



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.



Informe
de Sostenibilidad 2016

¡Valores que construyen futuro!

Conoce nuestro informe

Carta de la Presidenta.....	4
Quiénes somos.....	6
Definiendo prioridades.....	8
Nuestra RSE.....	11
Desempeño económico.....	14

Nuestra Empresa

Propósito.....	18
MEGA.....	19
Valores corporativos.....	20
Objetivos estratégicos.....	22
Proyectos.....	23
Premios y reconocimientos.....	24

Nuestra Gente

Nuestro Equipo de Trabajo..... 28

Desarrollo del talento Humano.....	28
Tutelas y reclamaciones.....	30
Evaluaciones de desempeño.....	31
Capacitación	31
Beneficios legales y extralegales.....	32
Política salarial y desarrollo de carrera.....	32
Incremento de la nómina directa.....	33
Participación en comités.....	33
Comité de convivencia.....	33
Calidad de vida.....	34
Seguridad laboral.....	35
Tasa de accidentalidad.....	36
Caso de éxito.....	37

Nuestras Comunidades..... 38

Fortalecimiento del desarrollo regional.....	38
Gestión Social en comunidades.....	38
• Educación.....	39
• Salud.....	40
• Vivienda.....	40
• Trascendencia del ser.....	40
• Inversión Social.....	40
Programa de emprendimiento e innovación social.....	41
Desarrollo de cadena de valor.....	43
Casos de éxito.....	44



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.



Gobierno Corporativo

Gobierno Corporativo.....	50
Ética y buen gobierno.....	51
Derechos Humanos y Equidad de Género.....	54
Acciones de promoción de los DDHH.....	55
Acciones de prevención de vulneración de DDHH.....	55
Acciones de atención y debida diligencia ante casos de vulneración de derechos.....	55
¿Cómo vivimos la equidad de género.....	56
Política y estrategia de equidad de género.....	56

Nuestro Planeta

Gestión Ambiental.....	60
Política HSEQ.....	60
Programas Ambientales.....	61
Objetivos Ambientales.....	61
Materiales utilizados y proveedores.....	63
Gestión integral de residuos.....	64
Calidad del aire.....	68
Recurso hídrico.....	69
Uso eficiente de energía.....	72
Biodiversidad.....	73
Cumplimiento Regulatorio.....	74

Acerca de este informe.....	76
Aspectos materiales identificados.....	78
Anexos cifras.....	79
• Talento Humano.....	79
• Medio Ambiente.....	80



Somos una organización 100% colombiana, que a través de la historia ha promovido el desarrollo sostenible en la empresa y la sociedad. Evidencia de ello, nuestro cuarto informe de sostenibilidad 2016 elaborado bajo la metodología GRI, que a su vez se encuentra alineado con los estándares de la Comunicación de Progreso (COP), exigido por el Pacto Global de Naciones Unidas, con el cual renovamos nuestro compromiso con el cumplimiento y defensa de los principios que hemos hecho parte de nuestro propósito como organización.

Presentamos en este informe nuestro saber hacer y nuestra filosofía de negocio que por 48 años ha promovido al ser humano como centro de nuestra actividad y motor de desarrollo del país, uniendo caminos, transformando comunidades y promoviendo un ambiente sostenible para las generaciones futuras.

Integramos la sostenibilidad a nivel estratégico y operacional, pues entendemos que es esencial para nuestro crecimiento y nuestra forma de asegurar el futuro, lo que nos ha llevado a invertir en los últimos años más del 7% de nuestras utilidades netas en Programas de Responsabilidad Social Empresarial, siendo esta la bandera con la que desarrollamos proyectos sostenibles de infraestructura de transporte que generan valor al País.

La integración de nuestras políticas de responsabilidad social empresarial en nuestras políticas generales, ha permitido que nuestra estrategia corporativa sea congruente y por lo tanto, genere confianza en nuestros grupos de interés. Ello aunado a la permanente comunicación y transparencia de nuestros objetivos, políticas y compromisos con grupos de interés.

En el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); estos 17 objetivos marcarán la agenda de desarrollo mundial durante los próximos 15 años. Los ODS son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Nuestra organización en función de sus prioridades estratégicas se ha comprometido a contribuir con el logro de 5 objetivos:

- **Objetivo 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- **Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- **Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- **Objetivo 9:** Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- **Objetivo 13:** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Durante el año 2016, nuestros programas e iniciativas se alinearon a nuestras prioridades estratégicas, entre ellas, el apoyo al logro del objetivo 9: “Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación”; objetivo que se convirtió en un aspecto misional, que ha llevado a la transformación de nuestros procesos productivos para hacerlos más sostenibles y más amigables con el medio ambiente, todo ello al incorporar tecnología de punta e innovación en los procesos.

Durante este mismo año seguimos creciendo de manera sólida, un crecimiento que va de la mano con el reconocimiento de la calidad de

nuestros proyectos, el cumplimiento en los cronogramas de obra, el mejor equipo de trabajo y gente comprometida con nuestra organización, lo que nos permite lograr la rentabilidad esperada y la mejora continua de nuestro sistema de gestión.

