSPO en la producción de palma de aceite, que obedece a la producción de forma respetuosa con el medio ambiente.

Sin duda hemos llegado hasta acá gracias al compromiso y trabajo de nuestros trabajadores, proveedores y aliados. Invitamos a nuestros grupos de interés a conocer nuestra gestión en el presente informe.

Luis Fernando Solarte.  
Presidente Grupo LHS.

# ACERCA DE ESTE INFORME

El Grupo LHS presenta su sexto informe de sostenibilidad, que incorpora el estándar GRI. Esta publicación muestra el desempeño del Grupo en términos económicos, sociales y ambientales, lo que refleja su compromiso con los propósitos de sostenibilidad. El informe incluye una evaluación de los impactos positivos y negativos del Grupo en el medio ambiente, la seguridad de los trabajadores, el cumplimiento de la legislación vigente, el respeto a los derechos humanos, entre otros aspectos. También contiene información actualizada sobre la gestión de los recursos financieros, humanos y materiales, así como los programas desarrollados para promover la responsabilidad social y el crecimiento sostenible. El Grupo LHS cree firmemente en la importancia de la sostenibilidad.

El último informe anual se publicó en el año 2022. Para consultar el historial de nuestro progreso, visite nuestra web [www.grupolhs.com](http://www.grupolhs.com). Para cualquier pregunta o sugerencia, puede contactarnos a través de [grupolhs@grupolhs.com](mailto:grupolhs@grupolhs.com).

Este informe ha sido verificado por la Presidencia y validado por los líderes de gestión. Se informa que el presente informe no cuenta con verificación externa.



# NOSOTROS

El Grupo Empresarial LHS está conformado por las empresas: Organización S&V S.A.S, SONACOL S.A.S, CONSTRUCTORA LHS S.A.S, INMONOVA S.A.S. Así mismo trabaja aliadamente con FURAGRO S.A.S, AGROINDUSTRIAS LA VILLA S.A.S, CENTRASA CARIBE S.A.S., PROMOTORA TORRES DE SEVILLA S.A.S, ACEITES Y GRASAS LA CRISTALINA ZOMAC S.A.S. FIDEICOMISO TENAMPA Y FIDEICOMISO VICHADA.

Estas empresas trabajan juntas para desarrollar diferentes líneas de negocio y contribuir al desarrollo y crecimiento de nuestro país. Así mismo cuentan con una larga trayectoria en el sector empresarial y ofrecen productos y servicios de calidad que han sido reconocidos por su excelente desempeño, así como por la satisfacción de sus clientes.

## Detalles organizacionales



El Grupo LHS es una empresa líder a nivel nacional en la realización de actividades de diversas índoles. Desde su sede principal administrativa ubicada en la ciudad de Bogotá, en la Carrera 86 No 51-66 Oficina 204 Edificio WBC, apuesta por la innovación, en la mejora constante de sus productos y servicios.

En el año 2022 el Grupo Empresarial LHS desarrollo sus actividades a nivel nacional gracias a la colaboración de sus trabajadores en los diferentes departamentos. Estos departamentos fueron Nariño, Antioquia, Cauca, Guaviare, Santander, Vichada, Meta, Cundinamarca.

- GRI 2 /2-1 Detalles organizacionales**
- GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentacion**
- GRI 2-6 Otras relaciones comerciales pertinentes.**



# PROYECTOS EN EJECUCIÓN AÑO 2022

## Ubicación: Nariño

Entidad Contratante: Departamento de Nariño  
 Objeto: Mejoramiento de la vía Junín - Barbacoas del PR54+000 al PR55+035, municipio de Barbacoas, departamento de Nariño”  
 Participación: 100%

Entidad Contratante: INVIAS  
 Objeto: actualización y/o complementación de los estudios y diseños para el mejoramiento y mantenimiento del par vial alto de daza ruta 25NRE incluida la culminación de la construcción del puente Bermúdez en el departamento de Nariño  
 Participación: 100%

Entidad Contratante: Departamento de Nariño.  
 Objeto: Suministro de diferentes clases de concreto premezclado para la continuación de la pavimentación de la vía Junín - Barbacoas a ejecutarse en el marco del convenio interadministrativo no. 2178 de 2013 suscrito entre el departamento de Nariño y el Instituto Nacional de Vías - INVIAS y el convenio interadministrativo no. 1632 de 2013 suscrito entre el departamento de Nariño y el Ejército Nacional de Colombia; a precios unitarios fijos y conforme a las especificaciones técnicas que se señalan en el cuadro de presupuesto oficial, fichas técnicas y demás documentos que formen parte del proceso de selección.  
 Participación: 100%

Entidad Contratante: Departamento de Nariño.  
 Objeto: Prestar el servicio de cargue, transporte, trituración, lavado y procesamiento de material para la obtención de sub base granular drenante, material de mejoramiento, gaviones y piedra filtro para la terminación de la pavimentación de la vía Junín - barbacoas a ejecutarse en el marco del convenio interadministrativo no. 2178 de 2013 suscrito entre el departamento de Nariño y el instituto nacional de vías - INVIAS y el convenio interadministrativo no. 1632 de 2013 suscrito entre el departamento de Nariño y el Ejército Nacional de Colombia; a precios unitarios fijos y conforme a las especificaciones técnicas que se señalan en el cuadro de presupuesto oficial, fichas técnicas y demás documentos que formen parte del proceso de selección  
 Participación: 100%

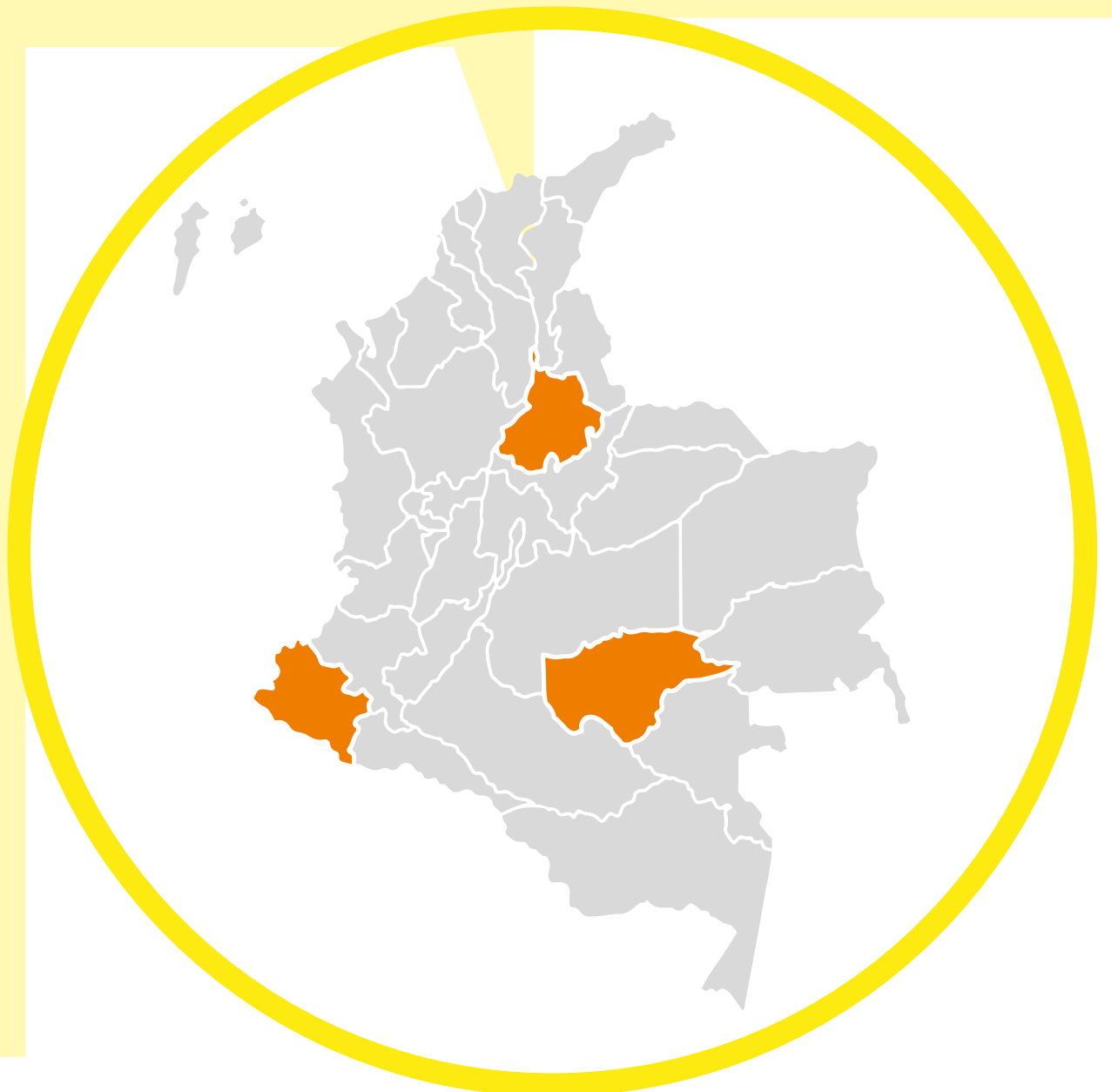
Entidad Contratante: Departamento de Nariño.  
 Objeto: Mejoramiento rehabilitación y reconstrucción de la vía Junín - Barbacoas del sector Divino Niño PR 54+000 al PR 49+500 del municipio de Barbacoas, departamento de Nariño.  
 Participación: 100%

## Ubicación: Cauca

Entidad Contratante: Instituto Nacional de Vías - INVIAS  
 Objeto: Mantenimiento de las vías 2601 morales - Piendamó, 2602a Piendamó - Silvia - Totoró, 3105 Santander de Quilichao - río desbaratado, departamento del Cauca.  
 Participación: 33%

## Ubicación: Guaviare

Entidad Contratante: Instituto Nacional de Invias  
 Objeto: Mejoramiento, mantenimiento, gestión predial, social y ambiental sostenible de la troncal de la Orinoquia (san José - el retorno - calamar) en el departamento del Guaviare, en marco de la reactivación económica, mediante el programa de obra pública “vías para la legalidad y la reactivación visión 2030.  
 Participación: 59%



# PROYECTOS EN EJECUCIÓN AÑO 2022

## Ubicación: Antioquia

Entidad Contratante: ANI

Objeto: . Estudios y diseños definitivos, financiación, gestión ambiental, predial y social, construcción, mejoramiento, rehabilitación, operación, mantenimiento y reversión de la Concesión Autopista Conexión Norte, del Proyecto "Autopistas para la Prosperidad", de acuerdo con el Apéndice Técnico 1 de la minuta del Contrato.

Participación: 13.25%

Entidad Contratante: Consorcio Constructor Conexión Norte

Objeto: . Ejecutar bajo la modalidad de suma global fija, sin ajustes, la construcción del puente 13 (k28+334), ubicado en la unidad funcional 1 de la concesión conexión norte

Participación: 100%

Entidad Contratante: Consorcio Constructor Conexión Norte

Objeto: . Construcción puente 11

Participación: 100%

Entidad Contratante: Consorcio Constructor Conexión Norte

Objeto: Construcción de la segunda bascula (K59+900), bajo la modalidad de precios unitarios fijos y plazo fijo sin ajustes, ubicado en la unidad funcional 2 de la concesión Autopista Conexión Norte

Participación: 100%

## Ubicación: Bogotá

Entidad Contratante: IDU

Objeto: Construcción para la adecuación al sistema Transmilenio de la avenida congreso eucarístico (carrera 68) desde la calle 46 hasta la avenida calle 66 y obras complementarias en Bogotá, D.C

Participación: 100%

Entidad Contratante: Instituto de desarrollo Urbano - IDU

Objeto: Construcción para la ampliación del puente vehicular ubicado en la calle 153 por Auto-Norte en la ciudad de Bogotá D.C

Participación: 33%

## Ubicación: Popayan.

Entidad Contratante: Instituto Nacional de Vías - INVIAS

Objeto: . Construcción y/o mejoramiento y/o rehabilitación y/o mantenimiento de los corredores viales incluidos en el programa de obra pública "concluir y concluir para la reactivación de las regiones", localizados en los departamentos de Cauca, Huila, Caquetá y amazonas, regiones pacifico-central-amazonia (Isnos-Paletara)módulo 2: mejoramiento y mantenimiento, gestión predial, social y ambiental sostenible del corredor del Paletara, Popayán - san José de Isnos - sombrerillos, en los departamentos de cauca y huila, en marco del programa de obra pública "concluir y concluir para la reactivación de las regiones.

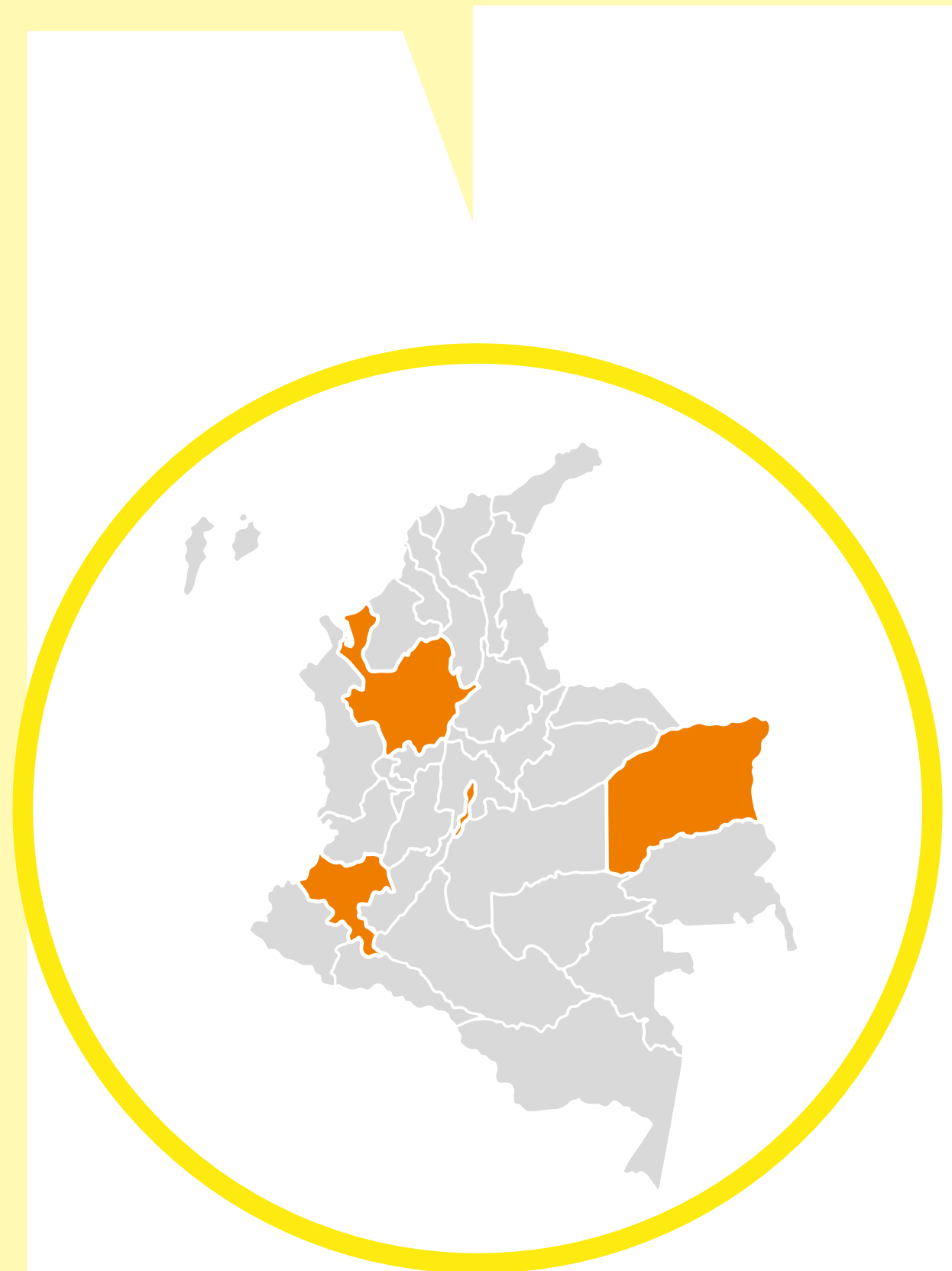
Participación: 33%

## Ubicación: Vichada

Entidad Contratante: Instituto Nacional de Invias.

Objeto: Mejoramiento, mantenimiento, gestión predial, social y ambiental sostenible de la conexión pacífico - Orinoquia sector puente Arimena - viento - santa Cecilia (Puente Arimena - Viento; Juriepe - Puerto Carreño), en los departamentos de Meta y Vichada, en marco de la reactivación Económica, mediante el programa de obra pública "vías para la legalidad y la reactivación visión 2030"

Participación: 70%





# ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

GRUPO LHS es una empresa con amplia presencia en diversos sectores, como las obras civiles, la extracción y producción de materiales, la agroindustria, el transporte y la maquinaria. Nos enorgullece nuestra experiencia y conocimientos especializados en cada uno de estos campos, lo que nos permite brindar soluciones personalizadas a nuestros clientes.

En el sector de la obra civil, GRUPO LHS ha participado en proyectos de gran envergadura, como la construcción de carreteras, puentes y edificios. Nuestro enfoque en la calidad y la seguridad ha sido clave para el éxito de estos proyectos.

En la extracción y producción de materiales, GRUPO LHS se dedica a la obtención de recursos naturales de manera responsable y sostenible. Nos aseguramos de cumplir con los estándares ambientales de seguridad y calidad en todas las fases del proceso, lo que nos permite entregar productos de alta calidad a nuestros clientes.

En el sector agroindustrial, el GRUPO LHS trabaja en estrecha colaboración con los productores de palma de aceite para mejorar la productividad y sostenibilidad de sus plantaciones. Somos conscientes de la importancia de la palma de aceite como cultivo alimentario y energético, y estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente y la promoción de prácticas agrícolas sostenibles.

Finalmente, en el sector de transporte y maquinaria, GRUPO LHS ofrece una amplia gama de equipos y servicios que se adaptan a las necesidades de nuestros clientes. Nuestra flota de vehículos y maquinaria es moderna y bien mantenida, lo que nos permite ofrecer soluciones confiables y eficientes en todas las etapas de la cadena de suministro.

En conclusión, GRUPO LHS tiene una presencia sólida y diversa en diferentes sectores, lo que nos permite ofrecer soluciones innovadoras y personalizadas a nuestros clientes. Nuestro compromiso con la excelencia en todas nuestras actividades es un valor fundamental de nuestra empresa.



## OBRA CIVIL

Vías  
Puentes  
Aeropuertos  
Vías Férreas  
Túneles  
Concesiones  
Edificaciones



## EXTRACCION Y PRODUCCION MATERIALES

Agregados  
Pétreos  
Mezcla  
Asfáltica



## AGROINDUSTRIA

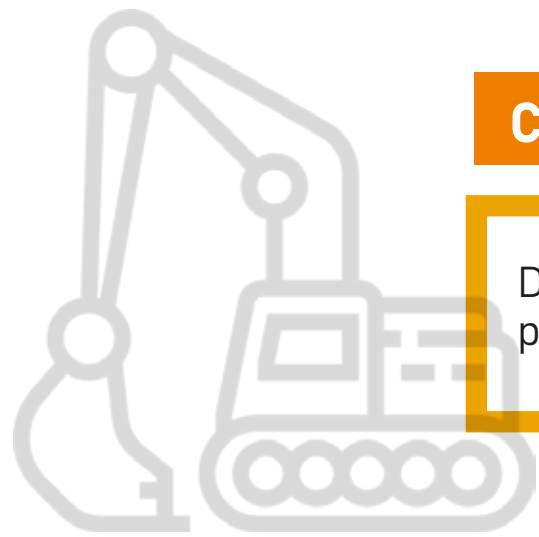
Producción  
Aceites y  
Grasas  
Vegetales.  
Proyecto  
Forestal  
Ganadería



## TRANSPORTE Y MAQUINARIA

Transporte  
Material  
Alquiler de  
maquinaria

# LÍNEAS DE NEGOCIO



## CONSTRUCCIÓN DE OBRAS CIVILES

Diseño y planificación

Adquisición y extracción de material

Preparación del terreno

Extensión y colocación del material

Entrega del proyecto



## EXTRACCION Y PRODUCCION MATERIALES

Exploración de material pétreo

Extracción de material

Planta de procesamiento (clasificación, trituración, lavado y separación de impurezas)

Entrega del material o uso de este



## FRUTO DE PALMA DE ACEITE

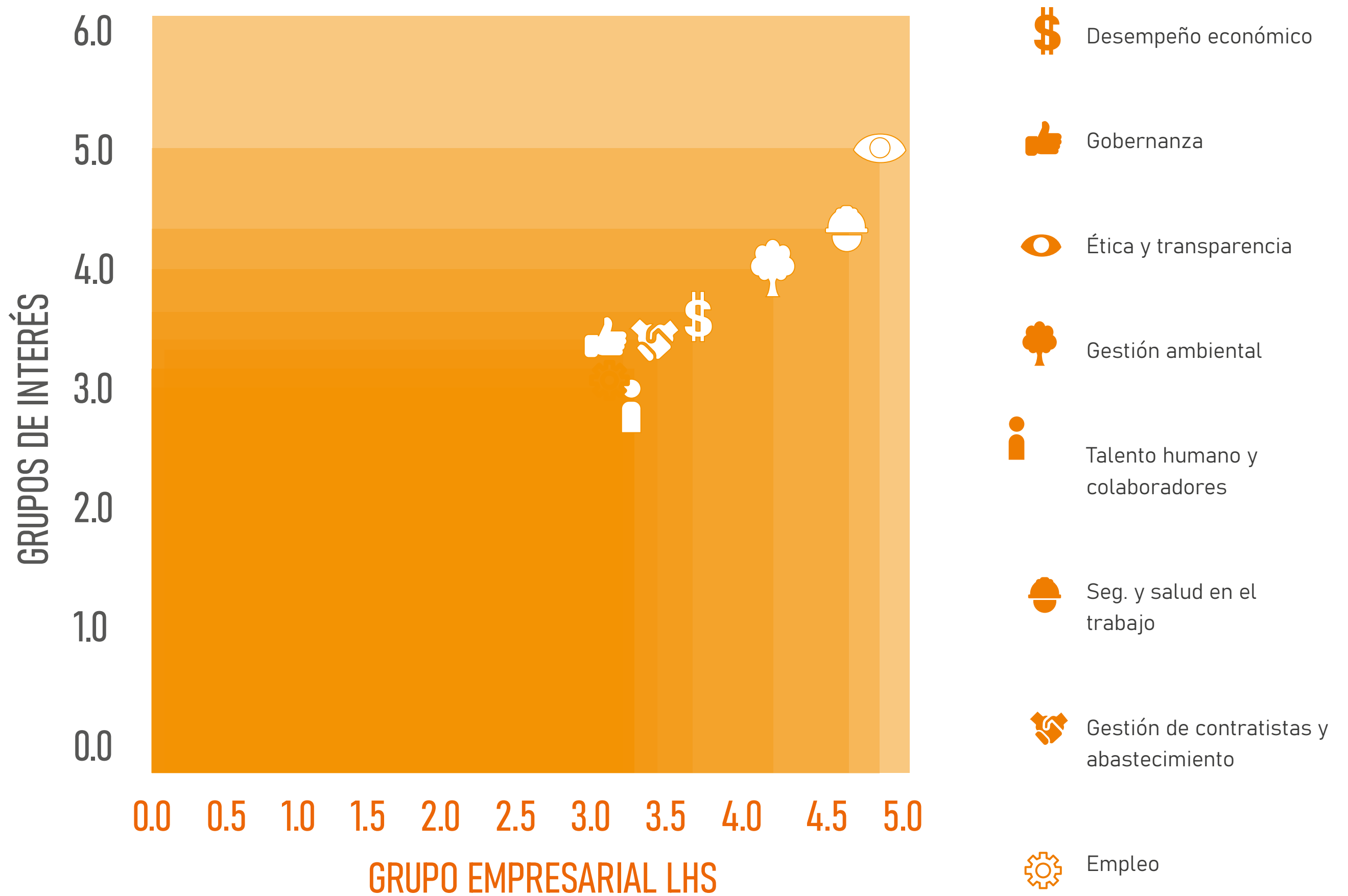
Siembra

Mantenimiento

Cosecha

Transporte del fruto

# MATERIALIDAD



El Grupo LHS incluye la materialidad dentro de su gestión, lo que significa que es una herramienta para mejorar la estrategia corporativa. A partir de 2020, la Compañía ha estado haciendo un análisis para identificar todos los temas y tendencias que podrían afectar la creación de valor para la Organización ahora y en el futuro.

La organización considera dentro de su metodología la identificación, valoración y validación de la materialidad de los aspectos relevantes para la toma de decisiones.

# ORGANIZACIÓN



El Grupo LHS mantiene su modelo organizativo sin modificaciones, el cual está liderado por un equipo directivo conformado por la Junta Directiva y el Ejecutivo Principal. La Junta Directiva es la encargada de garantizar el cumplimiento de las políticas corporativas y puede delegar esta función en el representante legal, quien cuenta con el apoyo de las Vicepresidencias y la Secretaría General para llevar a cabo las medidas adoptadas por los órganos societarios. Por su parte, el Ejecutivo Principal es el responsable de administrar y dirigir las estrategias y orientaciones de las empresas del Grupo LHS, liderando a toda la organización y ejecutando las tareas comprendidas dentro del objeto social de las empresas, así como las instrucciones emanadas de la Junta Directiva.