En materia de desarrollo de comunidades, durante este año destacamos el proyecto ejecutado en el Parque Nacional Flamencos de la Guajira. En la comunidad del resguardo Perraptú conformado por 5 comunidades indígenas Wayuu, se implementó el proyecto “Sistema Complementario de Recolección de Residuos”. Este programa surgió a partir de la necesidad de mitigar la contaminación generada por la inadecuada disposición de las basuras y quema de las mismas. A partir de lo anterior, se identificó la posibilidad de complementar el servicio de aseo municipal con un servicio a pequeña escala, que a través de la organización comunitaria pudiese vincular diferentes empresas y sus recursos. Como aliados estratégicos del proyecto se contó con el apoyo de Interaseo, Parques Nacionales Naturales de Colombia y la Malla Vial de la Guajira.

Gracias a la ejecución de una de las obras más importantes de nuestra organización, la Malla Vial del Valle del Cauca y Cauca, desarrollamos el proyecto de emprendimiento más relevante a la fecha. Gema, un proyecto de asociación de mujeres vallecaucanas, es una iniciativa de mujeres dedicadas a la confección de productos de diseño artesanal para la decoración de interiores y exteriores, elaborados con insumos de alta calidad y de producción nacional, que busca apoyar mujeres emprendedoras y de alta vulnerabilidad social. Este programa generó un importante vínculo con artesanas de la comunidad wayuu del corregimiento de Perraptú, logrando así un encadenamiento productivo, entre ambas comunidades, que les permitiera incrementar hasta en un 30% sus ingresos familiares. En este proyecto contamos con el apoyo de Pacto Global, Parques Nacionales, la Universidad Externado de Colombia, ONU Mujeres y el Ministerio de Industria y Comercio.

En materia ambiental seguimos con el compromiso de reducir nuestra huella ecológica y en consecuencia el consumo energético, haciendo grandes esfuerzos en la constante disminución en términos absolutos y relativos de todos nuestros combustibles y emisiones; el incremento de agua reutilizada y agua lluvia en nuestros procesos, permitiendo

así la disminución en el consumo per cápita, gracias a las campañas desarrolladas sobre el uso eficiente de esta. Estas iniciativas han logrado resultados importantes, alineándose a nuestro Propósito empresarial, contribuyendo al cumplimiento de los ODS y al mejoramiento de la calidad del medio ambiente de la región.

Para nuestra organización la mejor inversión es aquella que se realiza en pro del desarrollo humano de los trabajadores, razón por la cual hemos ejecutado una serie de programas que buscan la generación de condiciones dignas de salud, crecimiento a través de programas de educación continuada para adultos, capacitación profesional y mayores oportunidades que permitan alcanzar estabilidad económica, al adquirir vivienda propia o mejorar la que habitan actualmente.

Es por ello que la sostenibilidad en nuestra organización inicia por el desarrollo de la gente; así concebimos nuestro modelo de negocio donde hoy prima el equipo humano frente a los retornos financieros. Esta forma de concebir nuestro negocio nos impulsó en el año 2014 a adherirnos a los 7 principios de empoderamiento de la mujer y equidad de género del Pacto Global de las Naciones Unidas, con el fin de garantizar y mantener la igualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres en términos de salario, beneficios, representación en cargos directivos, participación en programas educativos, vivienda, entre otros, que se desarrollan de forma continua en nuestra organización.

Los resultados aquí presentados no serían posibles sin la confianza de nuestros accionistas, colaboradores, contratistas, clientes y comunidades, quienes creen en el poder transformador del trabajo conjunto para crear sociedades más justas y sostenibles. En nuestra organización creemos firmemente y entendemos la empresa como eje de desarrollo del país, a partir del cual deben planearse estrategias de construcción y aporte social. 

LUZ MARÍA JARAMILLO DE MÉNDEZ
Presidenta

QUIÉNES SOMOS

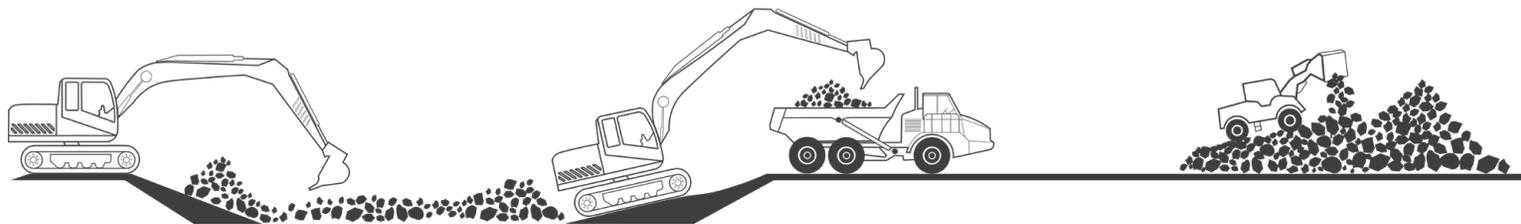
Somos una compañía familiar 100% colombiana con más de 48 años de trayectoria en el sector de infraestructura de transporte.

Fundada por Gabriel Méndez, Ingeniero Civil y su esposa Luz María Jaramillo de Méndez, Trabajadora Social y con la premisa de ser una empresa justa, sostenible y productiva, nuestra organización se forjó gracias a sus dos visiones que han permitido mantener altos estándares de calidad, a través de las mejores prácticas laborales y prácticas de ingeniería para la construcción de carreteras, puentes, viaductos, túneles, entre otros, buscando siempre estar a la vanguardia con los mejores equipos de trabajo y maquinaria de última tecnología.

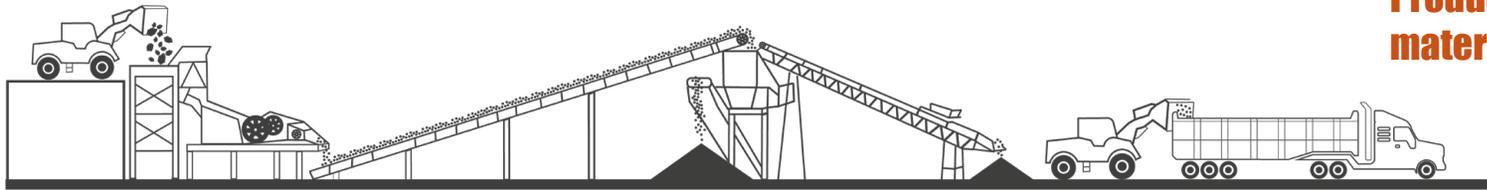
En 1968, empezamos a construir este camino gracias a una licitación publicada en el diario El Tiempo que buscaba ampliar el Aeropuerto Militar de Apiay. Bogotá fue el lugar donde se materializó este proyecto por primera vez. Allí creamos una familia, una organización con un propósito en común; desarrollar proyectos sostenibles de infraestructura de transporte que generan valor, teniendo como bandera la responsabilidad social empresarial.

Hoy somos una organización que se encarga de ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios en el sector de la construcción, con el fin de satisfacer sus necesidades y expectativas, a través de las siguientes unidades de negocio:

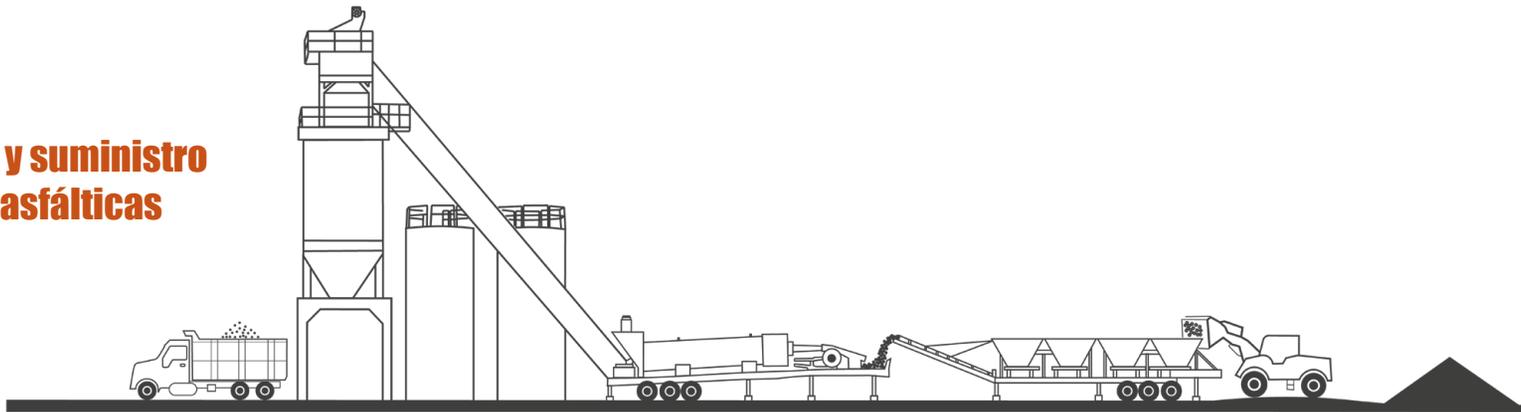
Explotación de materiales pétreos



Producción y suministro de materiales pétreos

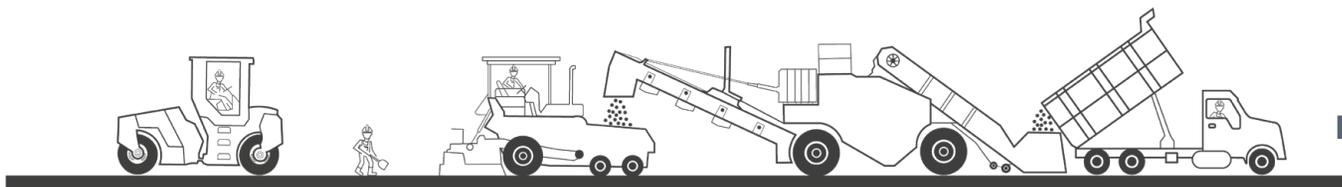


Producción y suministro de mezclas asfálticas



Proyectos de infraestructura de transporte

Estructuración, financiación, construcción y operación de concesiones



Así, hemos construido y rehabilitado más de 3.500 kilómetros de carreteras que comunican a todo el país, siempre con la convicción de preservar el medio ambiente en cada una de nuestras obras.