Las áreas que proporcionan apoyo transversal a la compañía incluyen la Dirección General de Finanzas, la Dirección de Talento Humano, la Dirección de Gestión Técnica y Construcción, la Dirección de Equipos y Maquinaria, la Dirección Jurídica, la Dirección Ambiental, la Dirección del Sistema de Gestión Integral, la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Coordinación de Calidad. Cada una de estas áreas tiene una función importante en la empresa y trabaja en conjunto con diferentes departamentos para lograr objetivos comunes. Su papel es fundamental para el éxito de la organización, ya que su trabajo contribuye a la optimización de los procesos y la mejora continua de la empresa.

**GRI 2 Contenido 2-9 / 2-10 /2.11 /2.13/2.14 Estructuras de gobernanza y composición**

**GRI 2 Contenido 2-9 / 2-10 / 2.11 Estructuras de gobernanza y composición**

# COMITÉS

Los trabajadores del grupo LHS tienen una participación en diferentes comités que buscan mejorar su calidad de vida laboral. Entre estos comités se encuentran el COPASST, CONVIVENCIA, SEGURIDAD VIAL y EMERGENCIAS. La selección de los representantes de cada comité se lleva a cabo a través de votaciones democráticas, garantizando así la elección de los trabajadores más capacitados y comprometidos para liderar estos importantes procesos.

Es gracias a la participación de los trabajadores en estos comités que se han logrado importantes avances en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, así como en la promoción de un ambiente laboral más sano, inclusivo y colaborativo.

Los representantes electos por los trabajadores se encargan de liderar y coordinar las diferentes iniciativas y proyectos de cada comité, trabajando en equipo con la dirección de la empresa para alcanzar los objetivos propuestos.

En definitiva, la participación de los trabajadores del grupo LHS en estos comités es una muestra clara del compromiso y la responsabilidad que tienen en el cuidado de su salud y bienestar laboral, y un reflejo del espíritu colaborativo y participativo que caracteriza a nuestra empresa.

## COMITÉ DE GÉNERO

En Tenampa, una de las empresas aliadas del Grupo LHS, dedicada a la plantación de palma de aceite, se ha creado un Comité de Género con el objetivo de promover la igualdad de género y garantizar la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones y el liderazgo de la empresa.

Este comité, conformado por mujeres y hombres de Fideicomiso Tenampa, busca impulsar la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras de género en el ámbito laboral, así como también fomentar la participación y liderazgo de las mujeres en la gestión de los proyectos y actividades de la empresa.

El Comité de Género trabaja en coordinación con la dirección de la empresa y otros comités, para identificar y eliminar las barreras que impiden la plena participación y liderazgo de las mujeres en la organización. Además, se busca promover la formación y capacitación en temas de género, derechos de la mujer y liderazgo femenino.

En definitiva, la creación del Comité de Género en Tenampa es una muestra del compromiso y la responsabilidad de la empresa en la promoción de la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en la gestión y liderazgo de las actividades laborales. La equidad de género es fundamental para el desarrollo sostenible y la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, y su promoción es una tarea de todos.



# ÉTICA E INTEGRIDAD



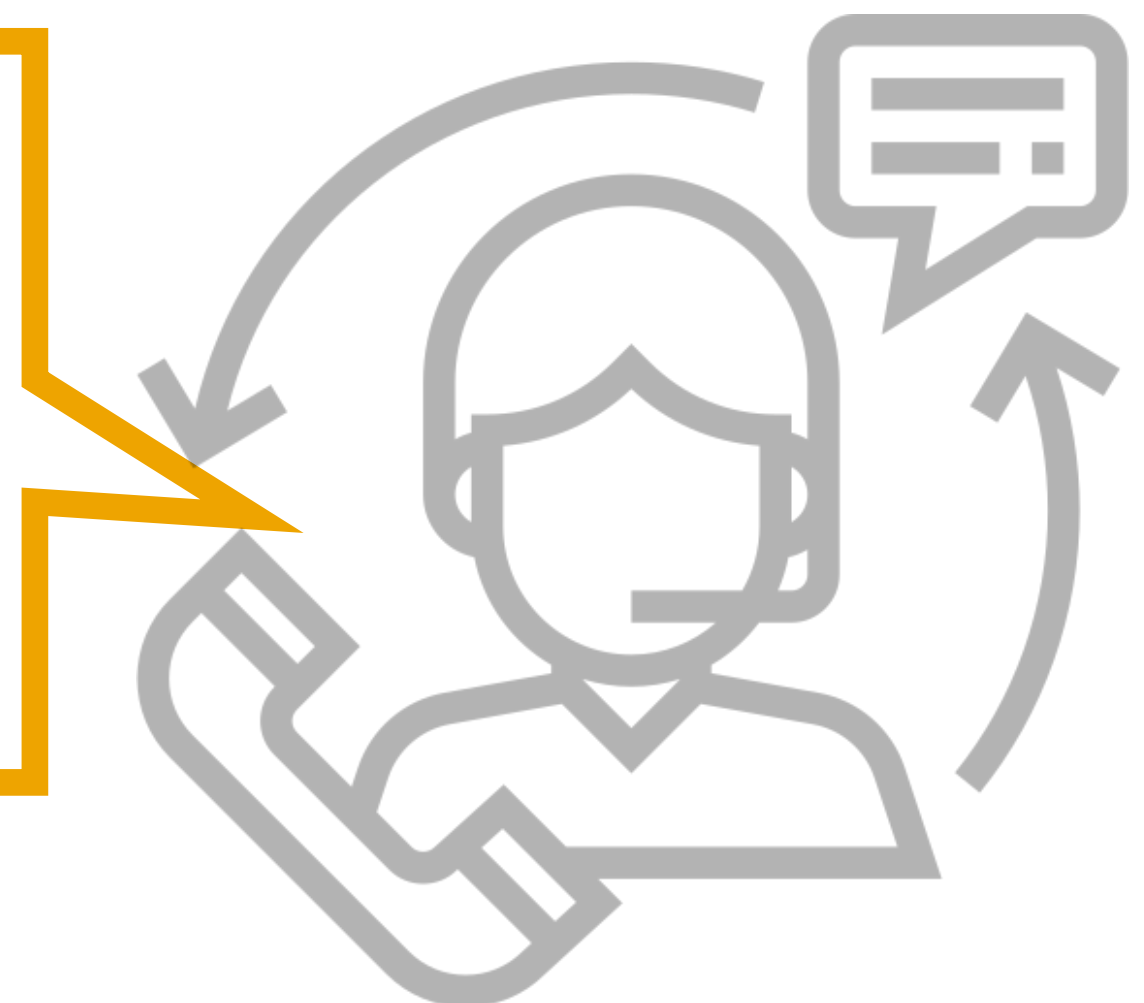
El Grupo LHS cuenta con canales habilitados para la recepción de inquietudes, quejas, reclamos y solicitudes con el fin de dar atención oportuna y eficaz según sea requerido en cada caso.

Se tienen disponibles los siguientes canales de atención:

**TELÉFONO: 601 345 6777**

**E MAIL: [grupolhs@grupolhs.com](mailto:grupolhs@grupolhs.com)**

Durante el período de este informe no se presentaron requerimientos en relación a la conducta empresarial de la organización en sus operaciones y sus relaciones comerciales.



**GRI 2 / 2-15 Conflicto de interés**

**GRI 2 / 2-16 / 2-25 Comunicación de inquietudes críticas**

# INICIATIVAS VOLUNTARIAS

El Grupo LHS se toma muy en serio su compromiso con el desempeño ético y sostenible, por lo que ha adoptado diversas normas reconocidas a nivel internacional para respaldar sus esfuerzos. Entre estas normas se encuentran la RSPO, que establece criterios para la producción de aceite de palma sostenible, la GRI, que guía la presentación de informes sobre sostenibilidad, así como las normas ISO 14001, ISO 9001 y ISO 45001, que abordan la gestión ambiental, la calidad y la seguridad y salud en el trabajo, respectivamente. Al seguir estas normas, el Grupo LHS busca mejorar continuamente sus prácticas y asegurarse de que está creando valor no solo para sus accionistas, sino también para sus empleados, clientes y la sociedad en general



## RSPO

Roundtable on Sustainable Palm Oil

Por medio de la empresa SONACOL S.A.S. el Grupo LHS mantuvo vigente durante el año 2022 la afiliación al Consejo Colombiano de Seguridad, la cual permitió participar de actividades de asesoría técnica, gestión del conocimiento en cuanto a cumplimiento legal, implementación de buenas practicas de promoción y prevención para la seguridad y salud en el trabajo y directrices de sostenibilidad ambiental.



# GRUPOS DE INTERÉS



## COMUNIDAD

DESCRIPCIÓN

Asociaciones con las que el Grupo LHS pueda interactuar durante la ejecución de los proyectos.

COMPROMISO VALOR

Generar fuentes de trabajo en las zonas donde se desarrollan los proyectos

Reuniones informativas con la comunidad.

COMPROMISO

Boletines informativos.  
Línea de ética



## CLIENTE

Entidades públicas, privadas para el desarrollo de los proyectos aplicables a nuestra razón social.

Desarrollar los trabajos con calidad, en el tiempo acordado, buscando la satisfacción en las necesidades.

Especificaciones técnicas.  
Contratos.  
Comités.



## ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

Socios del Grupo Empresarial LHS

Generar rentabilidad durante el desarrollo de los trabajos propios de la organización manteniendo el control sobre los riesgos.

Informes.  
Comités



## COLABORADORES

DESCRIPCIÓN

Todas las personas que tienen un vínculo laboral directo con el Grupo LHS.

COMPROMISO VALOR

Trabajar en las relaciones laborales equitativas, respetuosas y claras, generando un ambiente de confianza; atrayendo el mejor talento humano, pieza importante dentro de la organización.

COMPROMISO

Línea ética.  
Intervención de factores individuales psicosociales.  
Evaluación de desempeño.



## PROVEEDORES

Pequeñas, medianas y grandes empresas que suministran insumos o servicios para el desarrollo de nuestro proyectos.

Generar relaciones de confiabilidad en la negociación.

Línea ética.  
Evaluación de Proveedores



## AUTORIDADES

Entidades estatales, local, regional, nacional con la que el Grupo LHS pueda interactuar.

Construir vínculos basados en la transparencia de la prestación de servicios de la organización, cumpliendo con las directrices aplicables propias a la gestión.

Criterios normatividad vigente.  
Permisos y licencias.  
Visitas



# PRINCIPIOS Y VALORES



# Desempeño Económico



# ANALISIS FINANCIERO

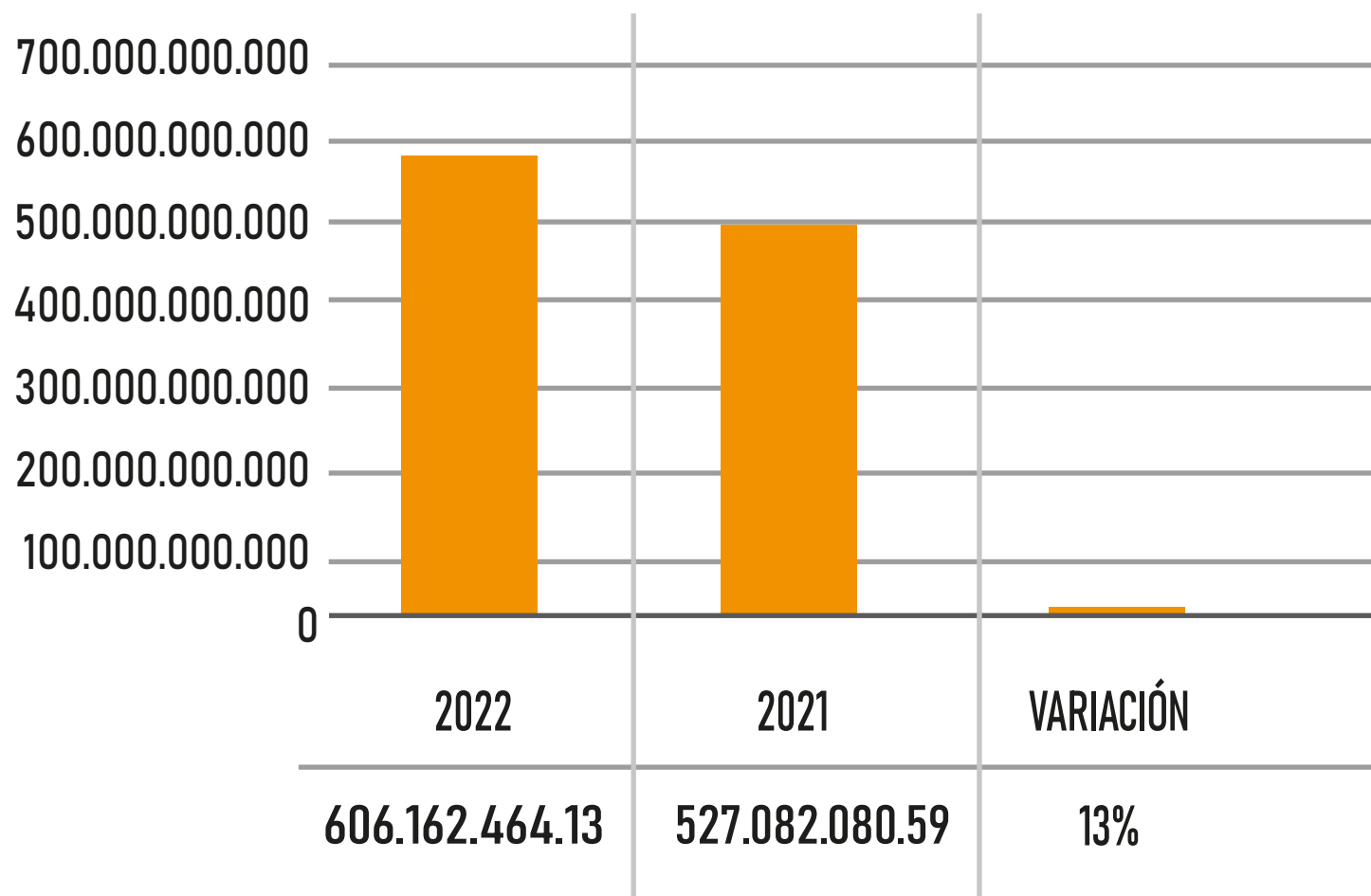
## ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

### Estado de situación financiera

Al finalizar el año 2022 el total de activos mostró un cambio positivo del 13% alcanzando los \$606.162 mil millones. Los activos corrientes respecto al año 2022 mostraron un incremento del 30%, explicado principalmente por la variación positiva de las cuentas corrientes por cobrar por \$269.165 mil millones, por su parte, el activo no corriente aumento el 3%, principalmente en las cuentas por otros activos no corrientes con 39% , se registra una disminución del 37 % impuesto diferido, a causa de las diferencias temporarias y permanentes de las conciliaciones fiscales y NIIF de las diferentes empresas que componen el consolidado. Se presenta un aumento por las inversiones a largo plazo a raíz del calculo de método de participación, principalmente relacionado por la utilidad de las subsidiarias.

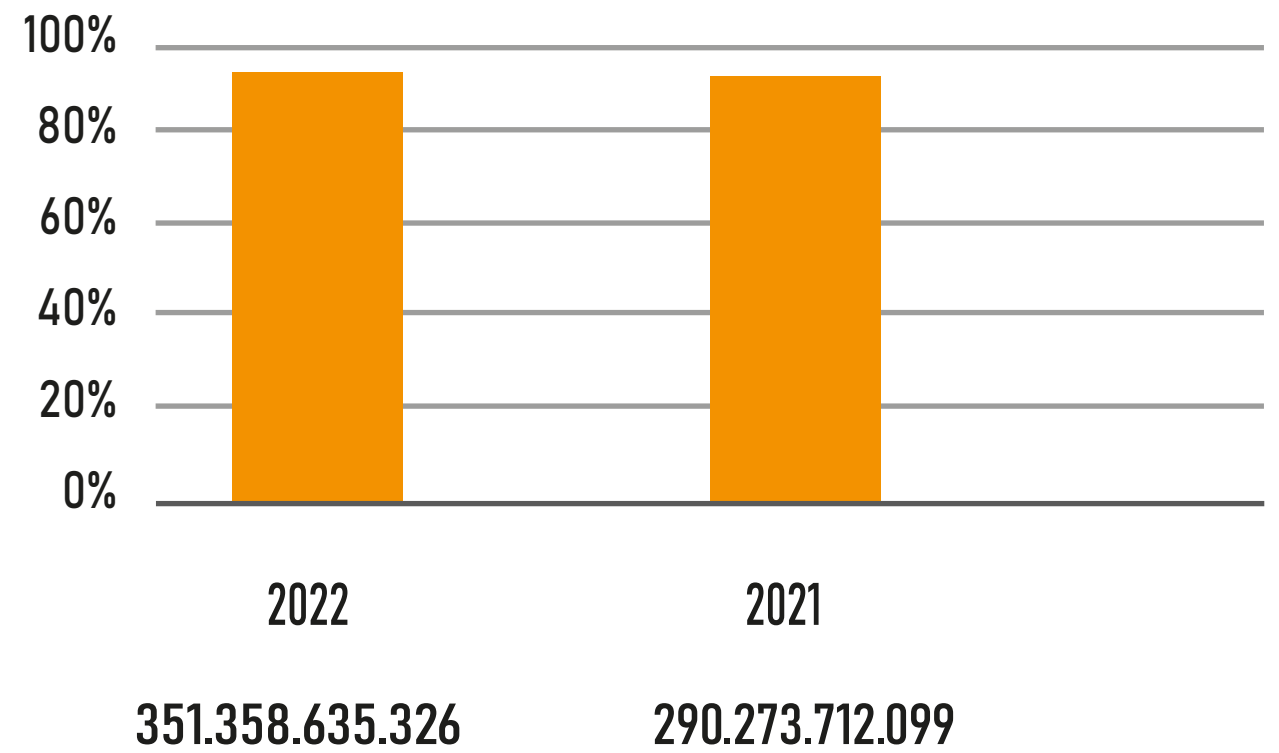


### TOTAL ACTIVOS

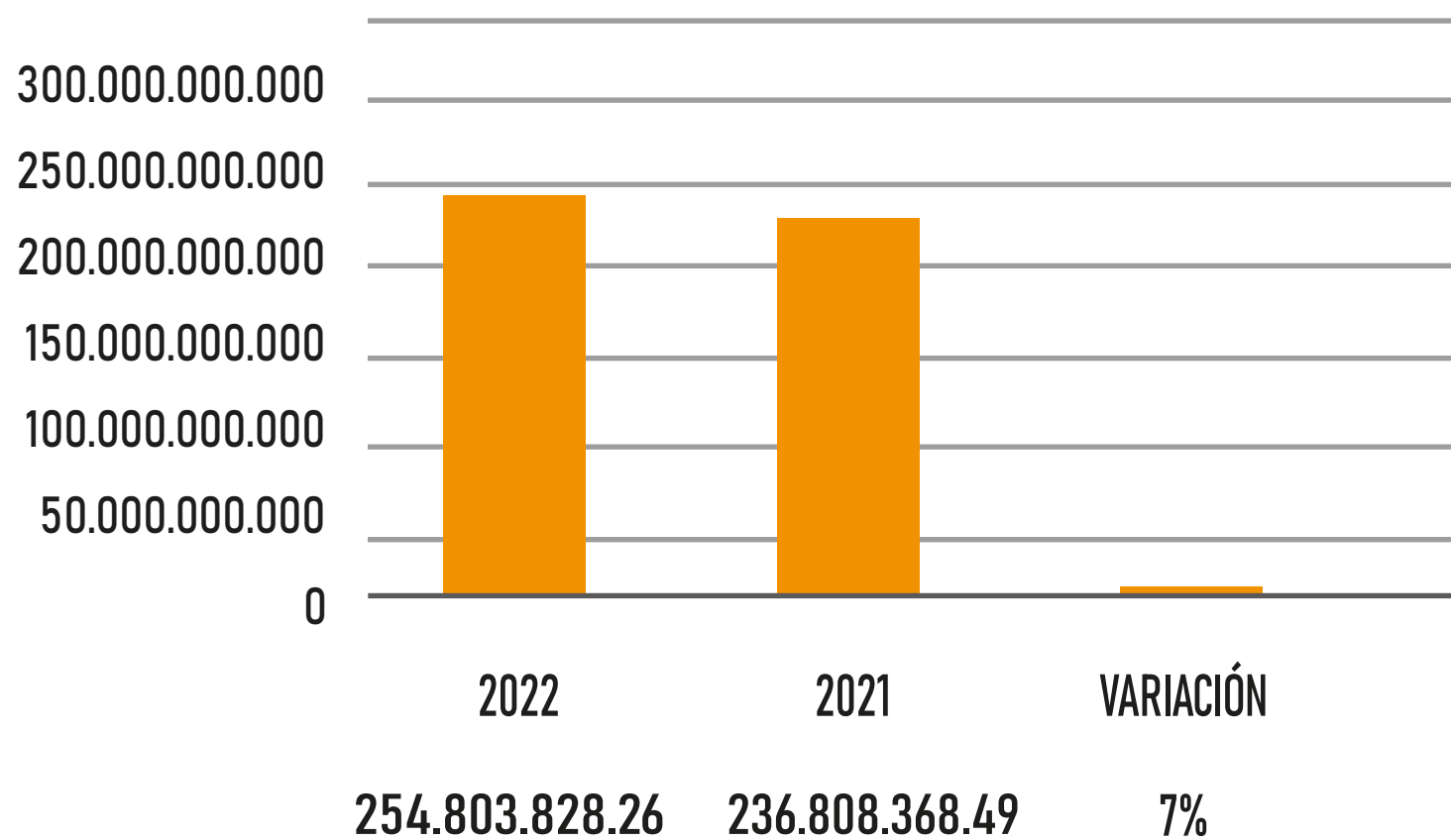


## TOTAL PASIVO

El pasivo para el año 2022 tuvo una variación negativa respecto al año 2021, explicada principalmente por compra de maquinaria y equipo, con el aporte a las inversiones en concesiones en las que las subsidiarias participa, se realizó abonos las cuentas por pagar a los diferentes terceros con los que se tiene relación comercial y de negocios.



## TOTAL PATRIMONIO



El patrimonio aumento en un 7% pasando de \$236.808 mil millones en el 2.021 a \$254.803 mil millones en el 2.022 dado a las utilidades y otro resultado integral.

La reserva legal se conservó en \$4.257 millones en el 2.022.

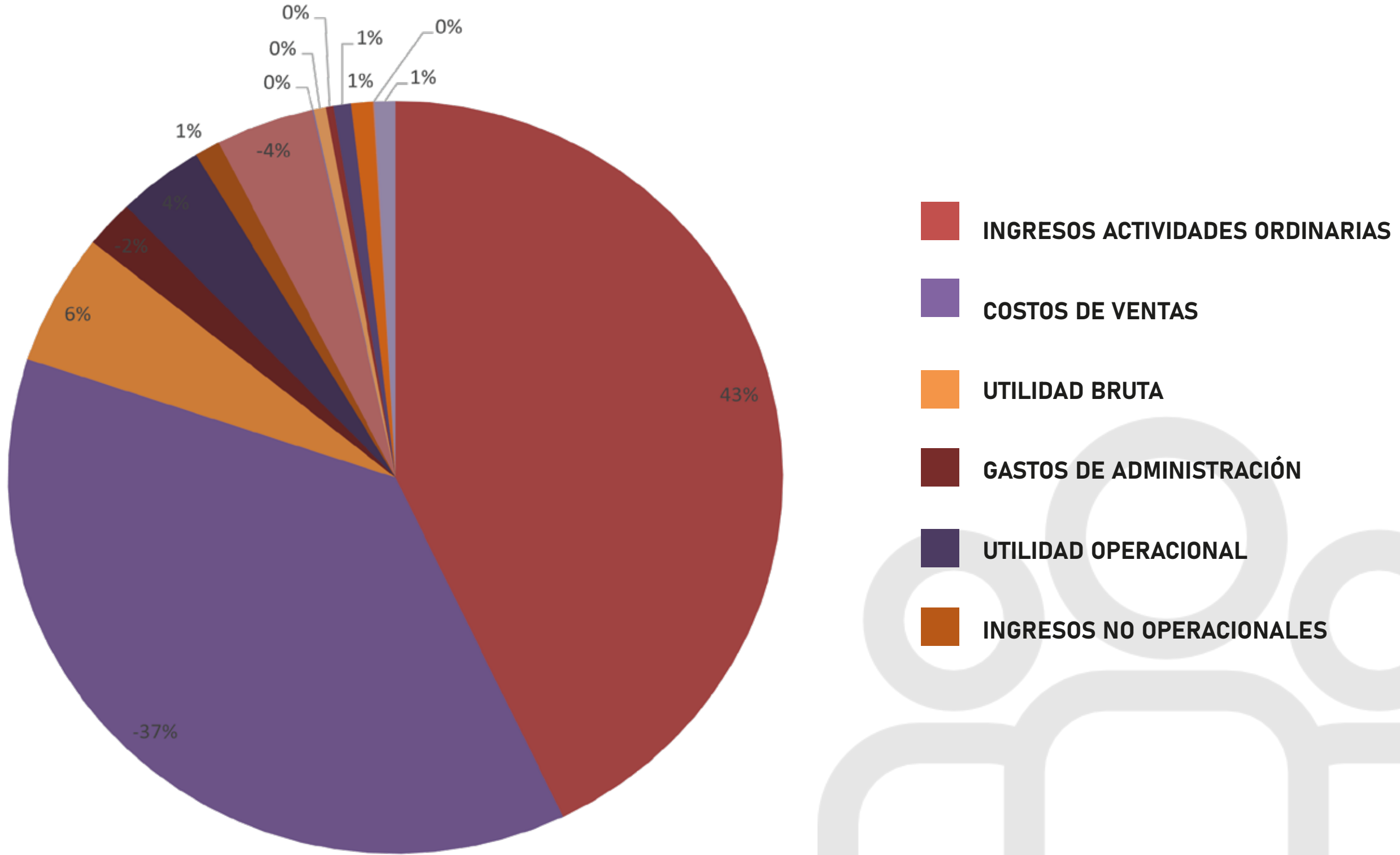
# ESTADO DE RESULTADOS

Para el año 2022, los ingresos de actividades ordinarias aumentaron en 26% pasando de \$152.081 mil millones en el 2021 a un total de \$204.324 mil millones en el 2022, lo cual corresponde a servicios de transportes y mano de obra ejecutados para Sonacol S.A.S, cabe resaltar un aumento significativo por la adjudicación de varios contratos, es importante mencionar que al iniciar los proyectos demandan mayor costo y en la medida que se ejecuta se va retornando la inversión.

Los ingresos por otros conceptos corresponden a recuperaciones y utilidad en venta de propiedad planta y equipo, intereses por los dividendos decretados y complementado con

actividades secundarias de las diferentes compañías, con el fin de expandirse y fortalecerse en el mercado.

En el caso de mano de obra, costos y materiales de construcción hubo un incremento respecto al año 2021, sin embargo es entendible por el aumento a nivel nacional e internacional en el alza en los precios a causa del dólar, todos los insumos, materiales, etc., y lo que compone la producción y esfuerzo del cumplimiento de los proyectos, llegando al nivel con el presupuesto, sin embargo el resultado fue favorable debido a estrategias de mercado y otras actividades que buscaron el equilibrio.



An aerial photograph of a paved road curving through a lush green valley. In the background, a large concrete dam is visible, with water behind it. The scene is captured from a high angle, showing the road's edge and the surrounding vegetation. The image is overlaid with a large, semi-transparent number '3' on the left side and the text 'Gestión Ambiental' on the right side.

# **Gestión Ambiental**

# MATERIALES Y ENERGÍA

Para el año 2022 el Grupo empresarial LHS, desarrollo actividades en doce proyectos de infraestructura y Agroindustria en los departamentos de Meta , Bolibar, Cauca, Putumayo, Nariño, Huila, Guaviare y Cundinamarca , en los cuales se procesaron 141,632 metros cúbicos de materiales pétreos, transformados en mezcla asfáltica e hidráulica y 141,564 metros cúbicos de materiales pétreos procesados para proyectos de terceros.



Año a año el Grupo LHS, integra la energía fotovoltaica en sus procesos, así mismo la generación de energía a partir de Biomasa. Es así que para el 2022, en tres proyectos se genera energía a través de sistemas solares, así mismo para el 2023, se pondrá en marcha una planta de Agroindustria a través de la generación de energía renovable.

Consumo de energía eléctrica generada por sistemas renovables de energía (Paneles solares):  
24624 mega-Joules

Consumo de energía eléctrica administrativa, suministrada por empresas prestadoras del servicio de energía:  
62197 mega-Joules

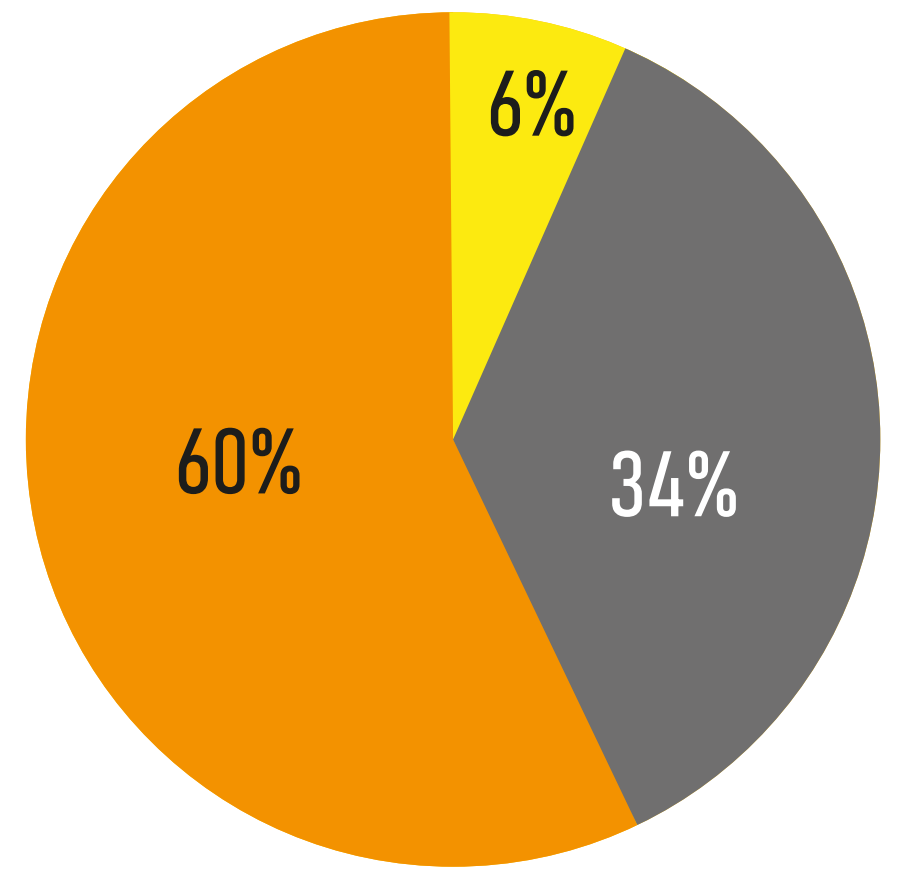
El 37.6 % de la energía administrativa usada por el Grupo empresarial LHS, es generada a través de sistemas Fotovoltaicos, con la puesta en marcha de la planta Extractora de aceite de palma Africana

# AGUA

Nuestro enfoque integral es resultado de la optimización, uso y ahorro del recurso, adoptando sistemas cíclicos que lo disminuyen y recuperan durante todos nuestros procesos.

El suministro de agua para el desarrollo de las actividades administrativas y productivas, esta representado por tres fuentes de abastecimiento, Concesiones de agua otorgada por las Autoridades ambientales 60 %, Empresas de servicios Públicos 34 % y recuperación de aguas lluvias 6 % .

Hacemos seguimiento diario de los sistemas de tratamiento de aguas residuales para garantizar la calidad de los vertimientos, así mismo contamos con Gestores autorizados para la disposición final.



- VOLÚMEN CONCESIONADO
- EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS
- RECUPERACIÓN DE AGUAS LLUVIAS



**GRI 303-1, 303-2,303-3,303-4,303-5**



# BIODIVERSIDAD

Durante el 2022, el Grupo LHS, continua realizando actividades de rescate, traslado, recuperación, establecimiento y mantenimiento de la Biodiversidad; se realizó el establecimiento de **5730 arboles** y se hizo mantenimiento de **1.641 hectáreas** de bosque comercial y **45.11 de bosque nativo**, las cuales están en proceso de certificación y registro de Proyectos de GEI/Iniciativas de conservación de biodiversidad.

Se realizó la recuperación de 15.973 m<sup>2</sup> de áreas intervenidas

Se realizó el rescate y traslado de 680 Epifitas y 185 arboles adultos



Estamos en proceso de certificación de la Plantación de palma de aceite africano - TENAMPA, ante los estándares de sostenibilidad - Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO).

Mediante convenios interinstitucionales, se realiza la entrega de equipo veterinarios para Corporaciones Autónomas; Ecógrafo ultrasónico LCD, 20 Cobijas, 15 Guacales para Neonatos, Congelador digital, 3000 Unidades didácticas y 40.000 individuos forestales.

# EMISIONES – CAMBIO CLIMÁTICO

En busca de la reducción de emisiones y la mejora continua de nuestros procesos, nos encaminamos a la implementación de fuentes de energía renovables en nuestros Proyectos.

## Líneas de acción – Emisiones

Las estrategias van encaminadas a la mitigación y adaptación de los procesos y actividades del Grupo empresarial LHS

Reducir la emisión de Gases efecto invernadero.

Compensación por medio de la captura de carbono con establecimiento y protección árboles.

Actividades encaminadas a la protección de la Biodiversidad.  
Manejo integral de recursos renovables



Eficiencia energética



Sustitución de iluminación a Led  
Disminución de consumo de energía y combustible

- El Grupo LHS, transformó los procesos donde se requería la impresión de información física, haciéndolo de forma digital 100%.



Energías renovables



Fortalecer el uso de energías renovables.

- Se puso en marcha el sistema fotovoltaico en el proyecto TENAMPA, con el cual se completan tres Proyectos con suministro de energías renovables.



Reconversión de tecnología



Equipos nuevos y optimizados  
Reemplazo de fuentes de combustión  
Mejoramiento y verificación de sistemas de control.

- Para el 2023, entra en funcionamiento una Planta extractora de aceite de Palma Africana, operada 100% con energías renovables.



Biodiversidad



Rescate, traslado, establecimiento y protección de individuos de fauna, flora y ecosistemas

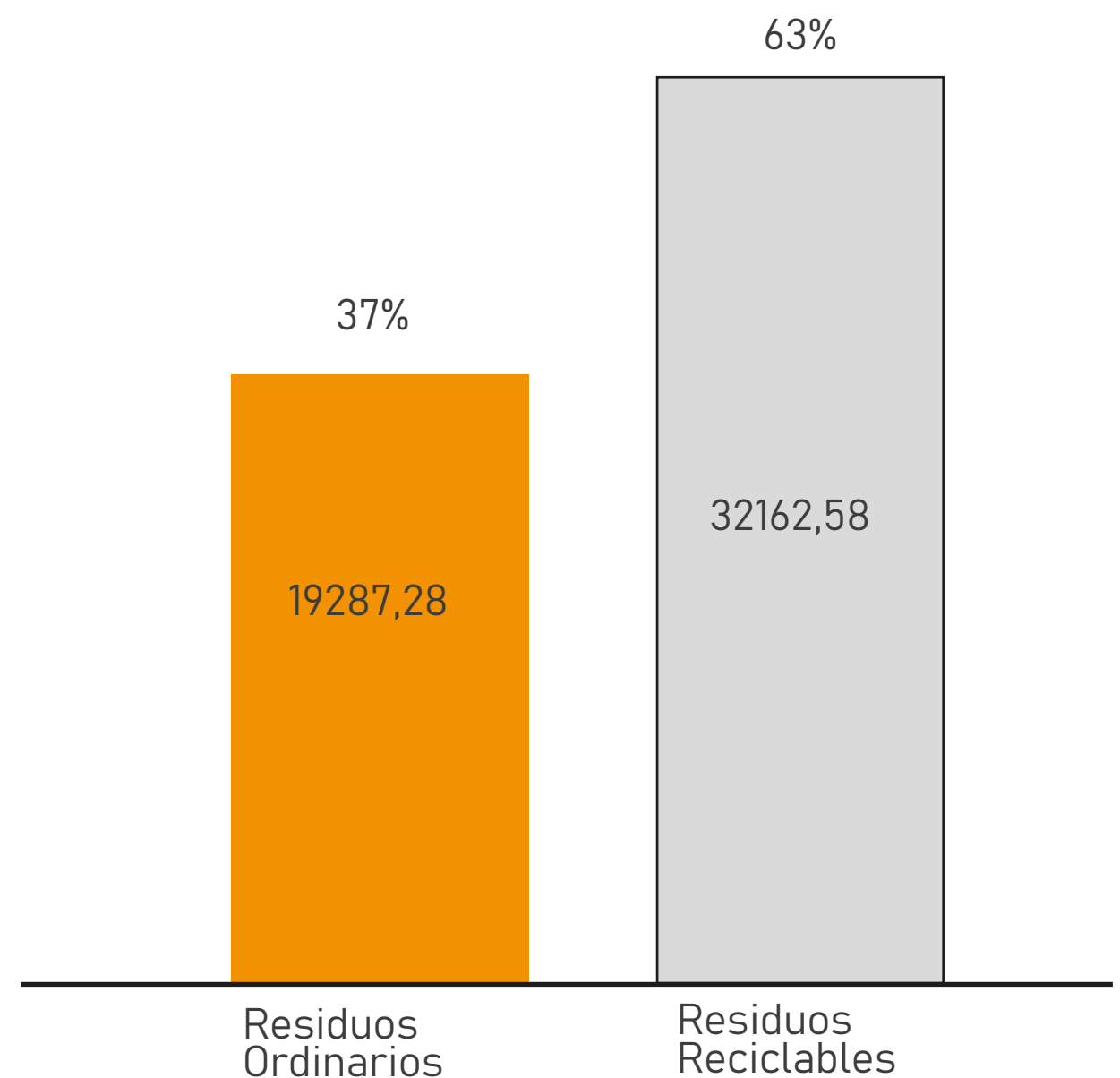
Apoyo interinstitucional en apoyo de la Biodiversidad

- Se realizó el establecimiento de 5730 árboles
- Se realizó mantenimiento de 1.641 hectáreas de bosque comercial y 45.11 de bosque nativo.
- Se realizó la recuperación de 15.973 m<sup>2</sup> de áreas intervenidas
- Se realizó el rescate y traslado de 680 Epifitas y 185 árboles adultos.
- Se realizó la entrega a Corporaciones de un Ecógrafo ultrasónico LCD, 20 Cobijas, 15 Guacales para Neonatos, Congelador digital, 3000 Unidades didácticas y 40.000 individuos forestales nativos.

# EFLUENTES Y RESÍDUOS

La cantidad total de residuos no peligrosos generados por Grupo LHS fue de **51.45 toneladas**, de las cuales el **63 % son representados por residuos reciclables y 37 % residuos ordinarios**, entregados a Gestores autorizados. Así mismo se da tratamiento mediante la elaboración de Compostaje a los residuos orgánicos generados.

La generación de **residuos peligrosos** en las actividades propias del Grupo LHS, sumaron **8,2 Toneladas**. El 100% de estos, fueron dispuestos, clasificados y entregados a empresas avaladas y certificadas por las Autoridades ambientales para su transporte y disposición final.



# CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Durante el 2022 no se presentaron derrames en ninguno de los proyectos. El almacenamiento de sustancias y combustibles es realizado en áreas diseñadas y abaladas por la Autoridad ambiental del AID de cada Proyecto



▶ Almacenamiento de Materiales



▼ Aislamiento de áreas protegidas

**GRI 306-3**



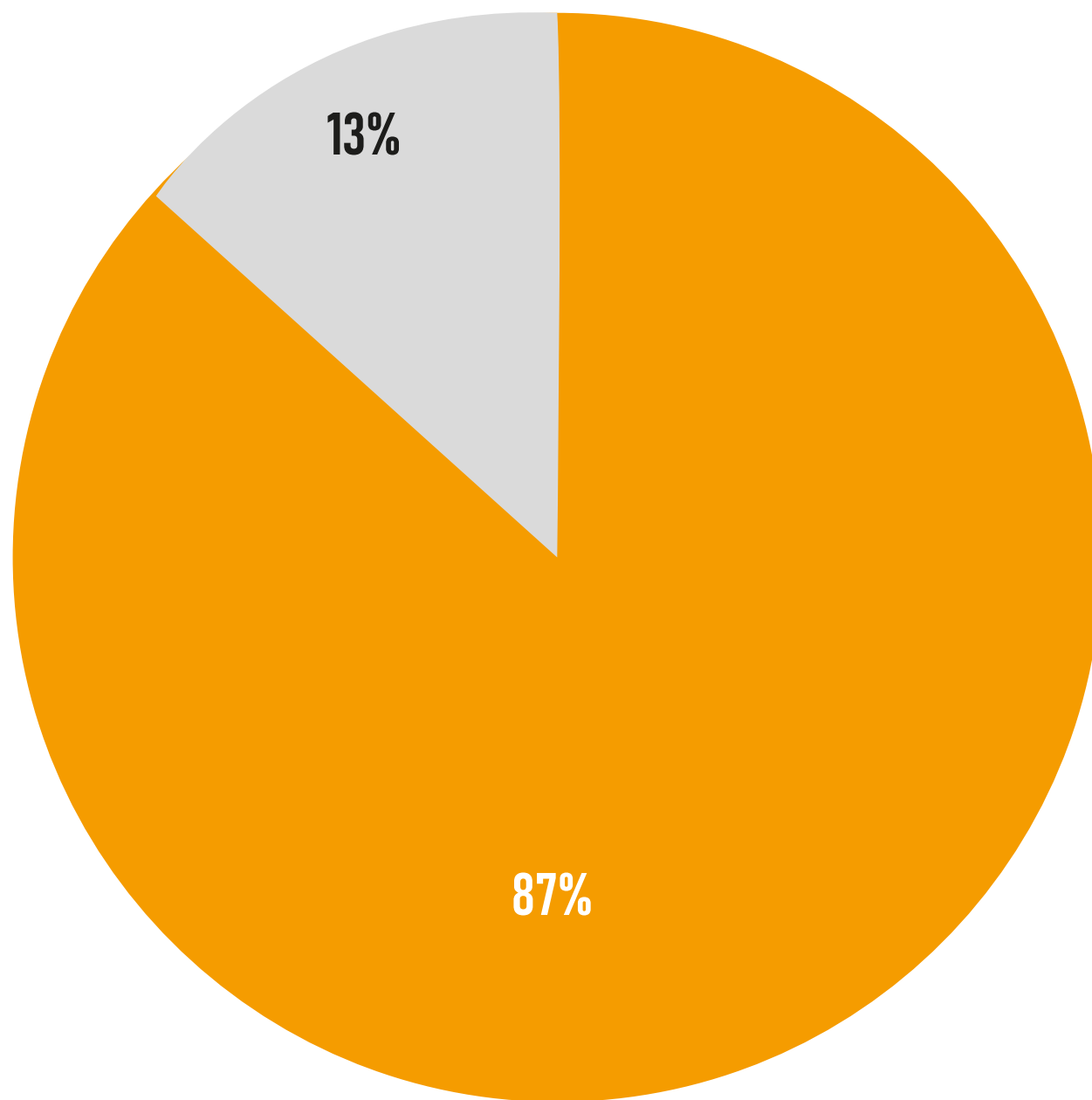
▼ Almacenamiento de sustancias químicas

# Talento Humano y Empleo



# Empleados

Para la organización su fuerza laboral es lo más importante en todas sus etapas y niveles de producción es por esta razón que para el periodo del año 2022 se realizó una gestión en la inclusión de colaboradores en el Grupo Empresarial LHS de 1318 empleados a nivel nacional para la ejecución de sus proyectos.



shutterstock.com · 2142459179

## PROCESO CONTRATISTAS

- Femenino 13%
- Masculino 87%



En cuanto al índice de contratación por género, la distribución de los colaboradores fue de con un 87% de hombres y 13% de mujeres.

# Información sobre empleados y otros trabajadores

En cuanto al manejo de la vinculación laboral de nuestros empleados brindamos los siguientes tipos de contratos “Labor contratada, término fijo y término indefinido”, los cuales son implementados en los distintos proyectos que tenemos a nivel nacional.

## Numero Total de empleados –labor contratada-fijos e indefinidos

Item	Departamento	Total Colaboradores	Masculino	Femenino
	Bogotá	272	220	52
	Nariño	111	95	16
	Putumayo	5	4	1
	Huila	106	104	2
	Cauca	130	122	8
	Vichada	23	19	4
	Antioquia	79	77	2
	Meta	271	228	43
	Guaviare	200	176	24
	Choco	121	101	20

## Numero Total de empleados temporales

Item	Departamento	Total Colaboradores	Masculino	Femenino
1	Bogotá	8	5	3



# Describir los métodos y las suposiciones empleados para compilar los datos y si se presentan las cifras:

En los distintos puntos donde ejecutamos nuestros proyectos el grupo empresarial realiza la vinculación de sus colaboradores mediante los tipos de contratos de: Labor contratada, término fijo y término indefinido.

Total de empleados Fijos a 31 Dic 2022	Total de empleados Temporales a 31 Dic 2022	Tiempo completo a 31 Dic 2022	Por horas no garantizadas a 31 Dic 2022	tiempo parcial a 31 Dic 2022
570	8	570	0	0





# Trabajadores que no son empleados la organización:

**Total de empleados Temporales a 31 Dic 2022**

**8**

Son profesionales con conocimientos específicos y de apoyo que desarrollan actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, y que no puedan realizarse con personal de planta, por lo cual se requiera con conocimientos especializados y que son de manera transitoria, por lo cual no se genera una contratación directa con la empresa.

Ciudad / Proyecto	Total de empleados Temporales a 31 Dic 2022	Unidad equivalente de tiempo
Bogotá - Av 68	8	

Meses	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Cant. X Mes	4	4	4	6	6	6	6	7	7	7	8	8

En cuanto a los colaboradores indirectos llamados también como trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas, que contribuyen en el desarrollo y oportuno término de la ejecución del proyecto garantizamos el cumplimiento a cabalidad de las normas vigentes sobre legislación laboral y seguridad social.

## COLABORADORES INDIRECTOS (Contratistas y subcontratistas)

**Personal indirecto**

**391**

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados



# Proceso para determinar la remuneración

El proceso de remuneración se realiza de acuerdo al mercado actual del sector y el entorno, por lo tanto las gerencias de las distintas áreas se reúnen para verificar y plantear la propuesta salarial que va a regir para el año, una vez decidido los montos se pasa la aprobación a la presidencia o vicepresidencia de la compañía para que de su visto bueno a dichos salarios, en esta etapa se revisa el incremento salarial que se hará a los salarios antiguos, y cual sería la tabla salarial y/o remuneración a regir para el periodo para cada uno de los cargos que maneja la compañía.

## Ratio de compensación total anual

Compensación total anual de la mejor persona pagada en la organización	\$ 20,507,700	=	14.143
Mediana de la compensación total anual de todos los empleados de la organización, sin incluir a la persona mejor pagada	\$ 1,450,000		
Porcentaje de incremento de la Compensación total anual de la persona mejor pagada en la organización	5.6%	=	0.629
Mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados de la organización, sin incluir a la persona mejor pagada	8.9%		

- GRI 2-19 Políticas de remuneración
- GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración
- GRI 2-21 Ratio de compensación total anual



# Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

La empresa cuenta con un procedimiento de administración de personal donde se indica de manera clara cada uno de los procesos que se desarrollan en el área el cual se encuentra apoyado por un supervisor de talento humano en cada uno de los proyectos que es la línea de atención directa a los requerimientos y/o necesidades de los empleados quienes escalan a la dirección de talento humano el Grupo Empresarial ya sea de forma escrita por correo electrónico o por vía telefónica.

## Cumplimiento de la legislación y las normativas

En el año objeto del informe el Grupo empresarial dio respuesta a los siguientes requerimientos:  
Se atendió requerimiento de información por parte de la Unidad de gestión pensional y de parafiscales (UGPP) : No se generó multa sancionatoria, sin embargo se realizaron los pagos de solicitud por corrección de pago de aportes, resultado de la revisión de la información enviada.



# Cumplimiento de la legislación y las normativas

En el año objeto del informe el Grupo Empresarial dio respuesta a los siguientes requerimientos:

Se atendió requerimiento de información por parte de la Unidad de gestión pensional y de parafiscales (UGPP) : No se generó multa sancionatoria, sin embargo se realizaron los pagos de solicitud por corrección de pago de aportes, resultado de la revisión de la información enviada.

Se atendió inspección preventiva por parte ministerio de trabajo, no se generó sanciones o multas por incumplimientos, sin embargo dejaron seguimiento de tres meses en cuanto al pago de la seguridad social.

# Enfoque para la participación de los grupos de interés

a.

I. Nuestro grupo de interés son los empleados a nivel del sitio o de proyecto, los cuales los identificamos de acuerdo con la incidencia y el papel que desarrollan en la organización.