Somos la empresa que construye vías de progreso y prosperidad.

DEFINIENDO PRIORIDADES

En el año 2016 realizamos un análisis para la identificación y priorización de los grupos de interés, con el objetivo de verificar que estuviéramos dando respuesta a las expectativas y así asegurar nuestro buen relacionamiento. De igual forma analizamos los canales de comunicación establecidos que contribuyen a este fin.

Se entiende por grupos de interés al conjunto de partes interesadas y/o afectadas por la actividad de una organización. Los grupos de interés pueden ser grupos o personas que representan diferentes intereses (medioambientales, sociales, etc.) y que afectan o son afectados, directa o indirectamente por las actividades de una organización.

Para el proceso de definición de los asuntos materiales, analizamos diversas fuentes de información como: estudios sectoriales nacionales e internacionales; documentos y guías de organismos especializados como el Pacto Global y GRI; informes de sostenibilidad de empresas del sector; información de asociaciones internacionales, análisis de leyes, diálogos y consultas con grupos de interés, así como a expertos. Adicionalmente tuvimos en cuenta tendencias globales de sostenibilidad, de la industria y sus compromisos adquiridos. Todos ellos sumados a nuestro Plan Estratégico que como organización nos propusimos desarrollar.

La materialidad se refiere a los asuntos relevantes de la organización, que implica hacerse cargo de sus principales impactos y riesgo, particularmente aquellos que puedan afectar su normal desarrollo y sostenibilidad a lo largo del tiempo.

El proceso inicia en nuestro Comité de Sostenibilidad en el que participan la Junta Directiva, la Secretaría General y los directivos, donde se identifican de manera exhaustiva los potenciales asuntos materiales que los diferentes grupos de interés quieren conocer. Posteriormente se realizan consultas a través del diálogo y de encuestas con dichos grupos para priorizar los asuntos materiales y los grupos de interés.

CÓMO HACEMOS EL PROCESO



MATRIZ DE MATERIALIDAD

En un primer momento identificamos 61 potenciales asuntos materiales que formaron parte de un inventario inicial que se incluyó en una encuesta; tras la consulta a grupos de interés y expertos, se identificaron los siguientes en función de su importancia y del posible impacto para nuestra organización. Es importante mencionar que no existen significativas diferencias entre las puntuaciones asignadas en la consulta interna y externa de grupos de interés. Sin embargo, aspectos como la seguridad laboral y la gestión del talento humano son, particularmente, de gran interés para nuestros directivos y colaboradores. Todas las encuestas fueron anónimas para garantizar a través de la confidencialidad, la veracidad de las respuestas obtenidas.

Nuestro análisis de materialidad se resume en el siguiente cuadro:

	CONSULTA INTERNA	CONSULTA EXTERNA
ECONÓMICO
Contribución al desarrollo económico de la región	A	A
MEDIO AMBIENTE
Gestión ambiental	A	A
Reducción de emisiones de CO2	A	A
Conservación del ecosistema y biodiversidad	A	M
SOCIAL
Accidentalidad	A	A
Prácticas para evitar el empleo infantil en la cadena de suministro	A	A
Educación y capacitación de trabajadores	A	A
Innovación y mejora de procesos	A	A
Gestión del talento humano	A	M
Enfermedades ocupacionales	A	M
Clima laboral	A	A
GOBERNANZA
Procesos certificados para evitar el lavado de dinero	A	A
Ética y buen gobierno	A	A
Política anticorrupción	A	A
Cumplimiento regulatorio	A	A