II. Comunicación

Cumplimiento de los requisitos legales

Generar bienestar

No se discrimina diferencias culturales

III Resolviendo inquietudes

Bienestar

Calidad de servicio

Cumplimiento de la normativa (capacitaciones)

Recursos financieros

Respetando los derechos humanos



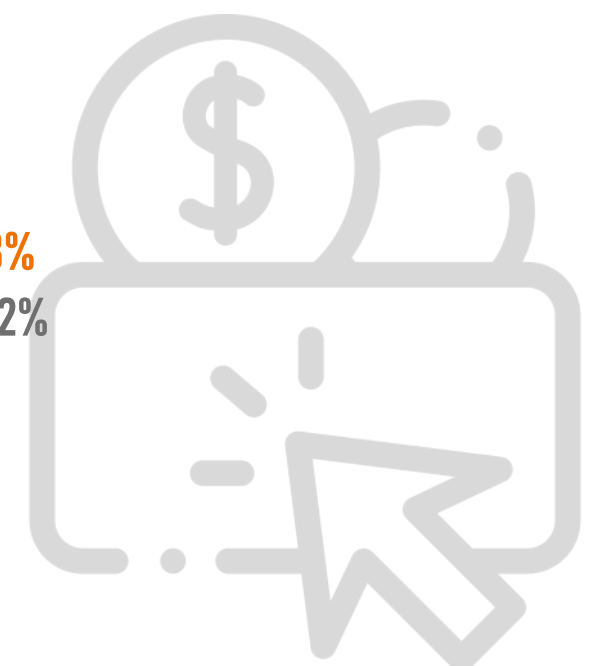
**GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas**

**GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés**

# Salarios

Departamento	Salarios por género		Ratio por género	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Choco	\$1.423.519	\$1.053.333	1.424	1.053
Bogotá	\$1.364.756	\$1.112.997	1.365	1.113
Nariño	\$1.345.936	\$1.142.222	1.346	1.142
Putumayo	\$1.304.398	\$1.000.000	1.304	1.000
Huila	\$1.426.664	\$1.053.333	1.427	1.053
Cauca	\$1.372.212	\$1.120.000	1.372	1.120
Antioquia	\$1.428.672	\$1.202.240	1.429	1.202
Meta	\$1.465.316	\$1.075.572	1.465	1.076
Guaviare	\$1.426.489	\$1.066.216	1.426	1.066

Proporción de mujeres y hombres en cargos gerenciales directivos



El grupo empresarial para el año 2022 realizó la ejecución de sus proyectos en las distintas regiones, donde continuó fortaleciendo el desarrollo de empleabilidad en la zona de influencia. Demostrando así la responsabilidad de generación de empleos, y garantizando el cumplimiento de los derechos laborales de cada colaborador vinculado.

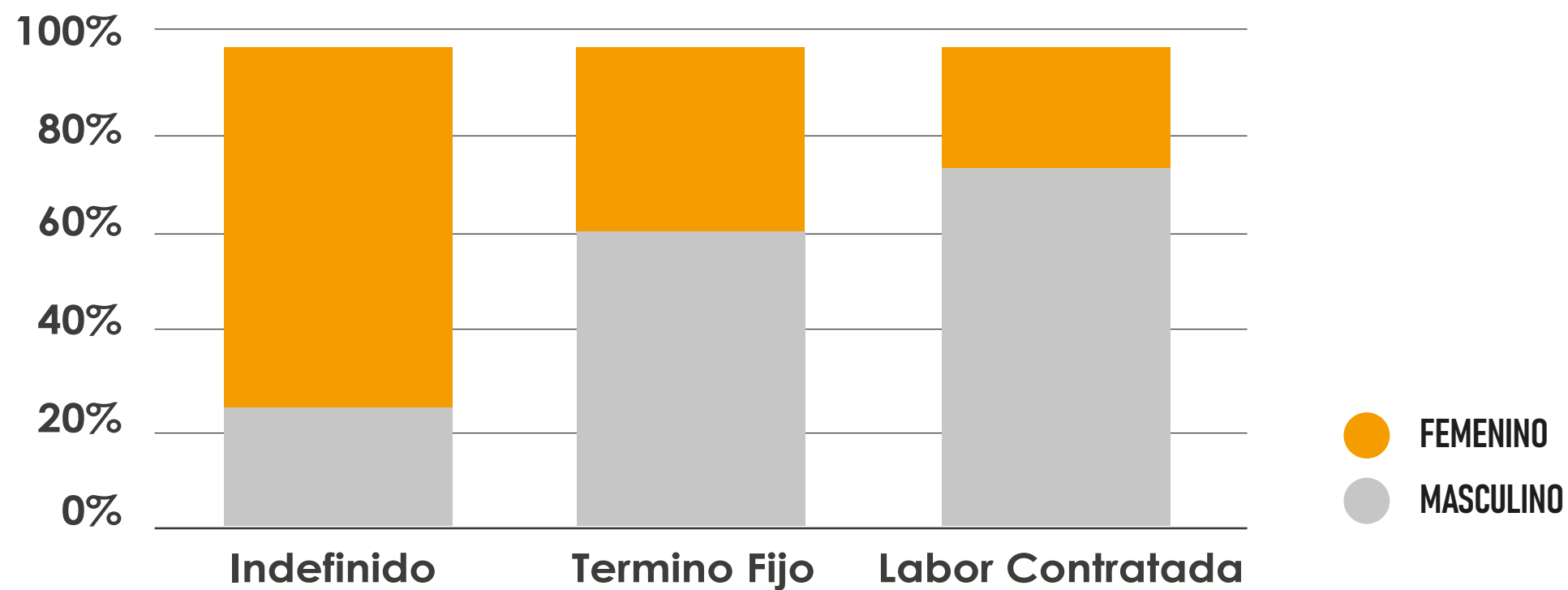
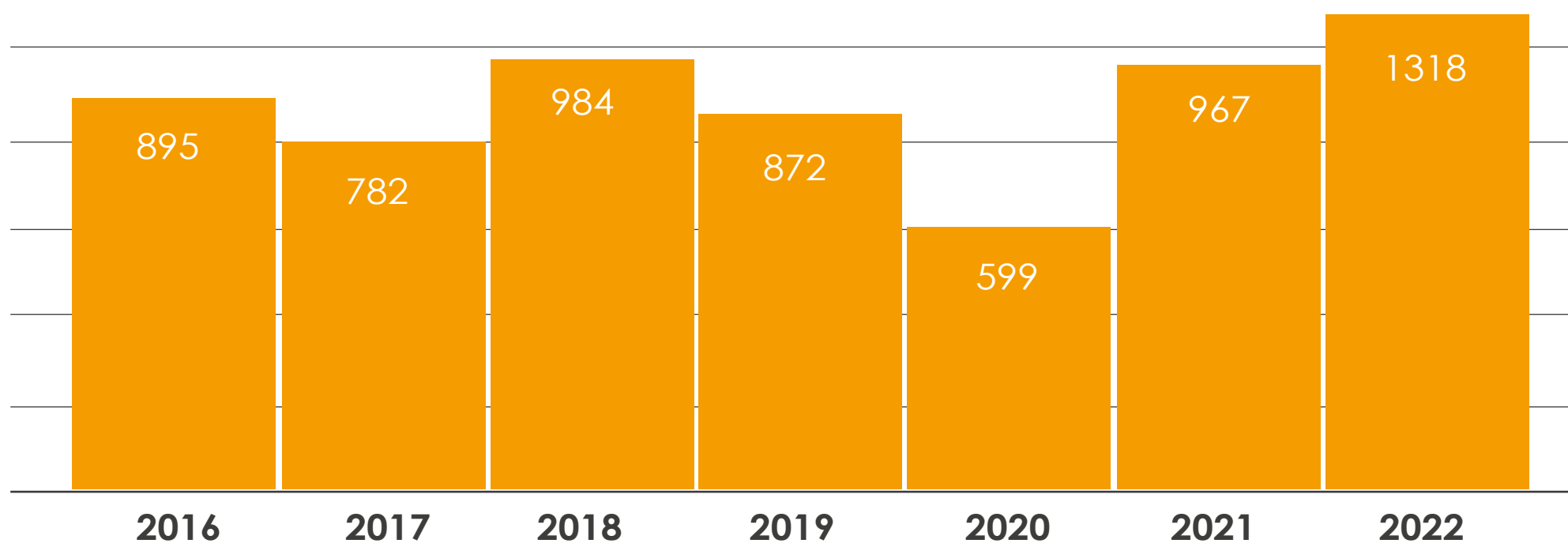
### Colaboradores por Región

Item	Departamento	Total Colaboradores	Masculino	Femenino
1	Bogotá	272	220	52
2	Nariño	111	95	16
3	Putumayo	5	4	1
4	Huila	106	104	2
5	Cauca	130	122	8
6	Vichada	23	19	4
7	Antioquia	79	77	2
8	Meta	271	228	43
9 <sup>895</sup>	Guaviare	200	176	24
10	Choco	121	101	20



Ahora bien en cuanto a las nuevas contrataciones de empleados, se demuestra que en 2022 hubo un aumento en las vinculaciones con respecto al 2021

**NUEVAS CONTRATACIONES**



# Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

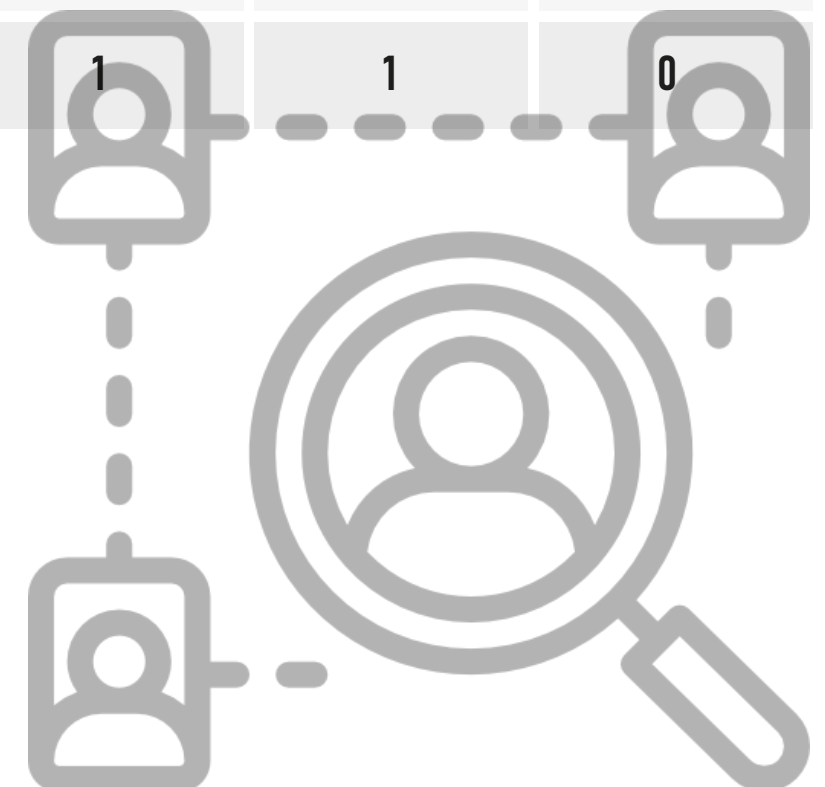
En la colocación de empleados nuevos contratados en el periodo se tuvo una diversidad de contratación de acuerdo con género y edad el cual es ilustrado en la tabla

Departamento	Total Colaboradores	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 51	
		Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Bogotá	145	29	4	73	33	4	2
Nariño	278	89	10	129	14	34	2
Putumayo	168	50	2	97	10	5	1
Huila	56	12	2	32	5	5	0
Cauca	32	6	0	22	2	2	0
Vichada	46	5	2	23	7	8	1
Antioquia	116	36	2	69	3	6	0
Neiva	2	0	0	2	0	0	0
Meta	65	17	1	29	9	8	1
Guaviare	59	16	1	30	4	7	1
Córdoba	65	17	1	29	9	8	1
Marquetalia	59	16	1	30	4	7	1



# Rotación de personal por edad, género y región.

Departamento	Total Colaboradores	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Más de 51	
		Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Bogotá	78	14	3	42	17	2	0
Nariño	275	92	9	132	14	28	0
Putumayo	179	48	4	103	12	11	1
Huila	6	1	0	2	2	1	0
Cauca	3	0	0	3	0	0	0
Vichada	11	0	0	5	2	3	1
Antioquia	118	35	3	68	1	10	1
Neiva	5	0	0	5	0	0	0
Meta	41	12	0	21	5	5	1
Guaviare	8	1	0	6	1	1	0
Córdoba	1	0	0	0	1	1	0
Marquetalia	1	0	0	0	1	1	0



# Rotación de personal por edad, género y región

En la colocación de empleados nuevos contratados en el periodo se tuvo una diversidad de contratación de acuerdo con género y edad el cual es ilustrado en la tabla

Nuevas contrataciones menores 30 años	287
Nuevas contrataciones menores 30 y 50 años	593
Nuevas contrataciones más de 51 años	87

## Causas del retiro

Causas del Retiro	Total Colaboradores	Masculino	Femenino
Avance de obra	525	469	56
Renuncia involuntaria	611	540	71
Fallecimiento	2	2	0
Mutuo acuerdo	18	16	2
Periodo de prueba	93	77	16
Justa causa	2	2	0



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

a. El grupo lhs en búsqueda del bienestar de sus empleados ha realizado negociaciones y acuerdo con dos entidades, de las cuales la participación ha sido muy baja de acuerdo con el número de empleados.

<b>Total empleados</b>	<b>1954</b>
<b>Coorserpark</b>	<b>4 0.205%</b>

El grupo empresarial y sus colaboradores han continuado realizando sus aportes al plan de beneficios de pensión de acuerdo con los porcentajes establecidos de ley, adicional un pequeño porcentaje de empleados vienen contribuyendo de manera voluntaria un ahorro adicional en cuanto a los montos de cotización obligatoria.

Otros

Empresa	Empresa
Sonacol	\$ 2.332.105.500
Inmonova	\$ 41.331.000
Constructora LHS	\$ 24.066.400
Consorcio DSC	\$ 509.867.900
Consorcio SD	\$ 315.114.800
Agroindustrias	\$ 110.114.800
Organización SyV	\$ 97.695.600
Zomac	\$ 38.555.600
<b>Total</b>	<b>\$ 3.468.894.900</b>

Fondo de pensiones	
A cargo	Porcentaje
Empleado	4%
Empleador	12.5%



# Permiso parental

En el 2022 el reintegro laboral para las personas que disfrutaron de este beneficio como licencias de maternidad y paternidad, es del 100%, sin embargo la retención de los mismo fue del 20% por que el colaborador decidió terminar el vinculo laboral.

Reincorporación y retención por maternidad y paternidad	Hombres	Mujeres
Trabajadores con derecho a licencia	4	1
Trabajadores que ejercieron el derecho a la licencia	4	1
Trabajadores que se reincorporaron al trabajo después de finalizar la licencia	4	1
Trabajadores que se reincorporaron al trabajo después de finalizar la licencia y conservar su empleo por más de un año	1	0
Tasa de regreso al trabajo	100%	
Tasa de retención	20%	

Tasa de regreso al trabajo	Cantidad total de empleados que regresaron al trabajo después del permiso parental	x100	5	=	100
	Cantidad total de empleados que deben regresar al trabajo después del permiso parental		5		
Tasa de regreso de retención	Cantidad total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental	x100	5	=	20
	Cantidad total de empleados que regresaron del permiso parental en el (los) periodo (s) anterior (es) objeto al informe		5		

# Promedio de horas de formación al año por empleado

En la búsqueda de la mejora continua en el desarrollo de las labores del sector construcción y de mantener el autocuidado al realizar las labores la compañía brindó los espacios para que el personal recibiera las orientaciones y capacitaciones de como realizar de manera adecuada las labores asignadas y con la mejor seguridad y salud en el trabajo.

## Género

Total Horas de Formación 2022	5080	Hombres capacitados	1692
		Mujeres capacitadas	262
Nº de Eventos formativos	409		

## Categoría laboral

Nivel	Horas de Formación
Dirección	122
Profesional	421
Tecnólogo, Técnico y auxiliar	655
Operativo	4440



**Mujeres:**  
681 horas de Formación



**Hombres:**  
4.399 horas de Formación

De las 5080 horas de formación y capacitación de 2022, se realizó en promedio 2.5 horas de formación para cada uno de los colaboradores de Grupo Empresarial LHS. Así mismo, el nivel que mayor número de horas en promedio ha recibido formación es el nivel de profesionales con un valor de 3.4 horas por colaborador.

# Promedio de horas de formación al año por empleado

Tipo de empleado	Número total de horas de formación		
Horas de formación por empleado	proporcionada a los empleados	5080	259%
	Número Total de empleados	1954	
Horas de formación por mujer	Número total de horas de formación	681	260%
	Proporcionadas a empleadas de sexo femenino		
	Número total de empleadas de sexo femenino	262	
Horas de formación por hombre	Número total de horas de formación	4399	264%
	Proporcionadas a empleadas de sexo masculino		
	Número total de empleadas de sexo masculino	1692	
Horas de formación DIRECTIVOS	Número total de horas de formación	122	259%
	Proporcionadas DIRECTIVOS		
	Número total de empleados DIRECTIVOS	47	
Horas de formación PROFESIONALES	Número total de horas de formación	563	347%
	Proporcionadas PROFESIONALES		
	Número total de empleados PROFESIONALES	162	
Horas de formación TECNOLOGOS TECNICOS Y AUXILIARES	Número total de horas de formación	557	221%
	Proporcionadas TECNOLOGOS TECNICOS Y AUXILIARES		
	Número total de empleados TECNOLOGOS TECNICOS Y AUXILIARES	252	
Horas de formación OPERATIVOS (Promedio)	Número total de horas de formación	3838	257%
	Proporcionadas OPERATIVOS		
	Número total de empleados OPERATIVOS	1493	

Durante este periodo se dio alcance a capacitaciones, talleres, charlas, divulgaciones internas y reinducciones de los diferentes temas relacionadas con la ejecución de las labores asignadas, fortaleciendo cada día los conocimientos en las diferentes áreas de trabajo.

## 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado

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

También se realizaron talleres de capacitación de formación con aliados estratégicos externos los cuales permitieron que los colaboradores afianzaran sus conocimientos técnicos aplicables al desarrollo de sus labores.

Capacitaciones sistema de gestión integral

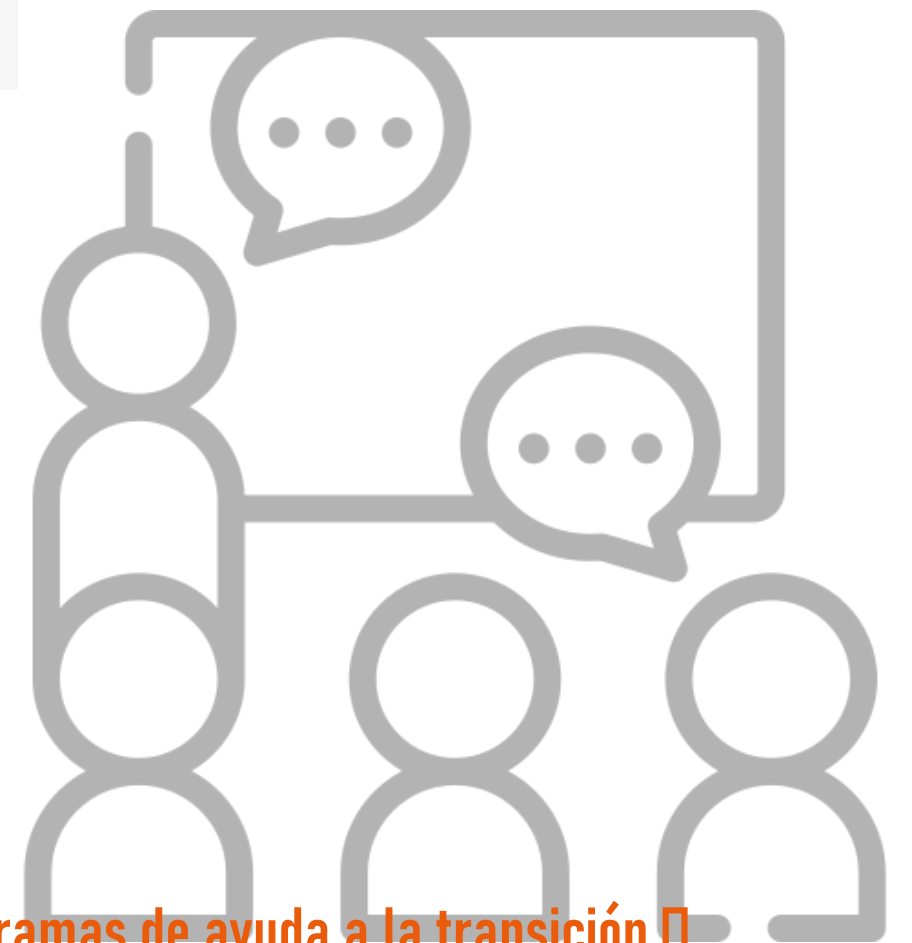
Capacitaciones para desarrollar competencias

Inducción y reinducción

Para el 2022 en el Grupo Empresarial LHS es muy grato contar con nuevos profesionales en su planta de colaboradores por lo tanto se comparte la siguiente información de sus empleados que terminaron y/o iniciaron con proyectos de educación.

Como parte de apoyo se facilita a los trabajadores permisos académicos que les permiten dar continuidad a su proceso de crecimiento profesional

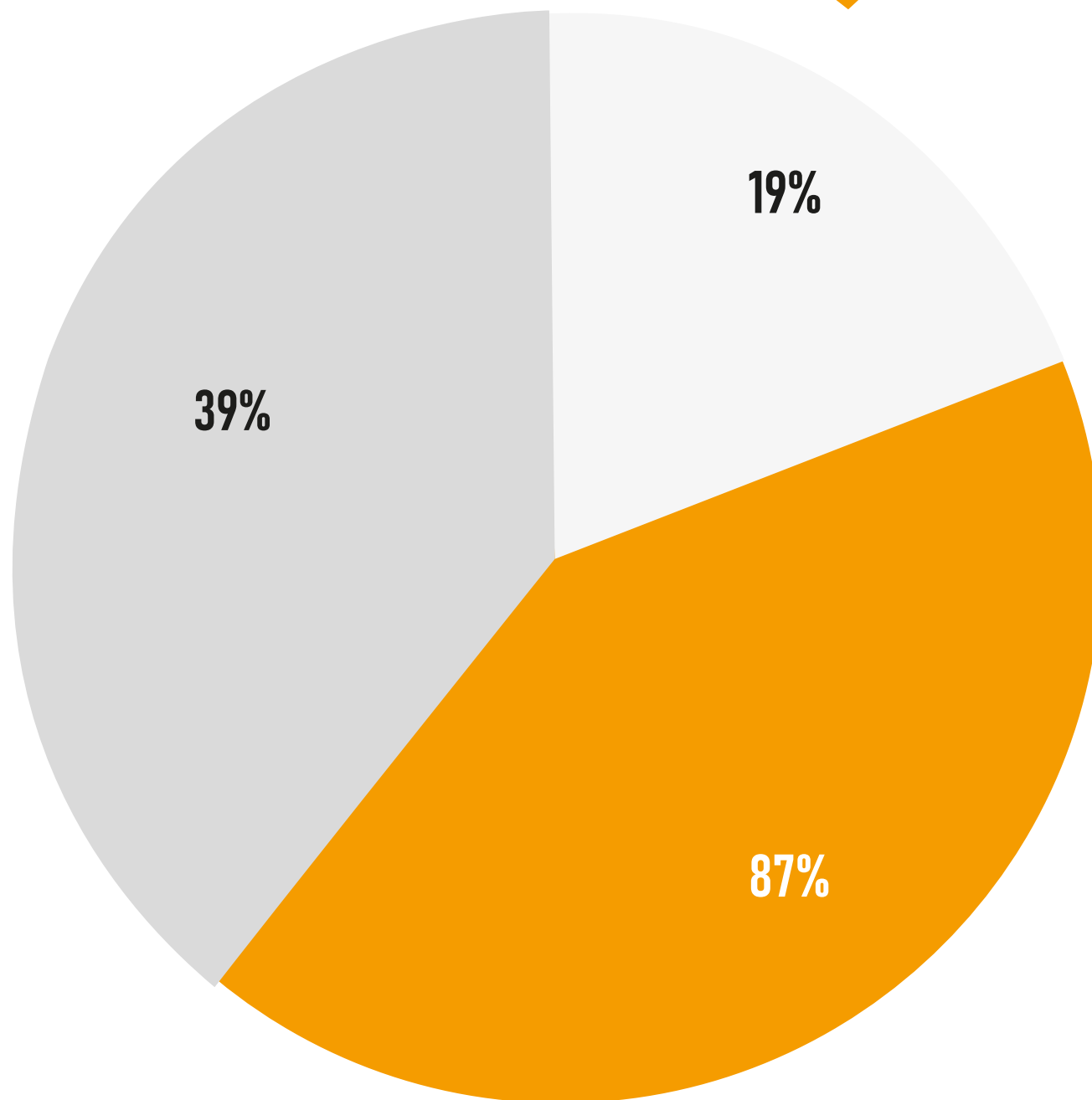
	Inician	Terminados	En curso
Pregrados	1	3	5
Posgrados	2	0	2



# porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

Porcentaje de total de empleados por género por categoría laboral

En 2022, el 80% de los colaboradores participó en procesos de evaluación de desempeño y desarrollo profesional a través de alguno de los sistemas de evaluación de Grupo Empresarial LHS, así de los 636 colaboradores que cumplían con el tiempo para la evaluación de desempeño, se evaluaron 511 colaboradores de las áreas administrativa, de maquinaria y equipo y operativa.



## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- Administrativos 19%
- Operativos Maquinaria y equipo 39%
- Operativos 42%



**GRI 404-3 porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.**



# Seguridad y Salud en el Trabajo

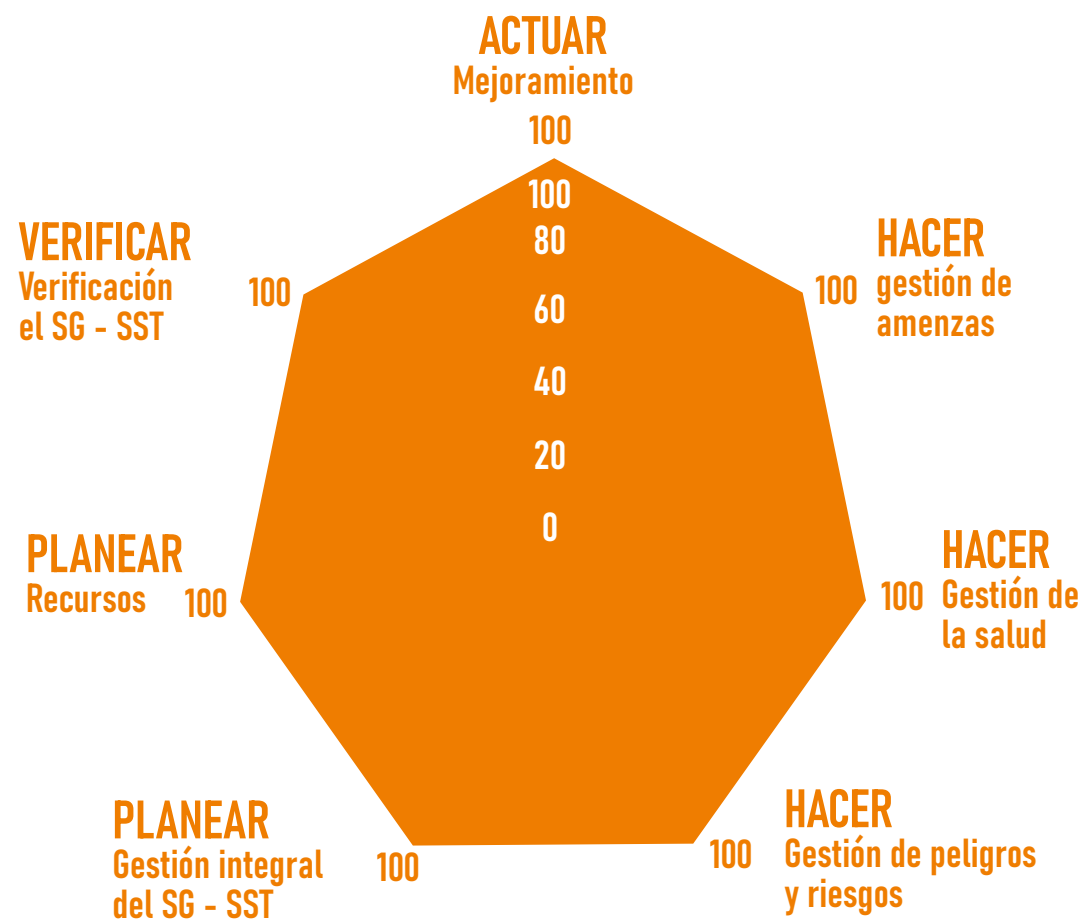


# SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

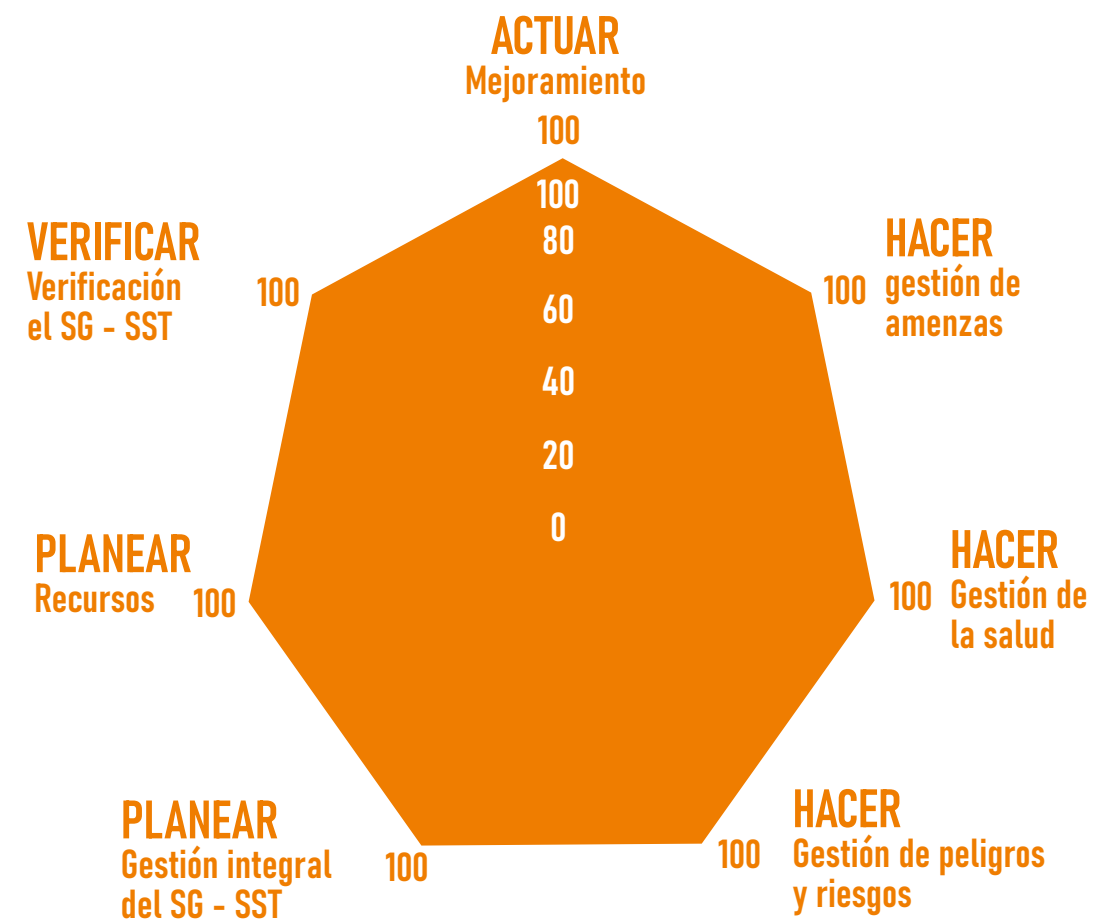
El grupo LHS está comprometido con la integridad física mental y emocional de sus trabajadores y demás grupos de interés, que por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los protocolos de bioseguridad, ha logrado generar para el año 2022 espacios de trabajo sanos reduciendo la accidentalidad y las enfermedades laborales, minimizando los peligros y los riesgos, por medio de la identificación, la evaluación, el control y la participación de sus trabajadores, dando cumplimiento a los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad vigente según la Resolución 0312 de 2019, y que son evaluados en conjunto con la ARL Colmena por medio de las autoevaluaciones de cumplimiento registrándolas ante el Ministerio del Trabajo, permitiéndole realizar su renovación del certificado en la norma internacional ISO 45001:2018 demostrando la mejora continua del sistema y el cumplimiento de la normatividad vigente y su compromiso por la salud, seguridad, integridad y bienestar de nuestros trabajadores y visitantes.



# RESULTADO AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST. Resolución 0312/2019



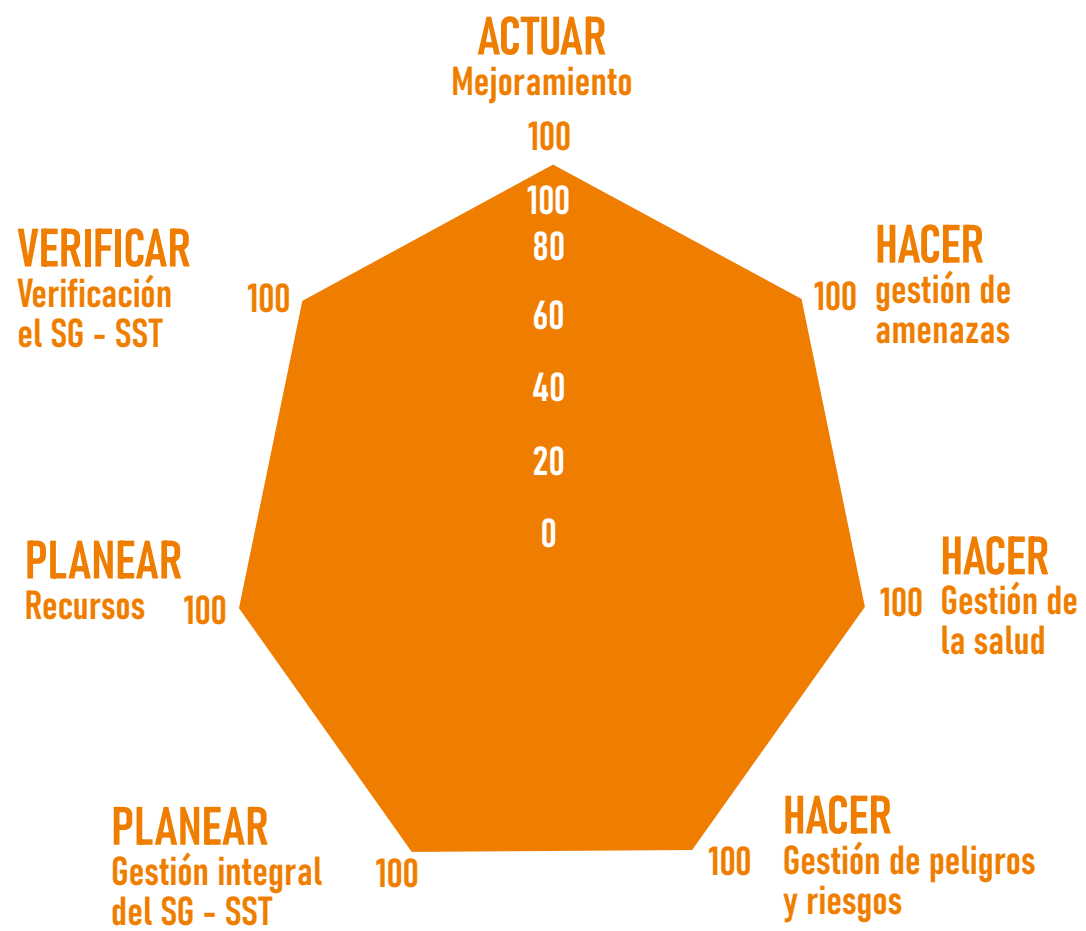
Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 100%



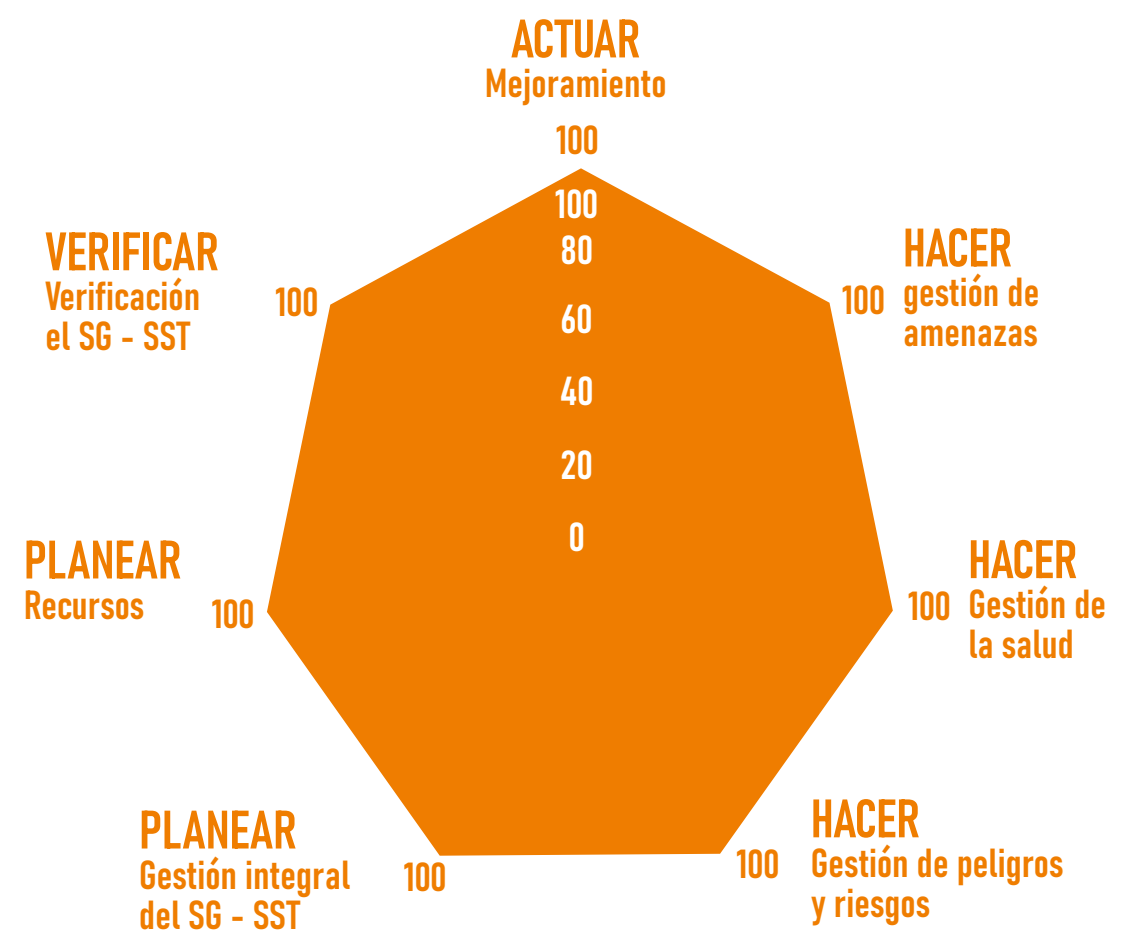
Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 100%



# RESULTADO AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST. Resolución 0312/2019



Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 100%

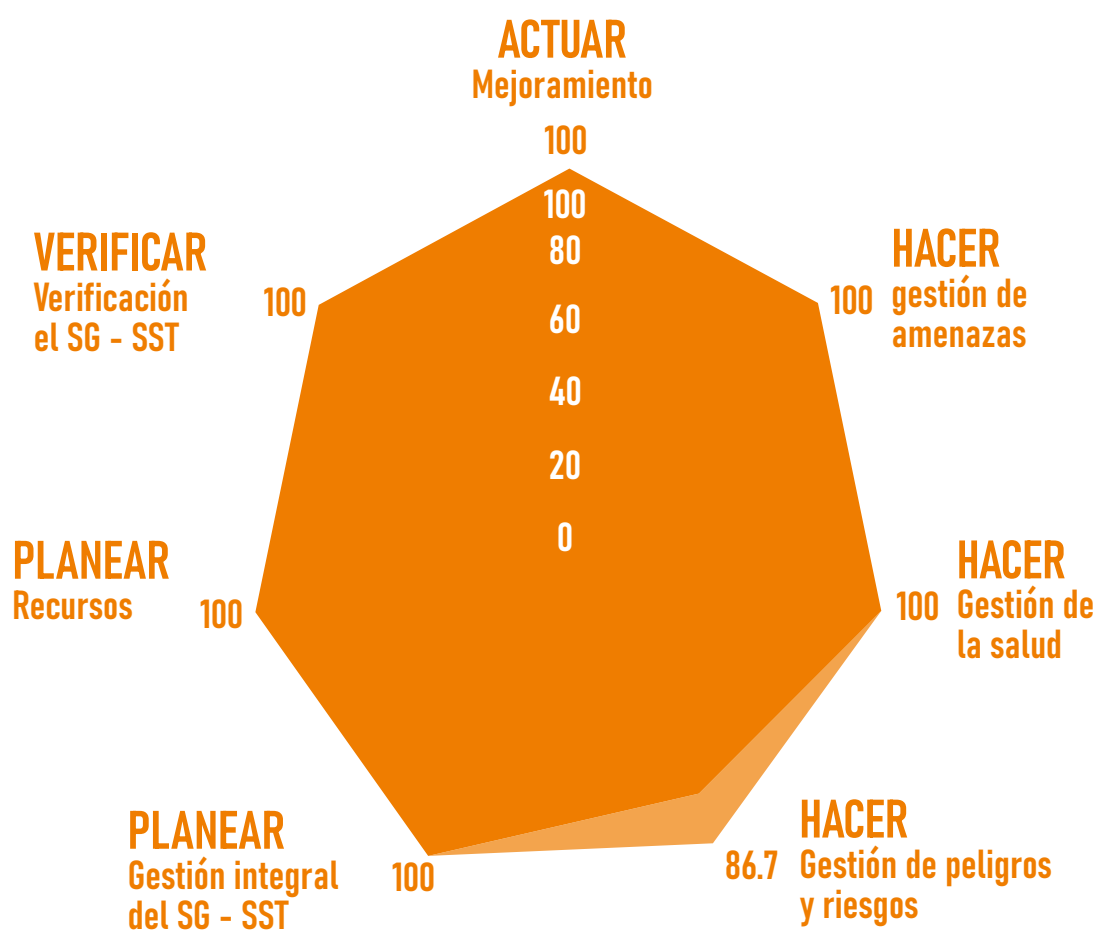


Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 100 %

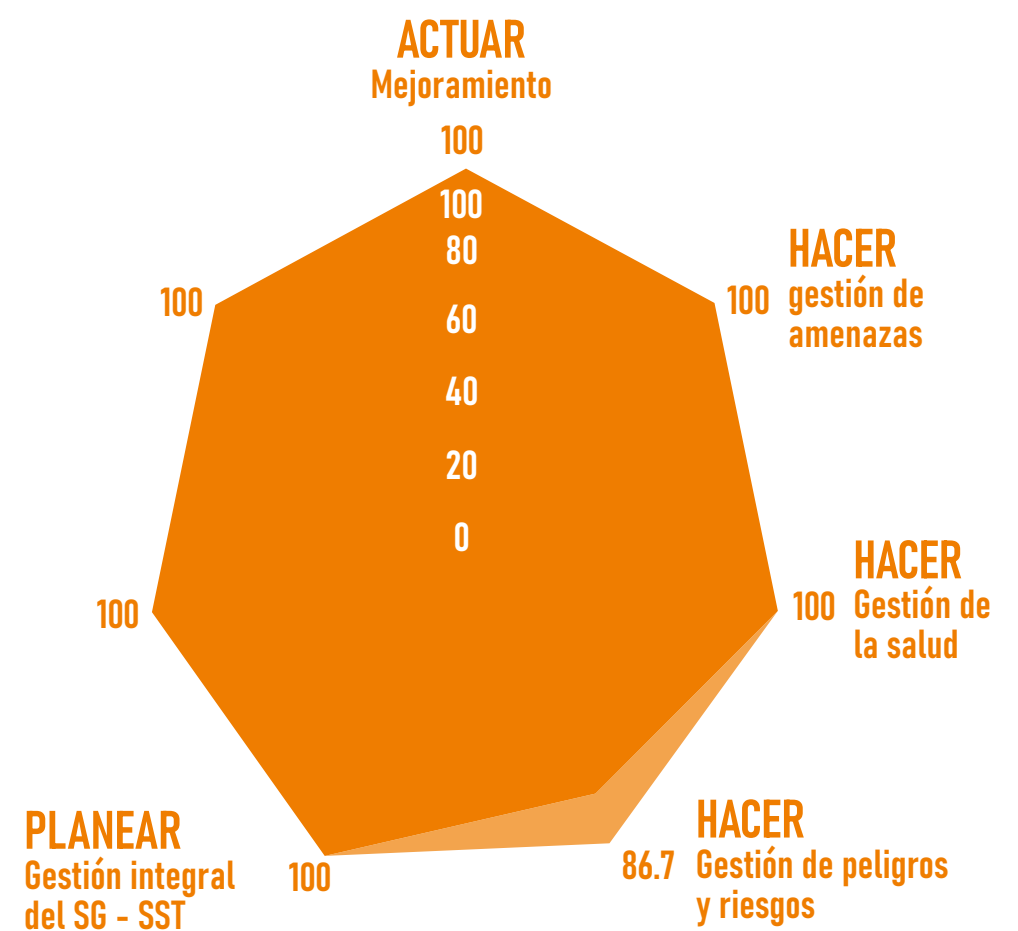


# RESULTADO AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST.

Resolución 0312/2019



Avance de estándares mínimos evaluación porcentaje de avance 96%

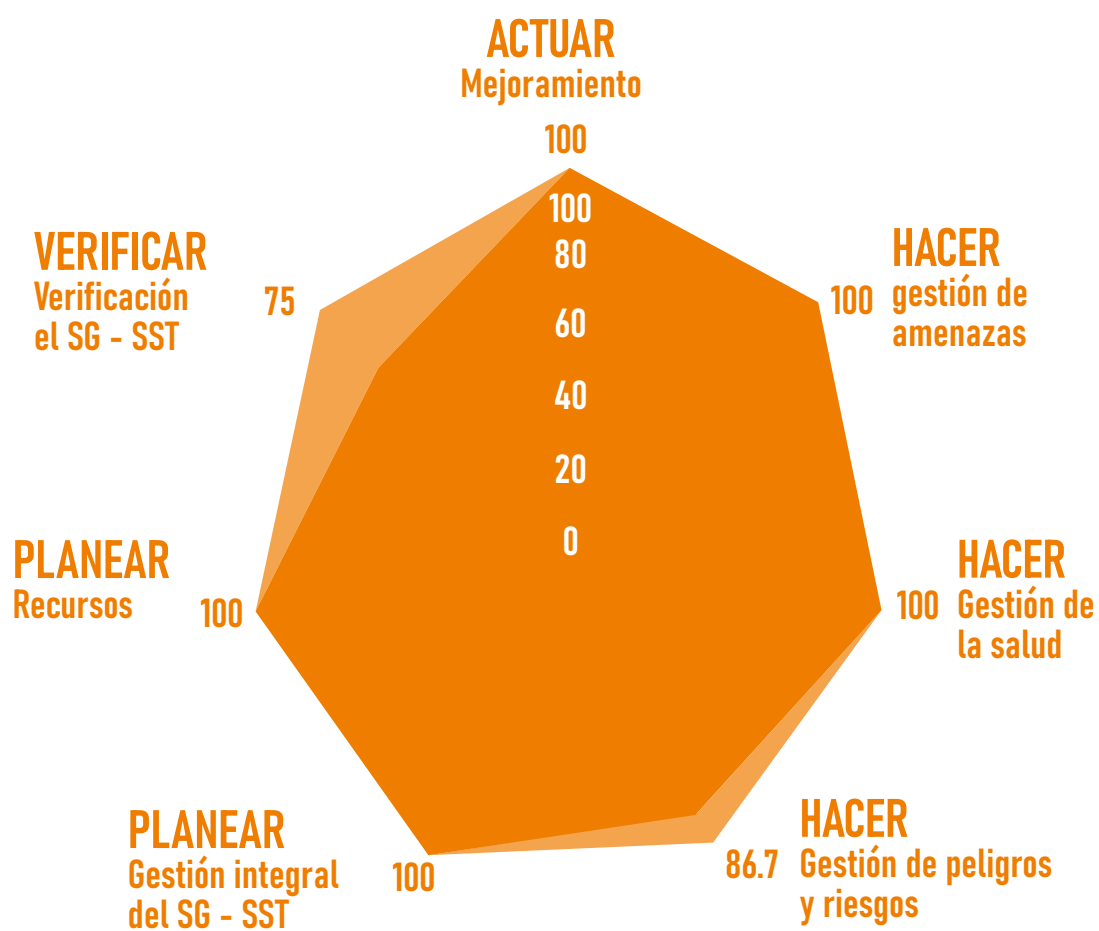


Avance de estándares mínimos evaluación porcentaje de avance 96%

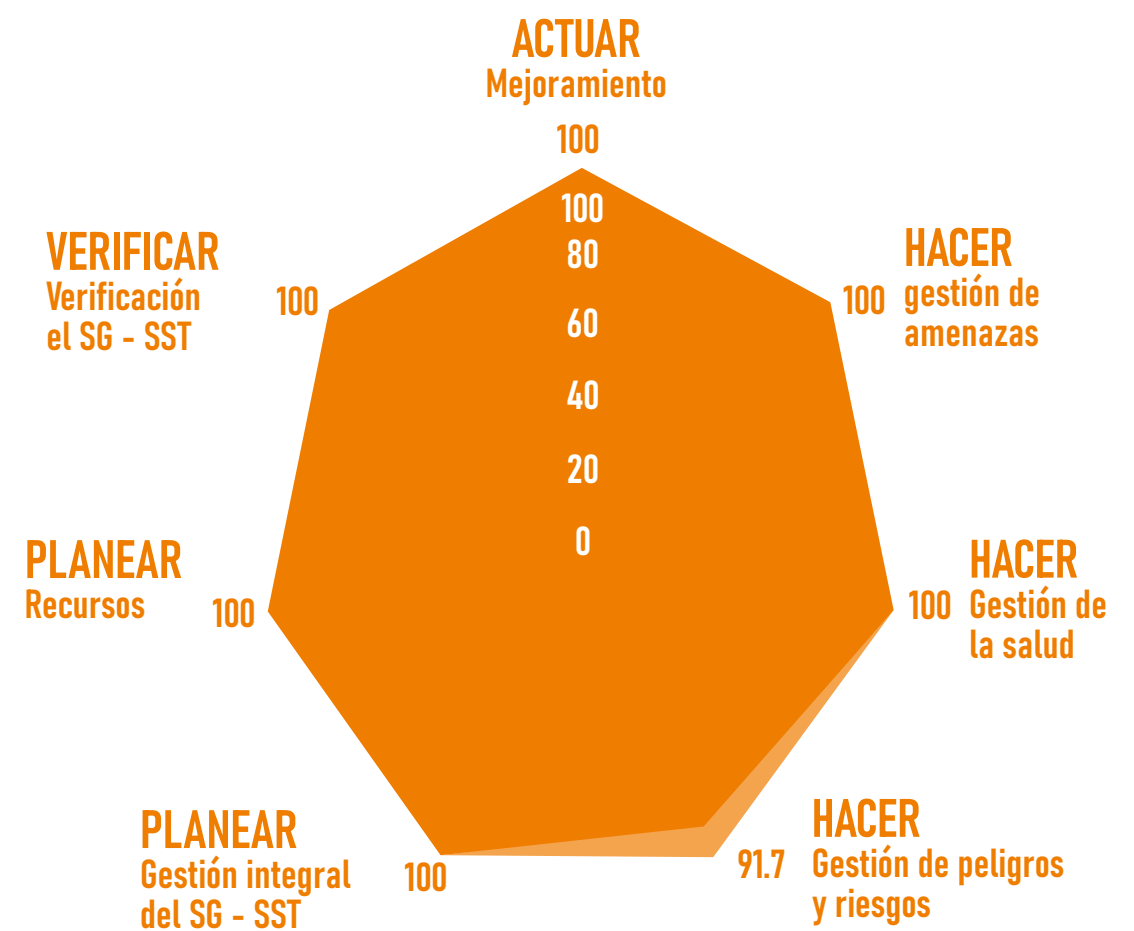


# RESULTADO AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST.

Resolución 0312/2019



Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 96%

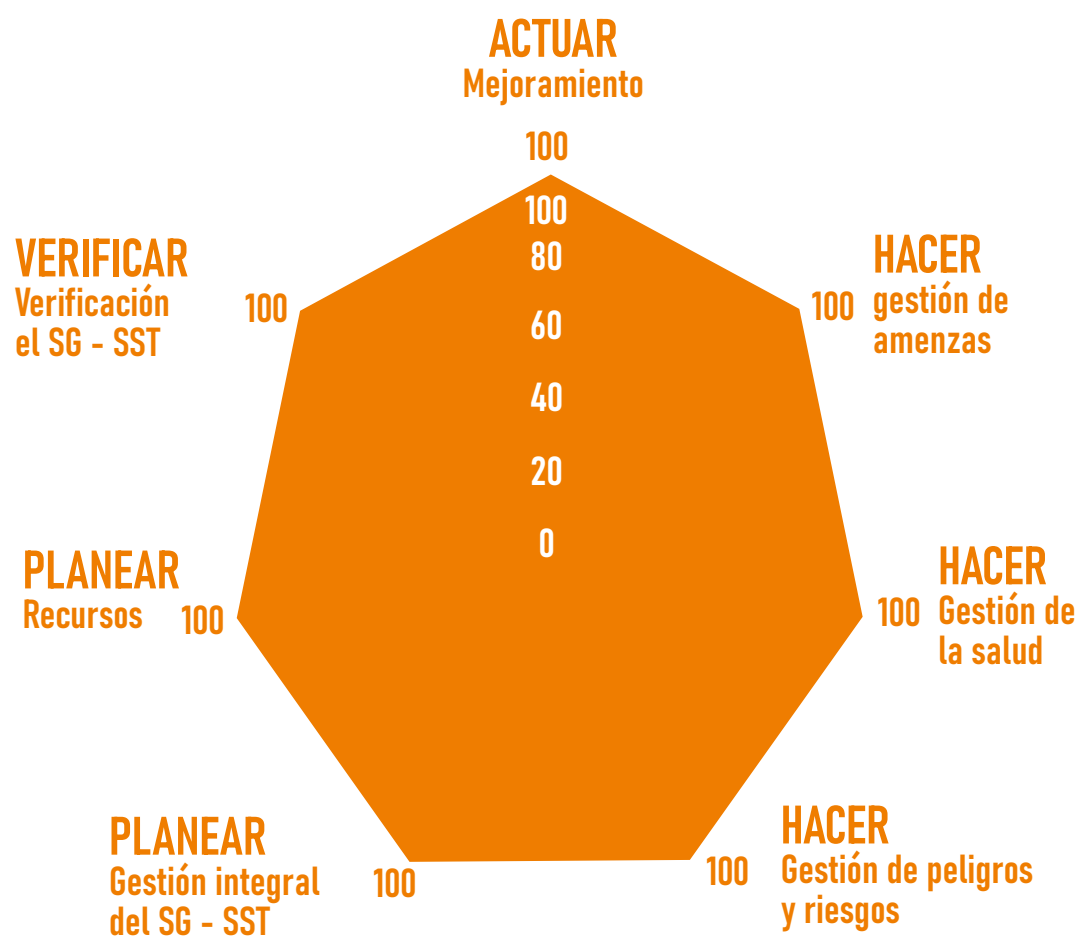


Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 97,5 %

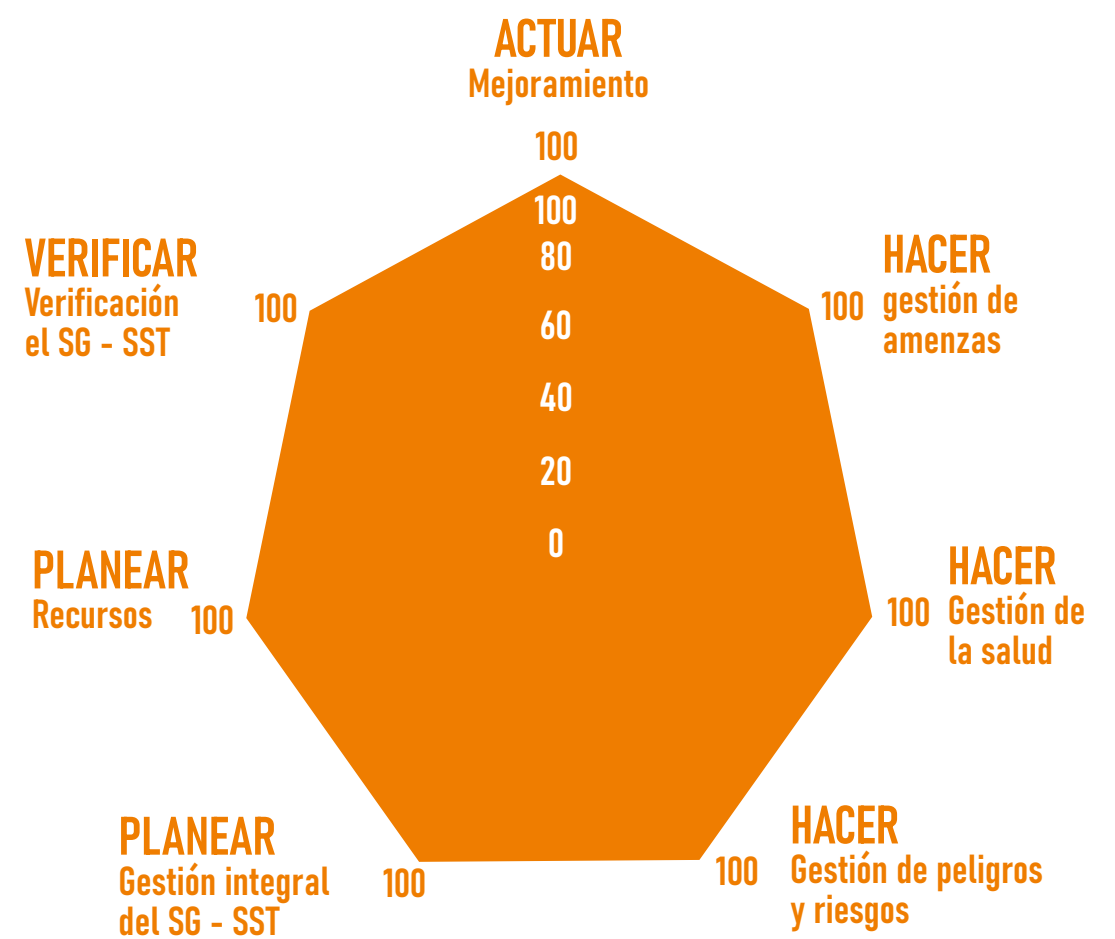


# RESULTADO AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST.

Resolución 0312/2019



Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 100%



Avance evaluación de estándares mínimos porcentaje de avance 100%



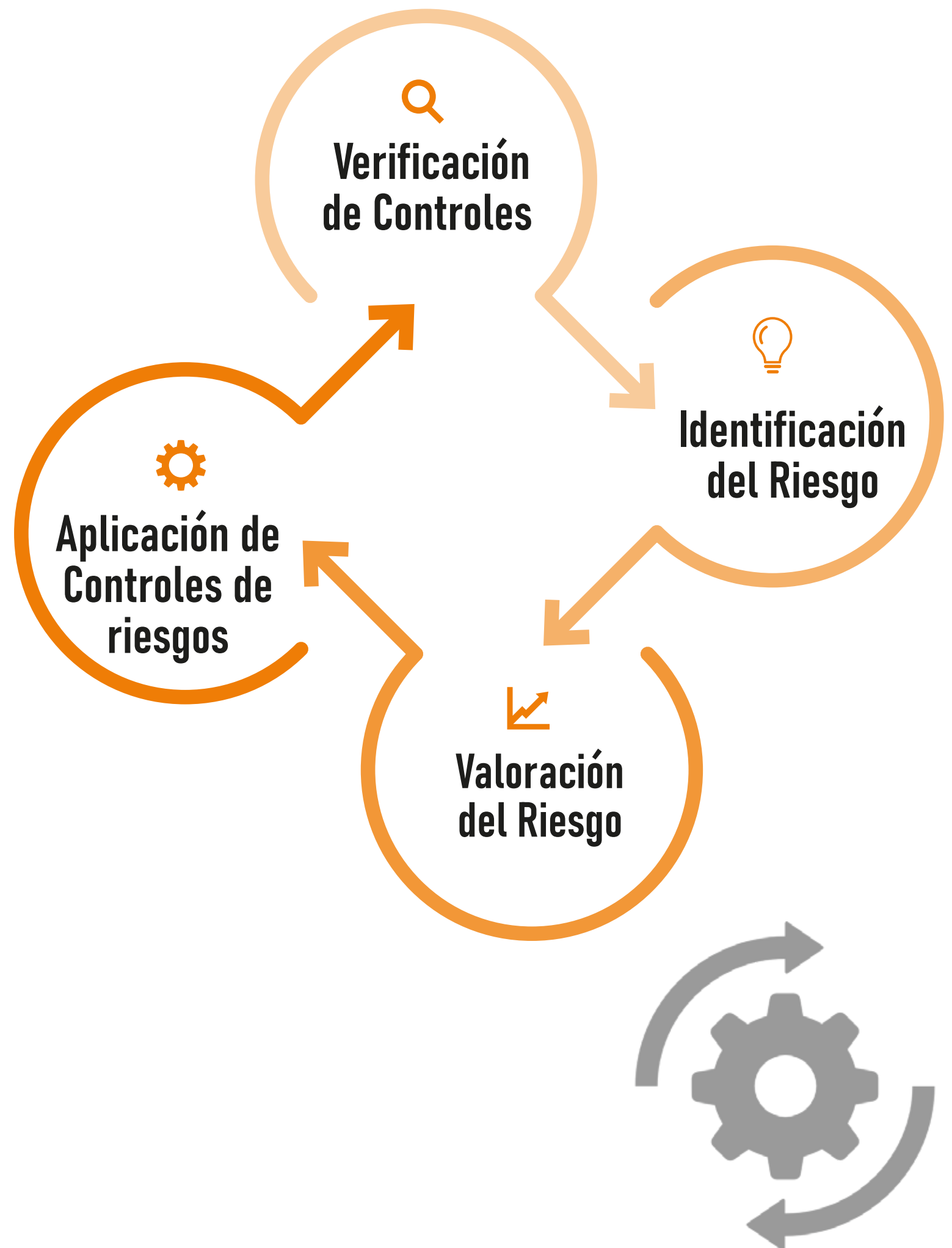
GRI 403 - 1 / 403 - 8

El reto para 2023 es lograr que todas las empresas del Grupo LHS sigan manteniendo la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con un porcentaje de cumplimiento superior al 95%.

# IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES.

Con la aplicación de los procedimientos definidos por el Grupo LHS, se realiza la identificación de peligros y la valoración de riesgos para minimizar los accidentes y enfermedades laborales, a través de la participación del personal y la implementación de las herramientas, que nos permiten realizar intervenciones pertinentes, para mejorar nuestros procesos y generar una cultura de autocuidado a nuestros trabajadores.

Estas actividades son analizadas por nuestros profesionales en seguridad y salud en el trabajo en cada uno de los proyectos, con la aplicabilidad de los procedimientos en identificación de peligros y valoración de Riesgos e investigación de accidentes y enfermedades laborales, se determinan los controles pertinentes de acuerdo a la criticidad de cada actividad, por medio de la aplicación de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos metodología GTC 45, y con el seguimiento permanente a los eventos presentados, se fortalecen los controles, y se disponen áreas seguras.





# SERVICIOS Y FOMENTOS DE SALUD EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES.

Para el año 2022 se realizaron programas enfocados a la preservación de la salud de nuestros trabajadores, que son desarrollados y manejados por medio del asesoramiento de un médico laboral, comprometido con el bienestar y la seguridad de la información de nuestro personal realizando los análisis de ausentismos de enfermedad común y exámenes médicos ocupacionales directamente con las IPS, para determinar actividades de prevención y seguimiento para el cuidado de la salud, incentivando el autocuidado y brindando las recomendaciones y espacios para que el personal pueda acceder a los servicios médicos con sus EPS para el

mejoramiento de su salud, promoviendo la detección temprana de enfermedades que pueda llegar a presentar los trabajadores.

Actividades realizadas en el año 2022 de autocuidado, semana HSEQ 2022, Hábitos de vida saludable y formación en el cuidado de acuerdo a los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, para la disminución de accidentes y enfermedades laborales, promoviendo la promoción y prevención de la salud de nuestros trabajadores.



17 sep. 2022 4:09:23 p. m.  
corredor Isnos Paletara

Actividades de Autocuidado



Hábitos de vida saludable



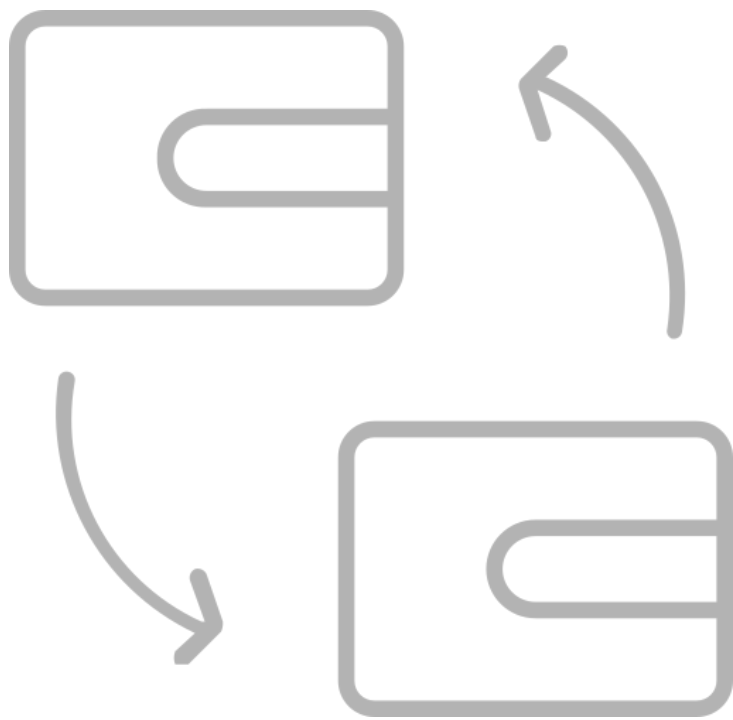
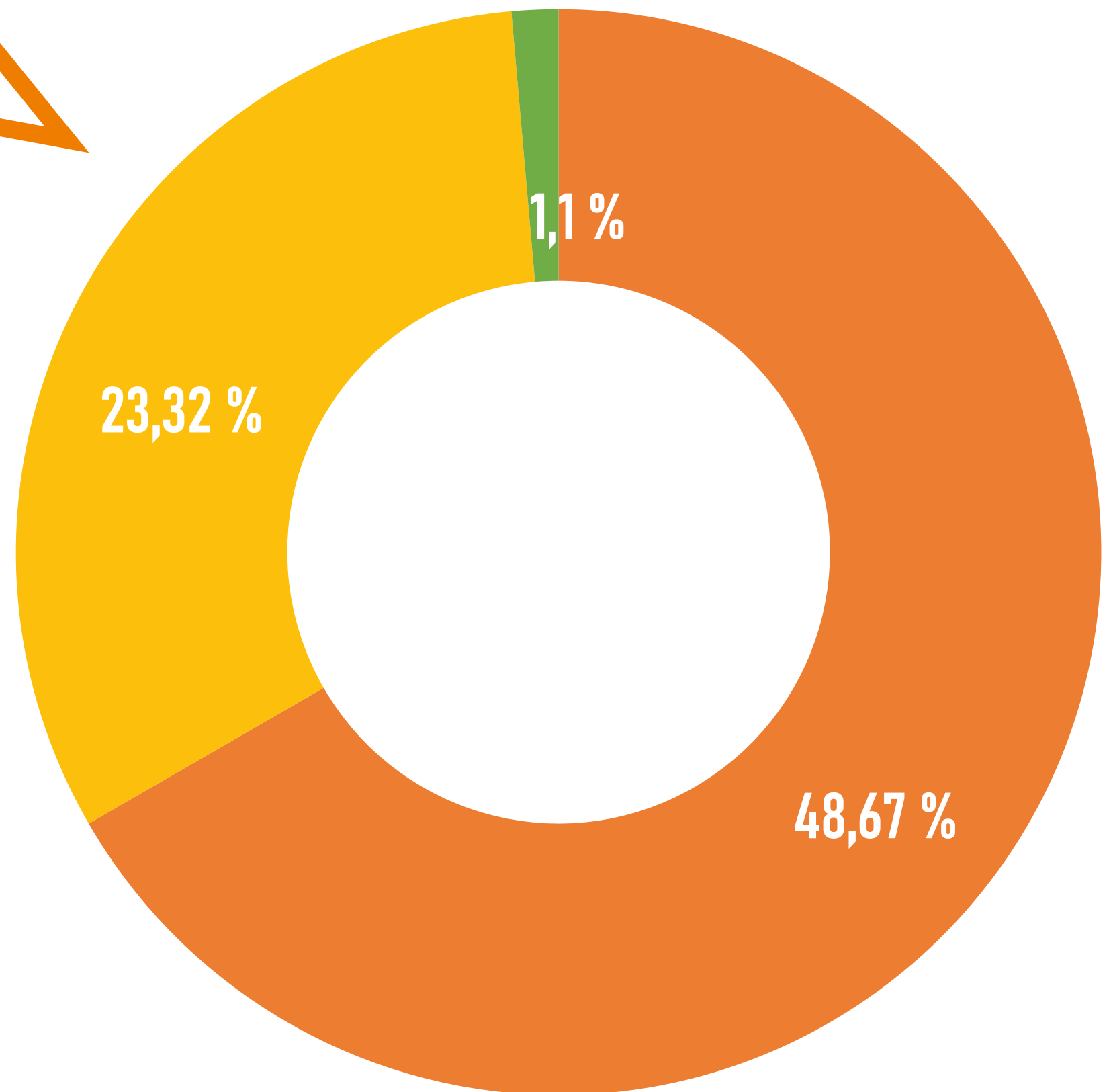
Semana HSEQ 2022

# PARTICIPACIÓN, COMUNICACIÓN Y CONSULTA.

Con la implementación del programa Paco Reporte y la conformación de los comités de participación y consulta Copasst, Convivencia y Seguridad Vial los trabajadores han interactuado en los procesos que realiza la empresa en seguridad y salud en el trabajo, permitiendo al Grupo LHS realizar los seguimientos mensuales a los procesos de identificación de peligros y valoración de riesgos y la aplicación de los controles en el entorno laboral, demostrando el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad vigente, y el control a los hallazgos presentados para el año 2022 en la organización.

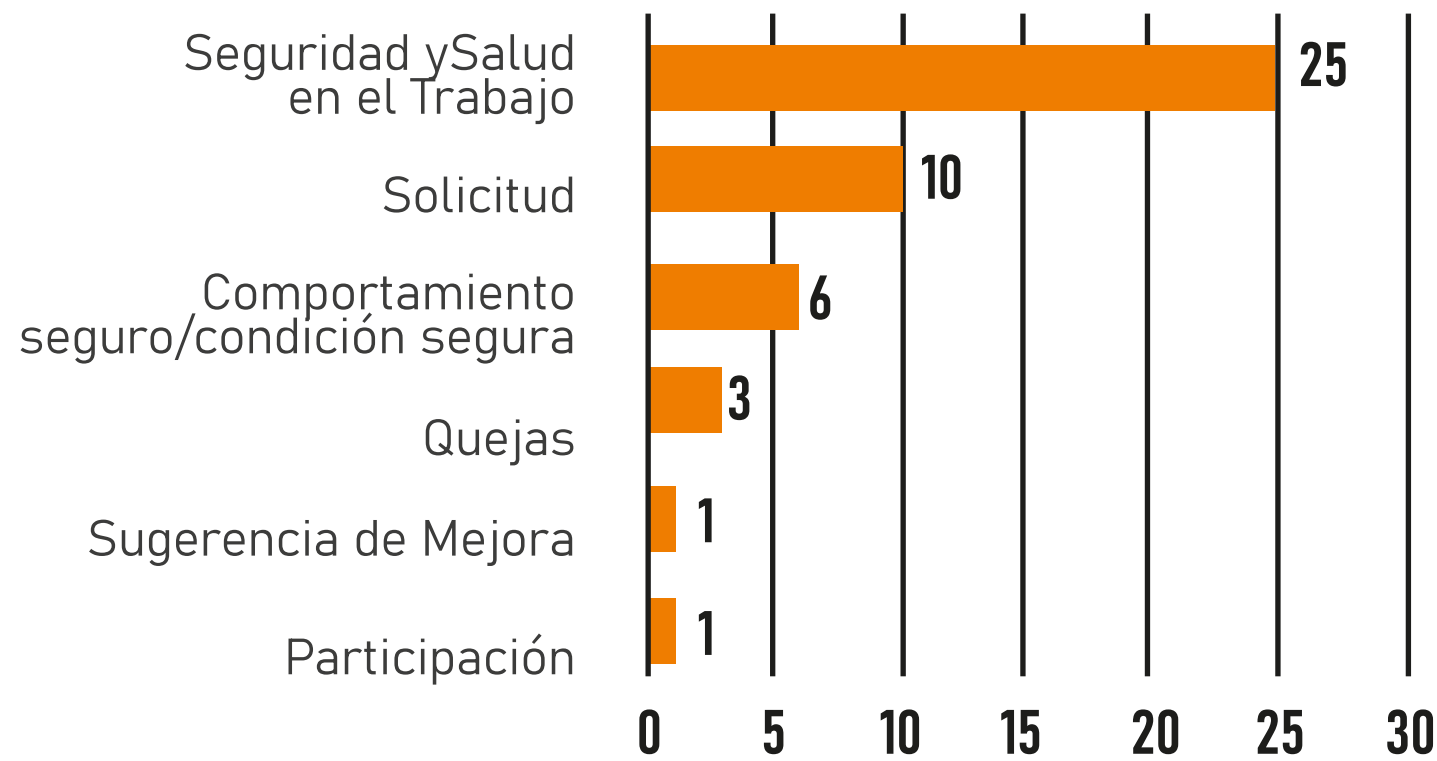
TARJETA PACO REPORTE 2022

- Seguridad y Salud en el trabajo 48,67 %
- Medio Ambiente 23 %
- Social 1 %
- Calida 0 %



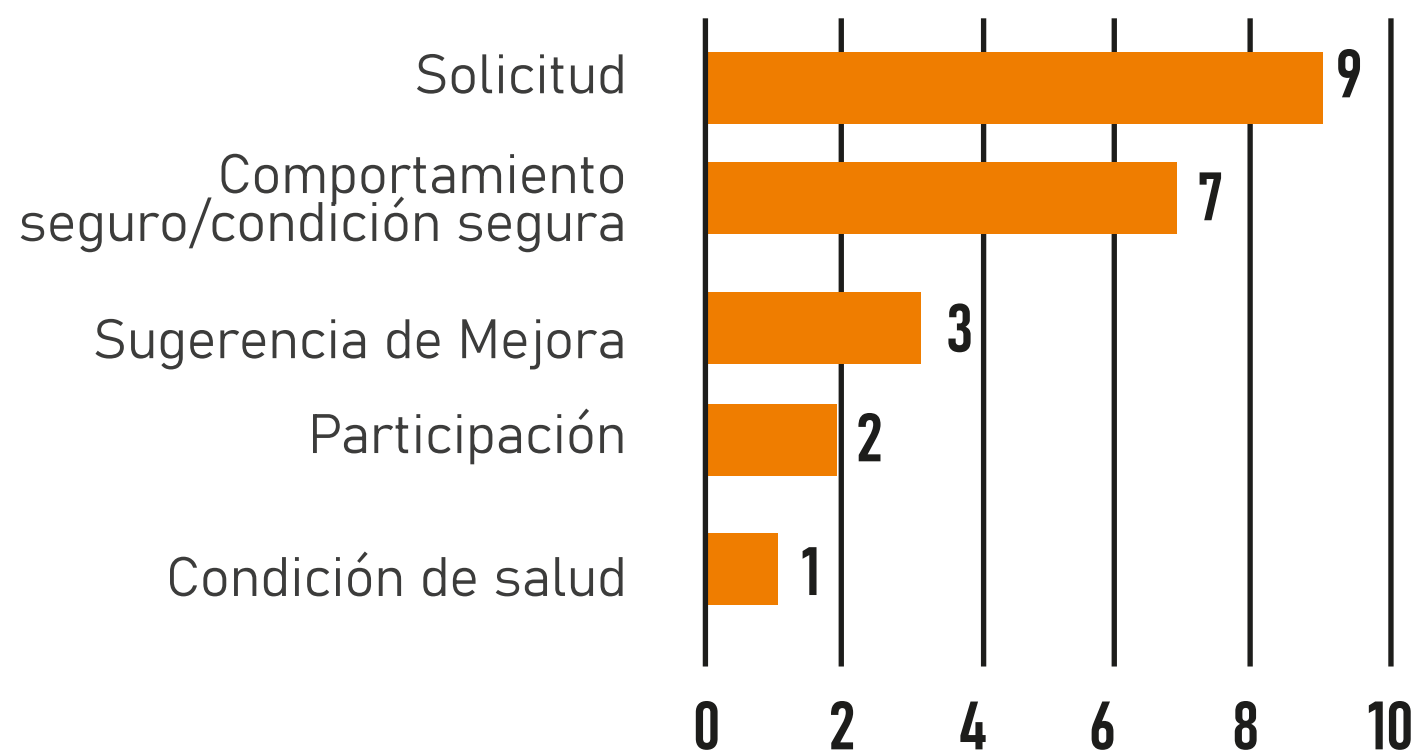
# PARTICIPACIÓN, COMUNICACIÓN Y CONSULTA.