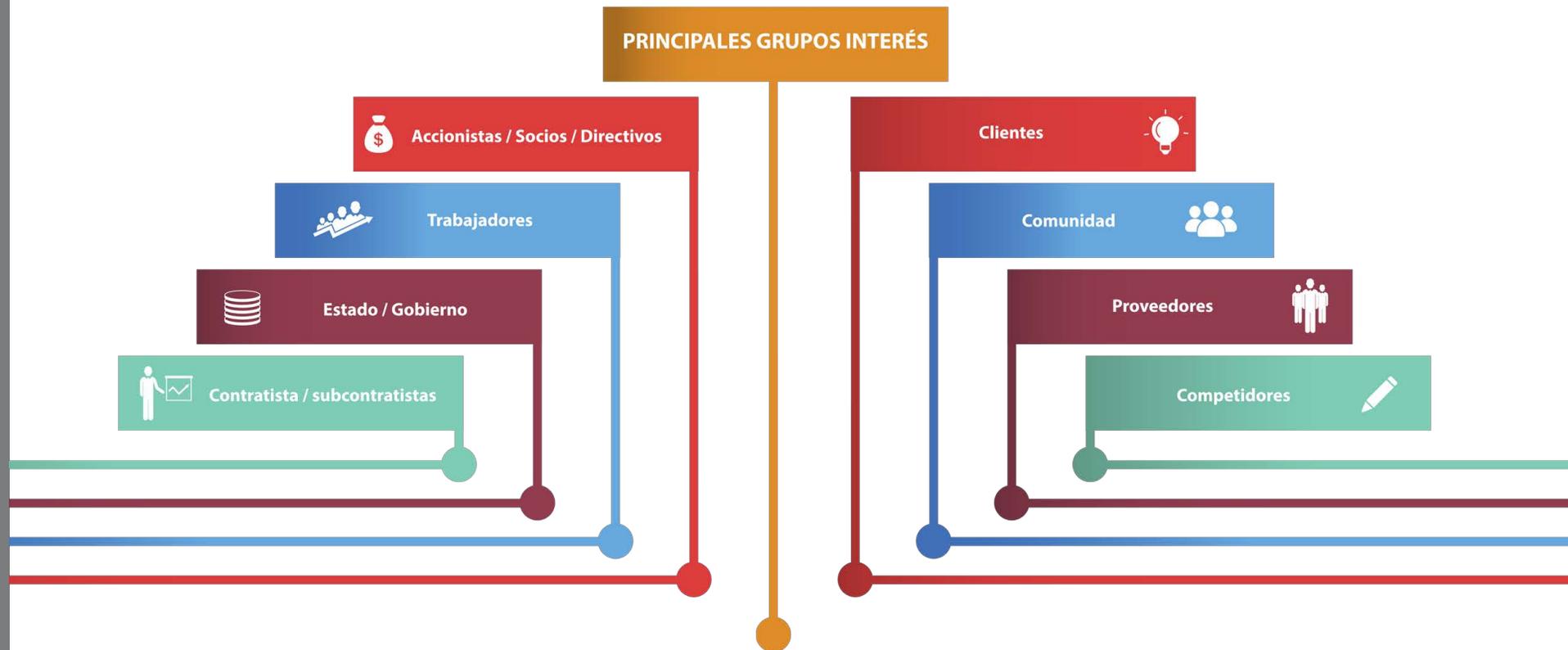
A: Prioridad Alta M: Prioridad Media



Adicionalmente, para la priorización de nuestros grupos de interés, primero generamos un análisis de nuestra cadena de valor y posteriormente realizamos una consulta interna y otra externa, donde se evaluaron aspectos de poder, legitimidad y urgencia.

El resultado de la consulta permitió definir nuestros principales grupos de interés, que en orden de importancia son:

Principales grupos de interés



NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El Modelo de Responsabilidad Social Empresarial

A través de la historia hemos promovido el desarrollo sostenible de la empresa y de la sociedad. Lo que se convierte no solo en una realización del quehacer sino también una filosofía de negocios que comparte y promueve al ser humano como centro de su actividad y motor del desarrollo del país: uniendo caminos, transformando comunidades y promoviendo un ambiente sostenible para las generaciones futuras.

En la organización se integra la sostenibilidad a nivel estratégico y operacional. Entendiendo que la Responsabilidad Social Corporativa es el compromiso continuo de las empresas de comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico al tiempo que mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general (World Business Council for Sustainable Development, 2005).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se encuentra alineada con la Planeación Estratégica 2016 -2026, al Plan de Sostenibilidad 2016 -2026, y a las normativas internacionales y distintos estándares voluntarios a los que nos hemos suscrito, como: Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEPs), Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), Estándar ISO, Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, Convención Derechos del Niño, Convenio de Basilea, Global Reporting Initiative (GRI G4) y Carbón Disclosure Project .

El Plan de Sostenibilidad de la ORGANIZACIÓN tiene como objetivo contribuir a disminuir el impacto de nuestras actividades y mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, de las comunidades donde operamos y de la sociedad en general. Contribuyendo así a fortalecer la marca y siempre, construyendo desde nuestra historia. Se alinea sobre dos pilares de la Planeación Estratégica 2016 -2026: a) crecimiento

personal y profesional del equipo humano y, b) innovación (I& D). En el Plan de Sostenibilidad 2016 -2026 se integran el modelo, la política y el procedimiento de RSE para la empresa, así mismo, en función del mismo se hace la planeación anual de programas y proyectos.

Modelo de Responsabilidad Social Empresarial de Pavimentos Colombia

Es el marco de acción de la organización para la contribución que de manera activa y voluntaria realizamos para mejorar la situación económica, social y ambiental de las comunidades con las que nos relacionamos. El Modelo de Responsabilidad Social está apalancado en la MEGA, propósito, nuestros valores y lineamientos estratégicos de la ORGANIZACIÓN. Consideramos que los retos de la sociedad pueden contribuir y aportar en los asuntos materiales principales y en las preocupaciones de nuestros grupos de interés que hemos identificado. Finalmente, nuestro modelo sirve de sustento para el Plan de Sostenibilidad 2016 -2026.