## Seguridad y Salud en el Trabajo



Reportes Paco SST en año 2022 un total de 48 reportes, como los mas representativos, comportamiento inseguro con 25 y solicitudes con 8. Es importante también relacionar los reportes positivos de comportamientos seguros con 6.

## Medio Ambiente



Reportes Ambientales en año 2022 un total de 23, como los mas representativos, solicitudes 9 comportamientos inseguros 7

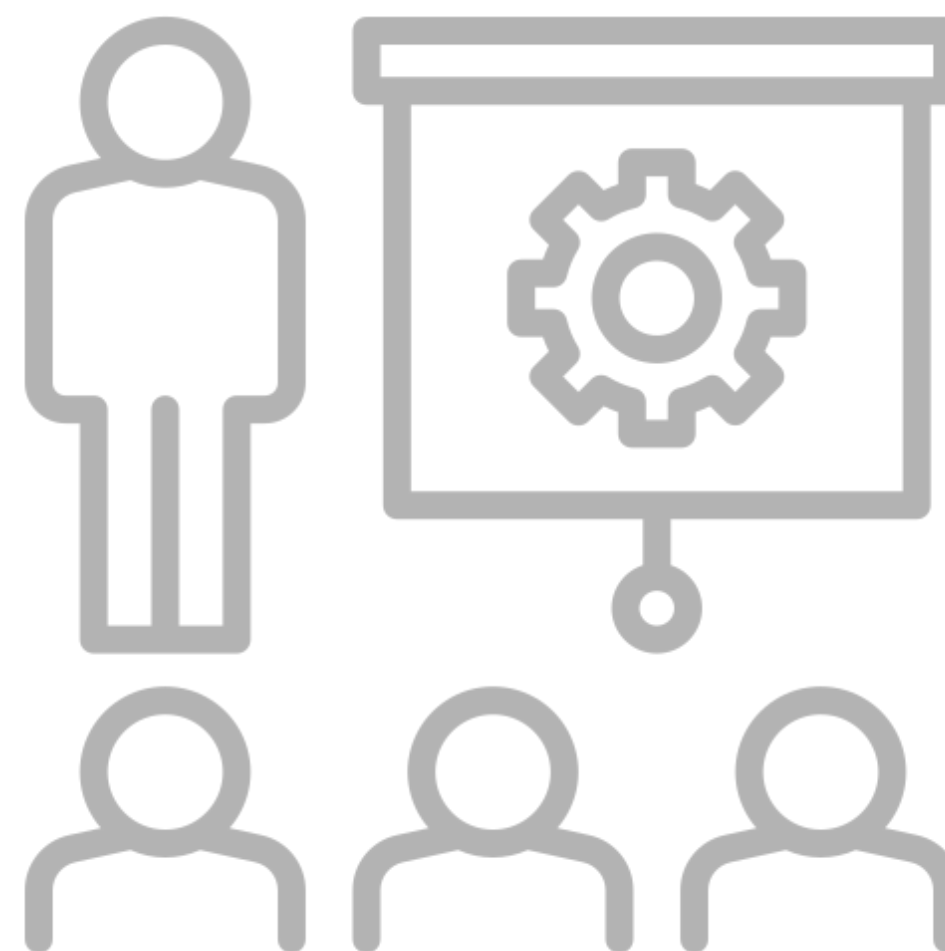


# FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Para el fortalecimiento del personal para el año 2022 se implemento un plan estratégico de capacitaciones, que nos permitió ampliar las competencias y las habilidades de nuestro personal, gestionando el aprovechamiento de las herramientas virtuales, para el acceso obteniendo una gran cobertura y un manejo practico a las diferentes actividades de formación, fortaleciendo su conocimiento, y disminuyendo los riesgos de contagio del Covid-19.



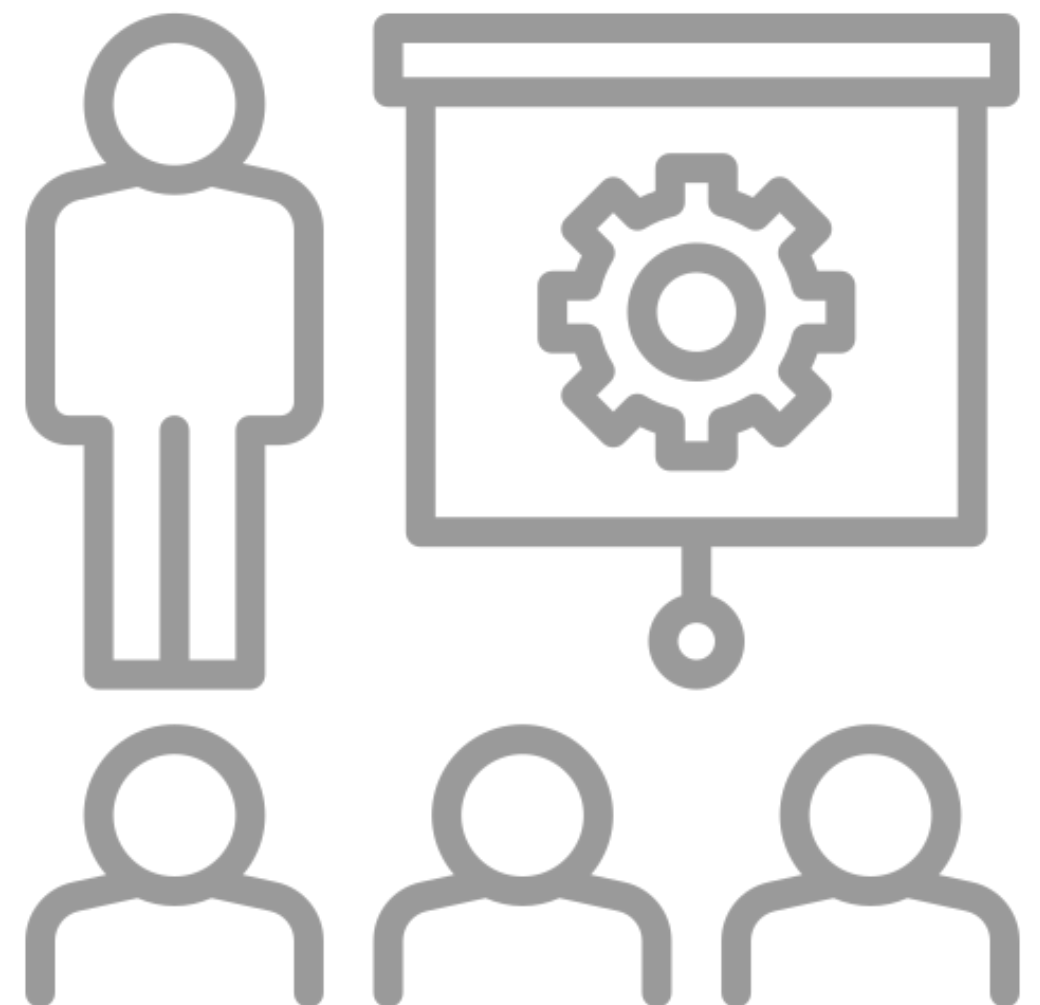
- Inducción y reinducción al personal
- Divulgaciones:
  - Responsabilidades ante el sistema de gestión SST,
  - Políticas SGI, Seguridad Vial, No consumo de sustancias psicoactivas y tabaco, prevención de No acoso laboral
  - Manuales, SGI y manual de convivencia Reglamento de Higiene Industrial.
  - Divulgación de procedimientos espacios confinados, gestión del cambio, reporte de accidentes ambientales y enfermedades laborales, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas
- Protocolos COVID-19 y Riesgo Publico.
- Matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos y de requisitos legales.
- Metodología para la identificación de riesgos
- Planes de Emergencias
- Fichas de seguridad de actividades criticas
- Programa Paco Reporte
- Pruebas de ajuste a usos de respiradores (filtros) a los SST en proyectos



**GRI 2 / 2-18 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno 403 - 5**

# CAPACITACIONES

- ✓ En programa de protección contra caídas
- ✓ En Izaje de Cargas
- ✓ En excavaciones y entibados
- ✓ Riesgo ofídico en zonas de influencia
- ✓ Riesgo Mecánico
- ✓ Riesgo eléctrico
- ✓ Riesgo Publico
- ✓ Riesgo Locativo
- ✓ Riesgo Respiratorio
- ✓ Riesgo cardiovascular y nutrición
- ✓ Uso adecuado de Herramientas Menores
- ✓ Uso Adecuado de EPP
- ✓ Energías Peligrosas
- ✓ Cuidado de Manos
- ✓ Vigilancia Epidemiológica prevención de Accidentes de Trabajo
- ✓ Prevención Hipoacusia neurosensorial
- ✓ Higiene Postural
- ✓ Sobre esfuerzos y esfuerzos excesivos
- ✓ prevención de enfermedades endémicas
- ✓ Actividad de sensibilización, formación Manejo de emociones ante situaciones de crisis
- ✓ Desarrollo de Estrategias de afrontamiento
- ✓ Liderazgo efectivo
- ✓ Prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y cigarrillo
- ✓ En resiliencia "capacidad que tiene una persona para superar circunstancias traumáticas"
- ✓ Manejo de sustancias químicas
- ✓ Etiquetado y rotulado, hojas de seguridad
- ✓ RESPEL, Kit de derrames.
- ✓ Orden y Aseo
- ✓ Actores de la vía (Comportamientos seguros, normatividad aplicable y sanciones, Peatón, Ciclista, Motociclista, Conductor, Pasajero)
- ✓ Mecánica Básica livianos
- ✓ Mecánica Básica Motocicletas
- ✓ Mecánica Básica Vehículos pesados
- ✓ Trabajo seguro en alturas Res. 4272/2021



## FOROS VIRTUALES

Conservación salud visual  
Tendencias del ausentismo en la organización



## FORMACIÓN ESPECIALIZADAS

Curso de 50 Horas SG-SST  
Curso de 20 Horas SG-SST  
Certificado Trabajo seguro en alturas Personal (Autorizado)  
Certificado Trabajo seguro en alturas (reentrenamiento)  
Certificado para Coordinadores en Alturas  
Certificado Espacios Confinados vigía  
Certificados Espacios Confinados Trabajadore Entrante  
Certificado de Manejo Defensivo (Conducción Segura)  
Certificado de manejo y transportes de sustancias peligrosas  
Certificación de Brigada de Emergencias Integral  
Certificación Auditor Interno Norma ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y ISO 45001:2018  
Certificado de Manejo Racional de plaguicidas  
Certificación Protección radiológica



Formación de Auditores 2022 trinorma  
ISO 9001; 14001; 45001

Como fomento de la participación del personal se realizó la conformación y formación de los comités, generando la participación y el un buen funcionamiento de estos:

## FORMACIÓN COMITÉS

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

#### **Funciones, responsabilidades:**

- Reporte e Investigación de accidentes de trabajo. (Res 1401)
- Inspecciones de Seguridad y aspectos legales
- Gestión Efectiva SST - COPASST en tiempos de Covid-19
- Elementos de Protección Personal de los Trabajadores
- Cumplimiento de disposiciones legales

### **Comité de Convivencia Laboral**

#### **Funciones y Responsabilidades**

- Actualización Normativa (Ley 1010 de 2006)
- Resolución de conflictos

### **Comité de Seguridad Vial**

#### **Marco legal, Roles y Funciones del Comité, Responsabilidades**

- Normatividad aplicable
- Estadísticas de Accidentalidad
- Fortalecimiento a la Gestión Institucional
- Comportamiento Humano
- Vehículos Seguros
- Infraestructura segura
- Atención a víctimas



CORREDOR ISNOS PALETARA  
18 ago. 2022 7:19:54 a

# LESIONES POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD LABORAL.

Con la identificación de las actividades de alto riesgo como trabajos en alturas, trabajos en espacios confinados, trabajos con maquinaria pesada, trabajos en caliente, trabajos con energías peligrosas trabajos con izaje de cargas y trabajos con excavaciones profundas, se genero la identificación y localización de cada uno de los factores de riesgo, con el fin de priorizar y controlar las exposiciones a las que se encuentran los trabajadores y prevenir los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar en la organización.





# LESIONES POR ACCIDENTALIDAD PRESENTADA AÑO 2022 PERSONAL DIRECTO

La tasa de fallecimientos para el año 2022 es de 0

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesion por accidente laboral	=	$\frac{\text{Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesion por accidente laboral}}{\text{Cantidad de Horas Trabajadas}}$	X	200000	=	0
	=	$\frac{0}{4623490}$	X	200000	=	0

La tasa de lesiones con consecuencias para el año 2022 es de 0,086

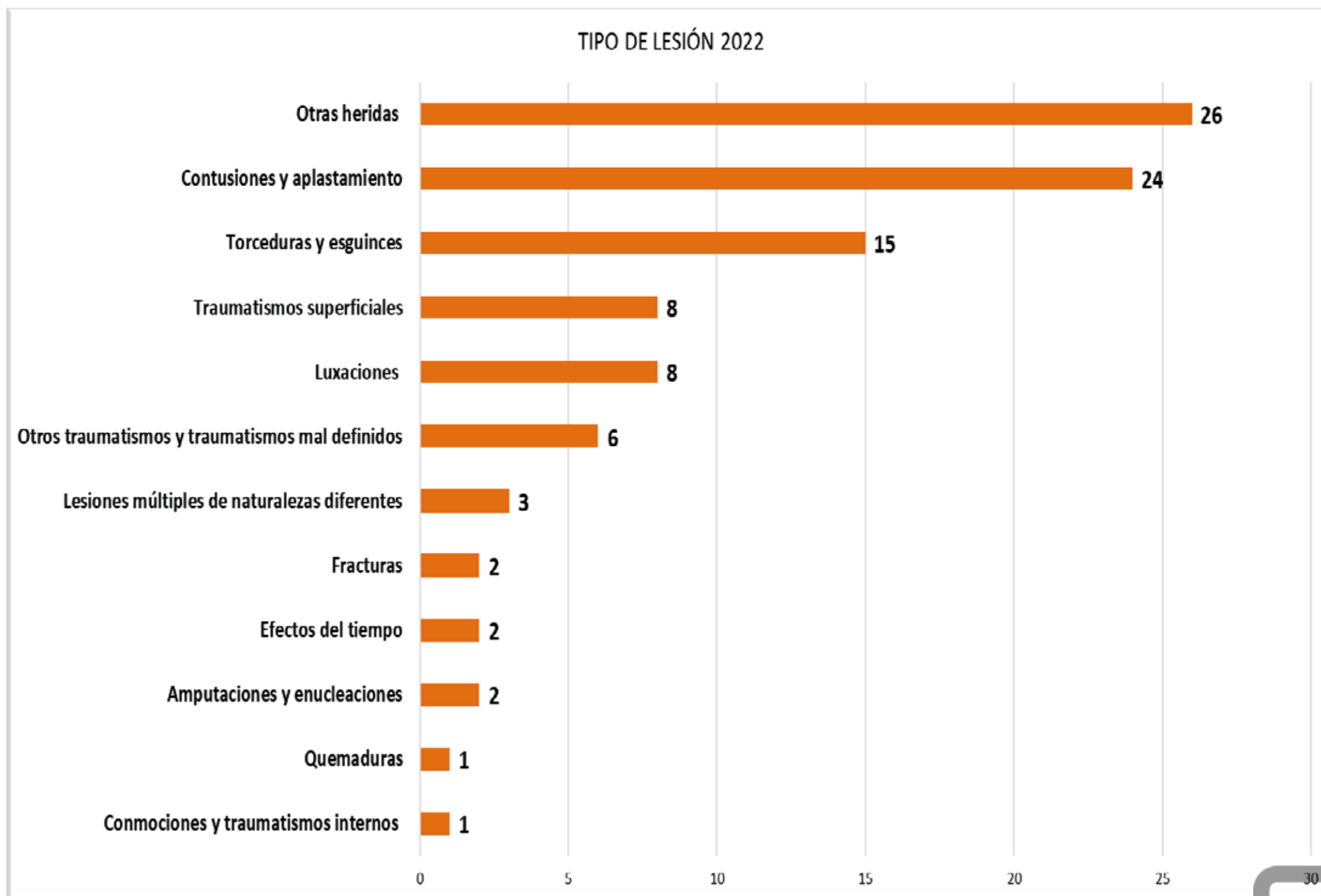
Tasa de Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir el fallecimiento)	=	$\frac{\text{Cantidad de Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir el fallecimientos)}}{\text{Cantidad de Horas Trabajadas}}$	X	200000	=	0,086514732
	=	$\frac{2}{4623490}$	X	200000	=	0,086514732

La tasa de lesiones de accidentes laborales para el año 2022 es de 4,23

Tasa de Lesiones por accidente laboral registrables	=	$\frac{\text{Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables}}{\text{Cantidad de Horas Trabajadas}}$	X	200000	=	4,239221886
	=	$\frac{98}{4623490}$	X	200000	=	4,239221886

# LESIONES POR ACCIDENTALIDAD PRESENTADA AÑO 2022 PERSONAL DIRECTO

## Principales tipos de lesiones por accidente laboral.



Las principales lesiones presentadas para el año 2022 Contusiones y aplastamientos, otras heridas, torceduras e esguinces, traumatismos superficiales y luxaciones como las mas representativas



# PERSONAL INDIRECTO.

La tasa de fallecimientos para el año 2022 es de 0

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	=	Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	X	200000	
		Cantidad de Horas Trabajadas			
	=	0	X	200000	= 0
		521058			

La tasa de lesiones con consecuencias para el año 2022 es de 0,38

Tasa de Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir el fallecimientos)	=	Cantidad de Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir el	X	200000	
		Cantidad de Horas Trabajadas			
	=	1	X	200000	= 0,383834429
		521058			

La tasa de lesiones de accidentes laborales para el año 2022 es de 0,38

Tasa de Lesiones por accidente laboral registables	=	Cantidad de lesiones por accidente laboral registables	X	200000	
		Cantidad de Horas Trabajadas			
	=	1	X	200000	= 0,383834429
		521058			



# ENFERMEDADES LABORALES.

**Para el año 2022 para el personal directo e indirecto de las empresas del Grupo LHS no se presentaron enfermedades laborales.**

Fallecimientos por enfermedades laborales 0

Enfermedades laborales reconocidas 0

Enfermedades laborales pendientes por calificación 0



# Gestión Contratistas y Proveedores



# ACTIVIDADES CADENAS DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

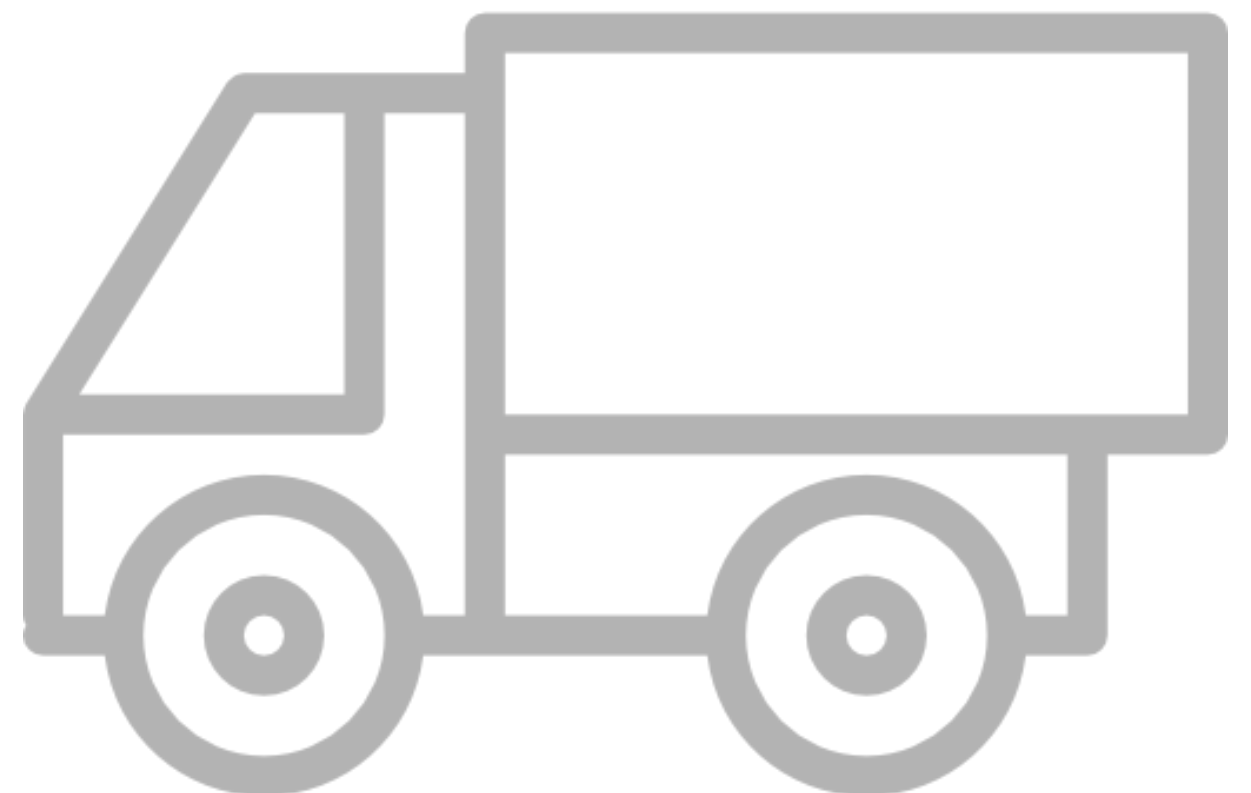
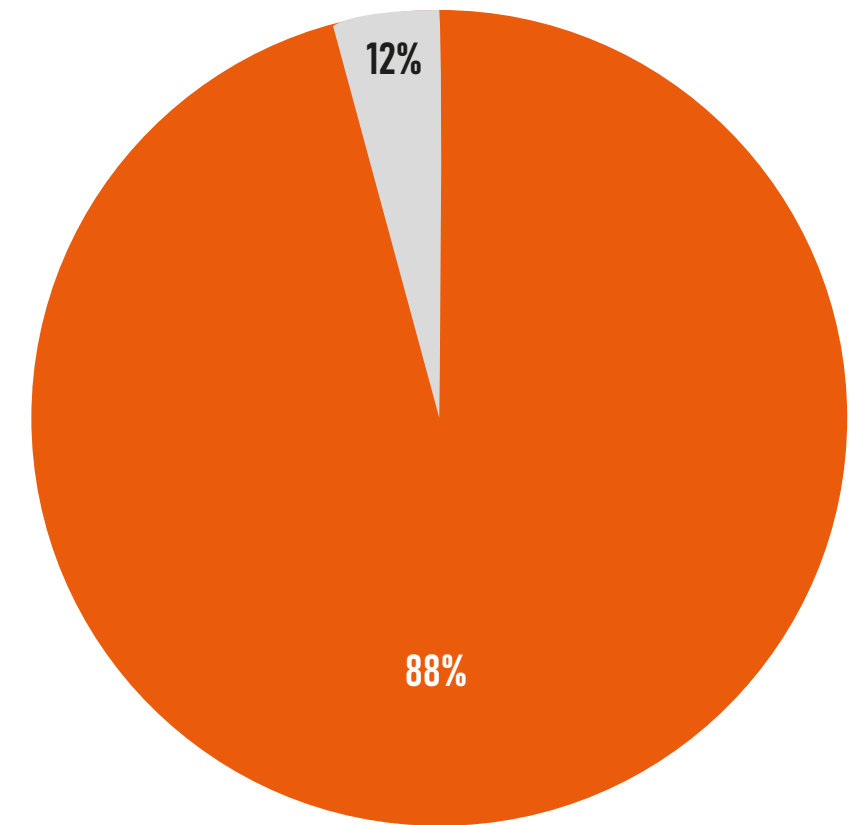
El Grupo Empresarial LHS cuenta con el proceso de Gestión de Proveedores y Contratistas, donde se busca el apoyo externo para cumplir con el desarrollo, buen funcionamiento y suplir las necesidades de cada uno de nuestros proyectos. Los bienes y servicios que se proveen cumplen con las especificaciones, lineamientos y políticas de nuestra organización.