Nuestra Política de Responsabilidad Social Empresarial

Promueve un compromiso permanente y decidido frente a la relación de confianza con sus grupos de interés, a través de programas e iniciativas que generen desarrollo sostenible para la empresa y la sociedad; comprometiéndose con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global, los 17 ODS y los 7 principios para el empoderamiento de las mujeres, contribuyendo con la promoción de los derechos humanos, la igualdad y la diversidad, así como la no discriminación. Aportando así a la rentabilidad económica, social y ambiental del país, y en particular de las zonas en que tengamos operación.

Procedimiento de Responsabilidad Social Empresarial

Teniendo en cuenta que las estrategias e iniciativas de RSE son voluntarias y buscan aportar al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos, es importante diferenciarla de los procesos de compensación propios de cada obra y exigidos contractualmente por los contratantes. Por esta razón cada vez que se inicia un proceso de RSE en cualquier frente de obra, se debe ejecutar de la siguiente forma:

1. La Dirección de Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida debe estar presente en los procesos de socialización con autoridades y comunidades adelantados a través de los PMA de cada proyecto.
2. Durante los procesos de socialización se debe diferenciar claramente entre los procesos de compensación propios del proyecto y los procesos de RSE.
3. Cada obra debe asignar una partida del presupuesto de la obra para actividades de RSE, adicional al presupuesto asignado por la Vicepresidencia de Gestión Corporativa.

4. De acuerdo a los programas de RSE establecidos por la ORGANIZACIÓN se deben realizar talleres con las comunidades, implementando técnicas sociales (etnografía social, cartografía social, lluvia de ideas, espina de pescado, otras) para la identificación de necesidades y le ejecución de los mismos. Así mismo se podrá realizar cualquier otro tipo de intervención que se consideren necesarios como consecuencia de dichos diagnósticos. Estas actividades serán responsabilidad de la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida y, en su caso, se deberán realizar en conjunto con las áreas de la ORGANIZACIÓN que compartan responsabilidad sobre el tema.

5. Los programas deben cumplir con las condiciones de tiempos de ejecución de acuerdo a la obra, pertinencia a los programas establecidos por la organización y el presupuesto asignado.

6. La Dirección de RSE y Calidad de Vida realizará seguimiento de la ejecución de los programas, tomando registro fotográfico, generando diagnósticos iniciales, informes parciales de ejecución, informes presupuestales e informes finales.

Pacto Global de las Naciones Unidas

Desde diciembre del año 2012, hacemos parte del Pacto Global de las Naciones Unidas junto con un selecto grupo de organizaciones comprometidas y socialmente responsables. El trabajo social justo y responsable con el que ha venido trabajando nuestra empresa por más de 45 años, se ve reflejado con la adhesión a este importante pacto.

El Pacto Global es la iniciativa de la ciudadanía corporativa más grande del mundo. Es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados. Las empresas que hacen parte del pacto se comprometen a alinear sus estrategias bajo los diez Principios del Pacto Global, que se enmarcan en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anti-Corrupción. Con la aplicación de estos principios universalmente aceptados y el trabajo conjunto con sus grupos de interés, ratificamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

El Pacto Global es una red que articula diferentes actores, promueve la gestión del conocimiento y las acciones socialmente responsables de parte de las organizaciones.

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

• **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

• **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

• **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

• **Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

• **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

• **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

• **Principio 10:** Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. En función de nuestras prioridades estratégicas nos hemos comprometido a contribuir con el logro de 5 objetivos:

Objetivos	Metas	Indicadores
 <p>Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Incrementar del número de niños y niñas de comunidades vulnerables de nuestras áreas de influencia que mejoran en sus habilidades de manejo económico y financiero, así como en conocimientos de DDHH. *Incrementar el número de nuestros colaboradores con bachillerato completo. *Incrementar el apoyo para que nuestros colaboradores realicen estudios educación técnica, profesional y de posgrado. 	<ul style="list-style-type: none"> *Porcentaje de niños capacitados en relación al total. *Porcentaje de colaboradores con bachillerato completo en relación al total. * Porcentaje de colaboradores apoyados.
 <p>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Para el 2030 se mantendrá en cero la brecha salarial por razón de género. *Para el 2030 se incrementará el número de mujeres en cargos tradicionalmente masculinos. * Para el 2030 se mantiene la equidad en la Junta Directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> *Relación Salarial por género. * Porcentaje de mujeres en dichos cargos. * Porcentaje de hombres y mujeres en dichos puestos.
 <p>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Incrementar las ganancias anuales por lo menos en un 10% de manera permanente. * Mantener el clima laboral por arriba del 85% de satisfacción. *Invertir en RSE más del 5% de nuestras utilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> *Porcentaje de incremento en la ganancia anual. *Calificación de clima laboral. * Inversión en RSE / Utilidad neta.
 <p>Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Incrementar los kilómetros de vías verdes construidas. * Para el 2030 todos nuestros proveedores estarán certificados en RSE. 	<ul style="list-style-type: none"> *kilómetros verdes construidos/ total de kilómetros construidos. * Proveedores certificados en RSE / Total de proveedores.
 <p>Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Para el 2030 el 100% de la energía utilizada en nuestras plantas y campamentos será energía verde. *Para el 2030 el 80% de nuestros residuos serán reciclados. 	<ul style="list-style-type: none"> *Energía verde utilizada / total energía consumida. * % residuos reciclados".

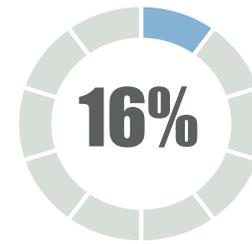
La estrategia de sostenibilidad de la organización inicia por el desarrollo de la gente con el cumplimiento de normativas internacionales y distintos estándares voluntarios a los que nos hemos suscrito, como Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEPs), Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), Estándar ISO, Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, Convención Derechos del Niño, Convenio de Basilea, Global Reporting Initiative (GRI G4), y Carbón Disclosure Project.

La Alta Dirección ha manifestado su compromiso con la RSE a través de la firma de la carta de compromiso ante la ONU para gestionar los diez principios del Pacto Global, y ante el CEMEFI. Ese compromiso se hace público en los informes de sostenibilidad y la página web de la empresa. El cumplimiento de los objetivos e iniciativas de RSE en la organización está a cargo de la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida, que forma parte de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa.

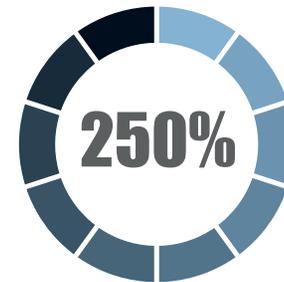
DESEMPEÑO económico

Nuestra organización se ha caracterizado por ser una empresa **financieramente sólida**, producto de una buena planeación y de una estrategia exitosa, por lo que **sus balances financieros han sido siempre positivos**.