En la vinculación se evalúan aspectos de índole legal, donde cada una de las áreas que hacen parte del proceso interactúan y verifican los requisitos en cuanto a los procedimientos de SAGRILAF Y HSEQ, dando el aval para poder relacionarnos con empresas confiables, con el fin de garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos por el Grupo LHS y optimizar tiempos en el proceso. El proceso de Contratistas y Proveedores se gestiona por medio de una ARP integrada y con base a los lineamientos estipulados por la organización se presentan varias ofertas, luego se genera un presupuesto y respecto a esto se crean contratos, pedidos y órdenes de compra con el fin de suplir los requerimientos de cada proyecto.

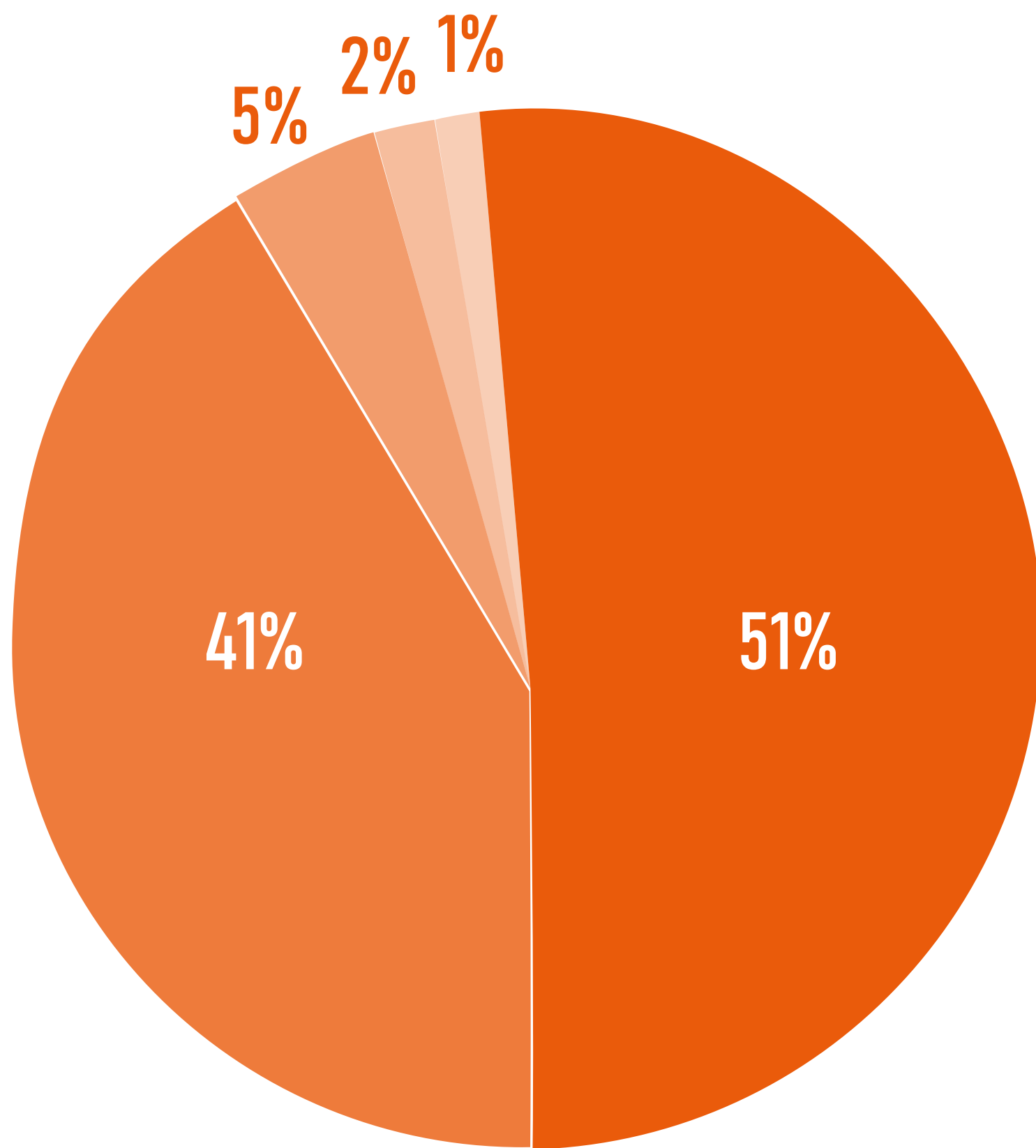
En el año 2022 se manejó relación comercial con 151 Contratistas de los cuales el 88% se encuentran aprobados y se tuvo contacto con 580 proveedores, de los cuales el 92% se encuentran aprobados en el cumplimiento de los requisitos del Grupo Empresarial LHS.

## PROCESO CONTRATISTAS

- Aprobado 88%
- Revisión HSEQ 12%



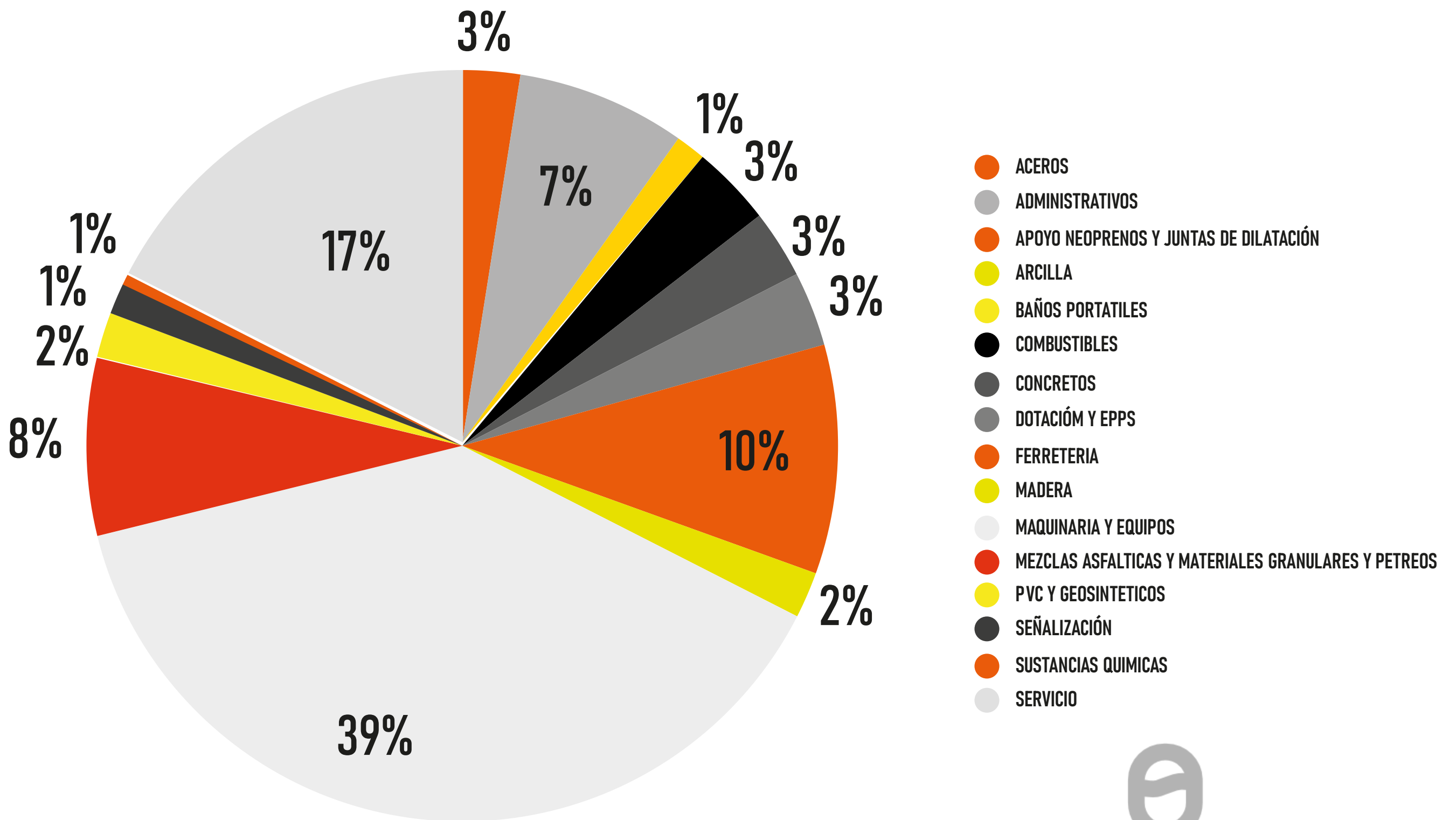
Caracterizando los proveedores aprobados encontramos que el 39% corresponde a suministro de equipos, repuestos e insumos de todo lo relacionado con Maquinaria y Equipo siendo el de mayor participación, seguido de elementos de ferretería y granulares, con acuerdos comerciales de crédito y en algunos casos con materiales críticos como el asfalto con acuerdos de pago anticipado.



**PROCESO PROVEEDORES**

- Aprobado 51%
- Aprobado Inactivo 41%
- Documentación Incompleta 5%
- En revisión aérea 2%
- En revisión HSEQ 1%
- En revisión LAFT 0%



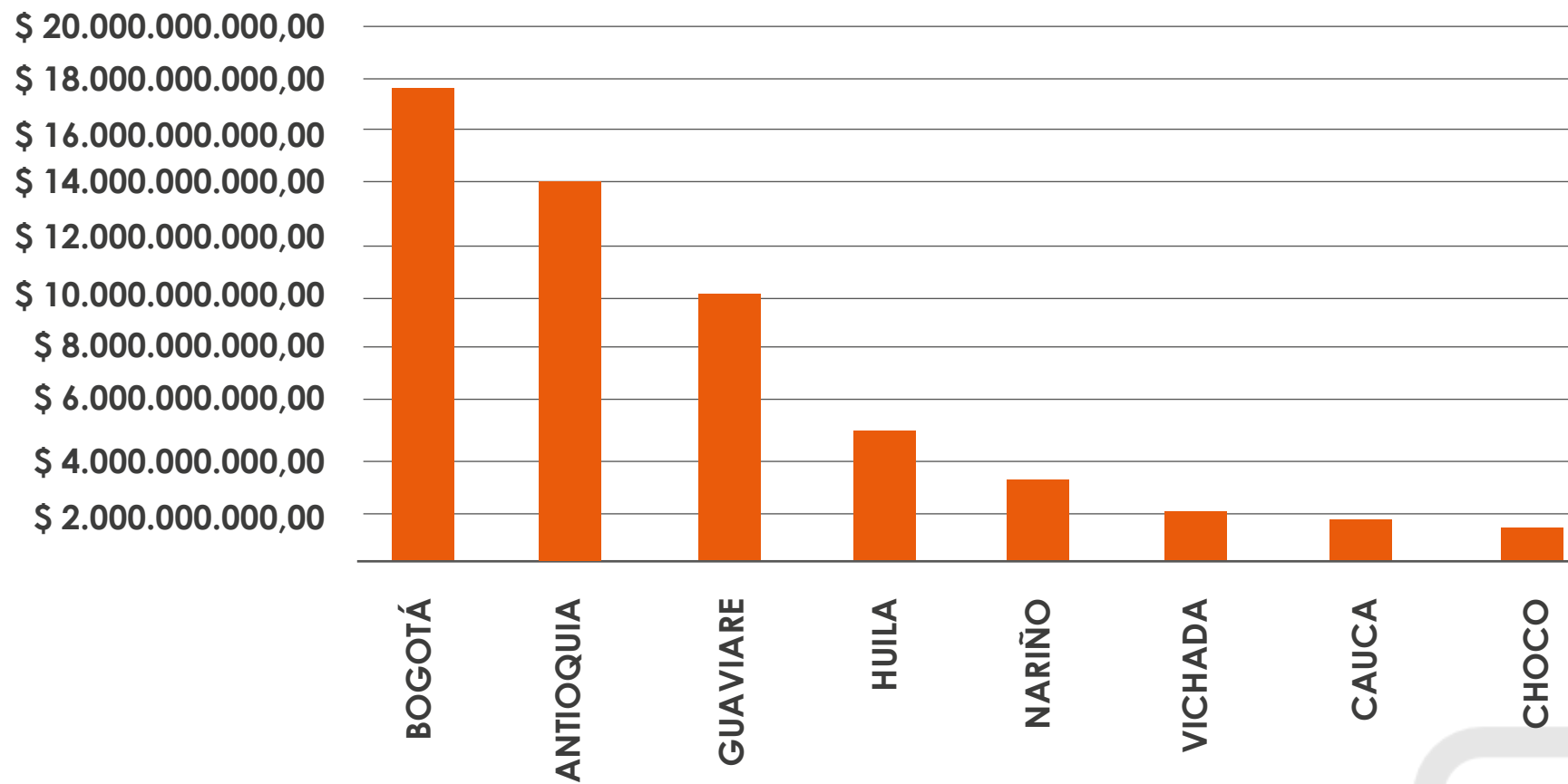




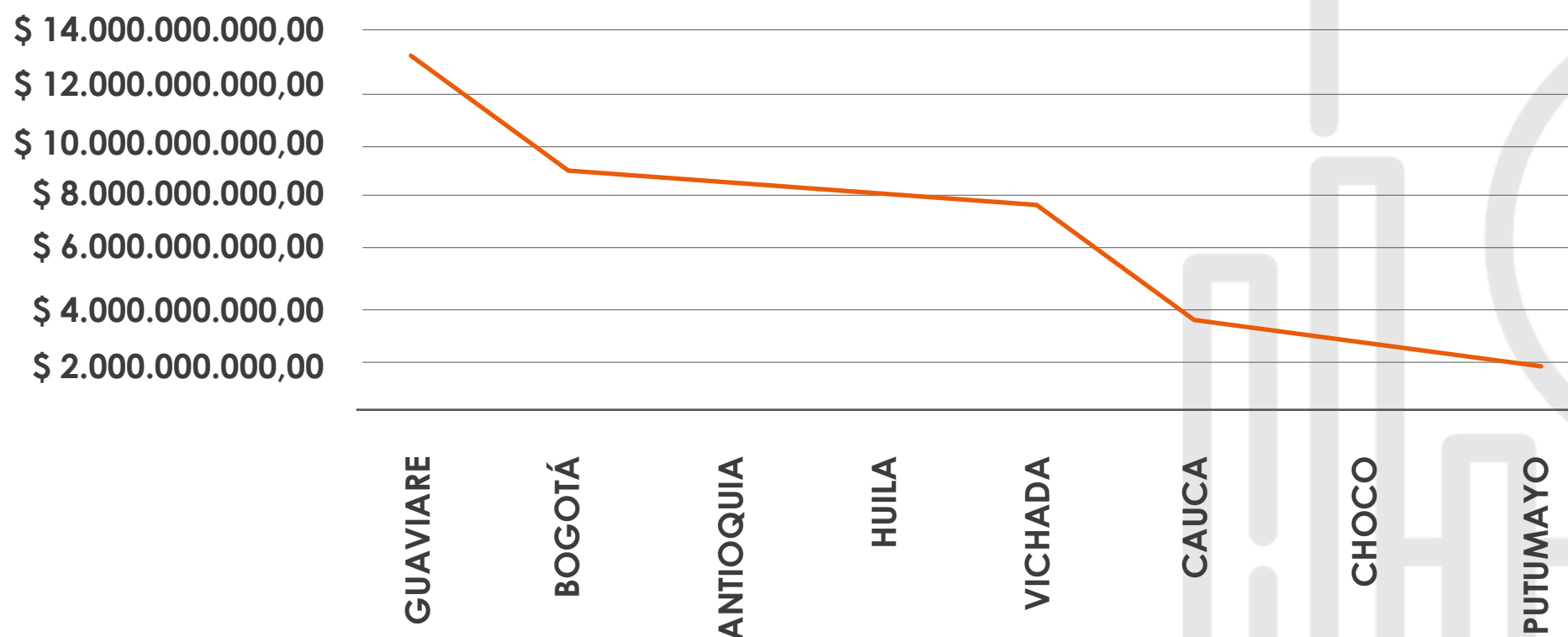
Dentro del Proceso de Gestión de Proveedores y Contratistas encontramos los siguientes Tipos de Suministros siendo los de mayor participación el combustible, cementos, concretos y repuestos; para Servicios el Transporte de materiales y Mano de Obra.

La cadena de suministros tuvo variaciones por la inestabilidad de los mercados internacionales lo cual derivó incremento en los precios y restricciones en disponibilidad de algunos productos afectando tiempos de entrega y costos de los proyectos.

### CONTRATOS NACIONALES



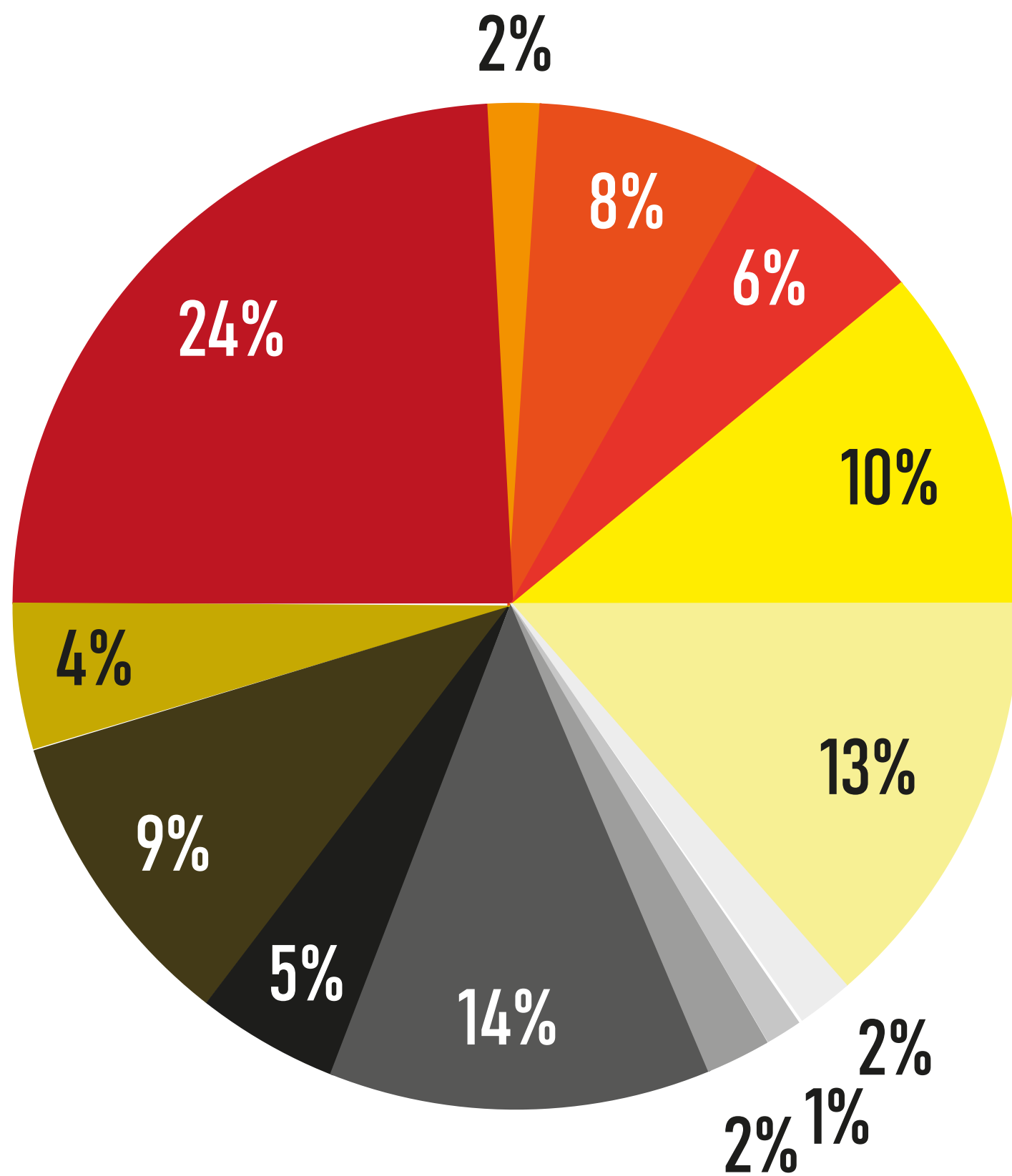
### COMPRAS NACIONALES



En el Grupo Empresarial LHS la política de compras es centralizada en oficina principal en donde se impulsa y permite la contratación con proveedores que se encuentran ubicados en diferentes zonas y de acuerdo con la cercanía de nuestros proyectos a nivel nacional, aportando al crecimiento económico de estas regiones.

Las compras realizadas en el año 2022 a nivel Nacional ascendieron a los \$58.600 millones y en contrataciones por \$55.314 millones, con mayor participación en los departamentos de Cundinamarca, Antioquia y Guaviare.

# TIPO DE SERVICIOS



- ALQUILER DE BAÑOS PORTATILES
- ALQUILER DE VEHÍCULOS
- ARRENDAMIENTOS
- CONSTRUCCIÓN DE OBRA CIVIL
- CONSULTA PARA OBRA CIVIL
- DISPOSICIÓN DE RESIDUOS
- ENSAYOS DE LABORATORIO
- EXÁMENES OCUPACIONALES
- MANO DE OBRA
- SERVICIO DE VIGILANCIA
- SERVICIOS PROFESIONALES
- SUMINISTRO DE MATERIALES
- TRANSPORTE DE MATERIALES



# ESTÁNDARES GRI

## CAP 1

GRI 2 /2-1 Detalles organizacionales  
 GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación  
 GRI 2 / 2-22 Declaración sobre la estrategia de Desarrollo sostenible  
 GRI 2 / 2-23 Compromisos y Políticas  
 GRI 2 / 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas  
 GRI 2 / 2-16 / 2-25 Comunicación de inquietudes críticas  
 GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas  
 GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes  
 GRI 2 / 2-29 Enfoque para la participación de los grupo de interés  
 GRI 2 / 2-3 / 2-4 / 2-5 La organización y sus practicas de informes.  
 GRI 2 / 2-6 Otras relaciones comerciales pertinentes.  
 GRI 2 / 2-6 Actividades cadena de valor y otras relaciones laborales .  
 GRI 2 / 2-9 / 2-10 /2.11 /2.13/2.14 Estructuras de gobernanza y composición  
 GRI 2 / 2-9 / 2-10 / 2.11 Estructuras de gobernanza y composición  
 GRI 2 / 2-9 Estructura de gobernanza y composición

## CAP 2

GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

## CAP 3

GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen  
 GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización  
 GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido  
 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua  
 303-3 Extracción de agua  
 303-4 Vertido de agua  
 303-5 Consumo de agua  
 GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados  
 GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI  
 GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos  
 GRI 306-3 Residuos generados

# ESTÁNDARES GRI

## CAP 4

GRI 2 / 2-7 Empleados

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados

GRI 2-19 Políticas de remuneraciónGRI

2-20 Proceso para determinar la remuneración

GRI 2-21 Ratio de compensación total anual

GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés

GRI 202 Presencia en el Mercado

GRI 401 – 1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.

GRI 401 – 3 Permiso parental

404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado

GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.

GRI 404-3 porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.

## CAP 5

GRI 2 / 2-18 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

GRI 2- 26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

GRI 403 – 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403 – 2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403 – 3 Servicios de salud en el trabajo

GRI 403 – 4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403 – 5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403 – 6 Promoción de la salud de los trabajadores

GRI 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

GRI 403 – 8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403 – 9 Lesiones por accidente laboral

GRI 403- 10 Las dolencias y enfermedades

laborales

## CAP 6

GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas

GRI 2 / 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes



**GRUPO  
EMPRESARIAL  
LHS**

Luis Fernando Solarte  
Presidente

Gabriel Solarte  
Representante Legal S&V

Tatiana Blanco  
Coordinador Administrativo de Presidencia

Ing. César Ardila O.  
Director Ambiental

Ing. Jose Miranda  
Coordinador SST

Delby Carvajal  
Dir. Cadena de Abastecimiento

Nancy López  
Dir. Talento Humano

Dayanna Estupiñan  
Director Contable

Diseño: Guillermo Vargas  
Publicista