Incremento del patrimonio

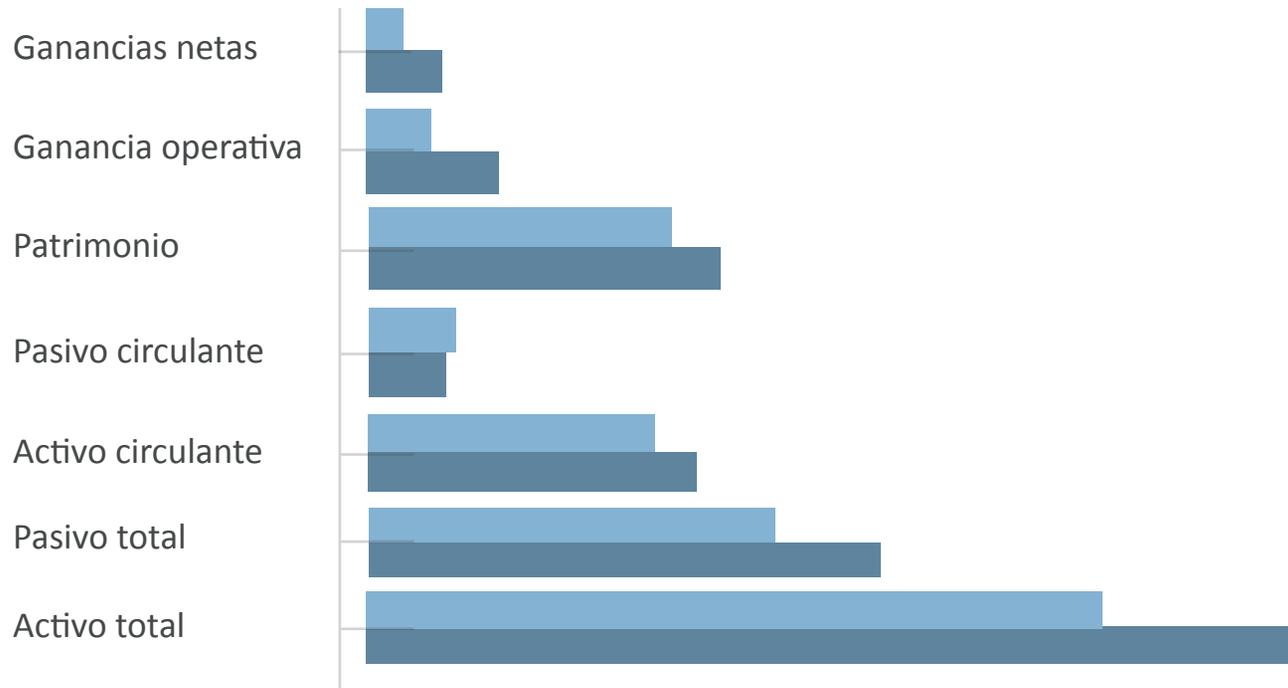


Incremento de ganancias netas



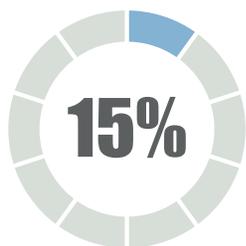
2016

80%

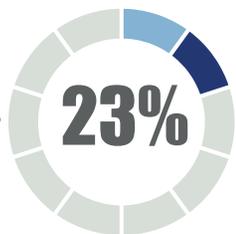


2015
2016

16



Incremento de los activos circulantes



Incremento de los activos

Incremento de ganancias operativas

Incremento ventas
28%

Incremento pasivo total
29.91%

Aumento gastos administrativos
42%

A pesar del incremento de la deuda la razón de liquidez tuvo una mejora, se sigue manteniendo un resultado positivo al tener la capacidad suficiente de pago para hacer frente a sus obligaciones. El capital de trabajo aumentó en más del 29% al pasar de \$164.501.056.843,00 a \$212.556.010.051,00; la rentabilidad de la empresa así como su eficiencia mejoró en el año 2016, lo cual se evidencia en el incremento del margen de utilidad neta, también mejoró el ROA y el ROE en relación al periodo anterior gracias al incremento de las ganancias.

Desempeño económico

Año 2016

Activo total	\$1.252.268.945.849,00
Pasivo total	\$727.442.670.363,00
Activo Circulante	\$319.370.817.521,00
Pasivo Circulante	\$106.814.807.470,00
Costo de Ventas	\$201.650.210.847,00
Ganancias ordinarias	\$332.242.332.696,00
Planta y equipos	\$159.539.048.488,00

Principales razones financieras 2016

	2016	2015
Razón liquidez	2,99	2,47
Capital de trabajo	\$212.556.010.051,00	\$164.501.056.843,00
Margen utilidad neta	0,25	0,09
Deuda	1,39	1,24
ROA	0,07	0,02
ROE	0,16	0,05

Fuente: Pavimentos Colombia S.A.S.



Nuestra Empresa



CONTENIDO

Propósito	18
MEGA.....	19
Valores corporativos.....	20
Objetivos estratégicos.....	22
Proyectos.....	23
Premios y reconocimientos.....	24



— — — Nuestro Propósito

Desarrollamos proyectos sostenibles de infraestructura de transporte que generan valor, teniendo como bandera la responsabilidad social empresarial.



MEGA

Meta exigente grande y ambiciosa

Para el **2026** Pavimentos Colombia será una organización con un Margen de Utilidad Operacional promedio de los últimos cinco años del **17%**.

Lograremos nuestra MEGA de la siguiente forma:



- Desarrollando alianzas estratégicas con grandes participantes en infraestructura.



- Proyectando nuestro talento humano con el objetivo de desarrollar el mejor conocimiento en estructuración, administración y gestión de obra en infraestructura de transporte.



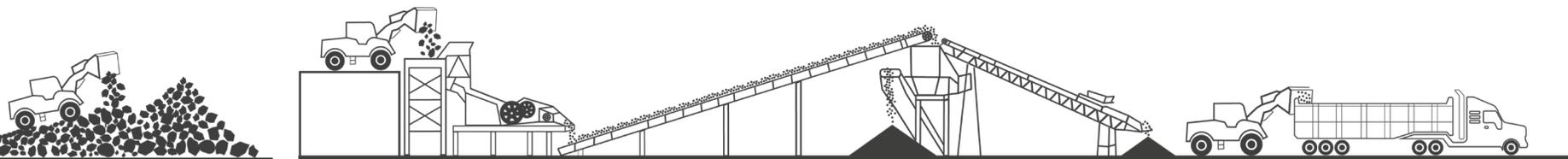
- Generando un 20% de nuestros ingresos en nuestras posiciones propias fuera de Colombia.

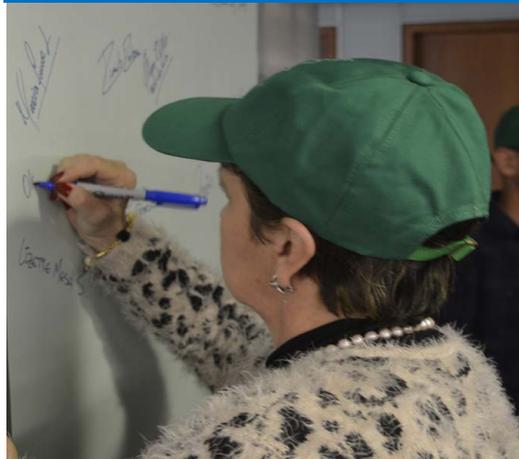


- Diferenciándonos de nuestros competidores a través de nuestros programas de RSE y el uso de nuevas tecnologías.



- Basándonos en nuestro posicionamiento y experticia para explotar oportunidades de mercado.





VALORES corporativos

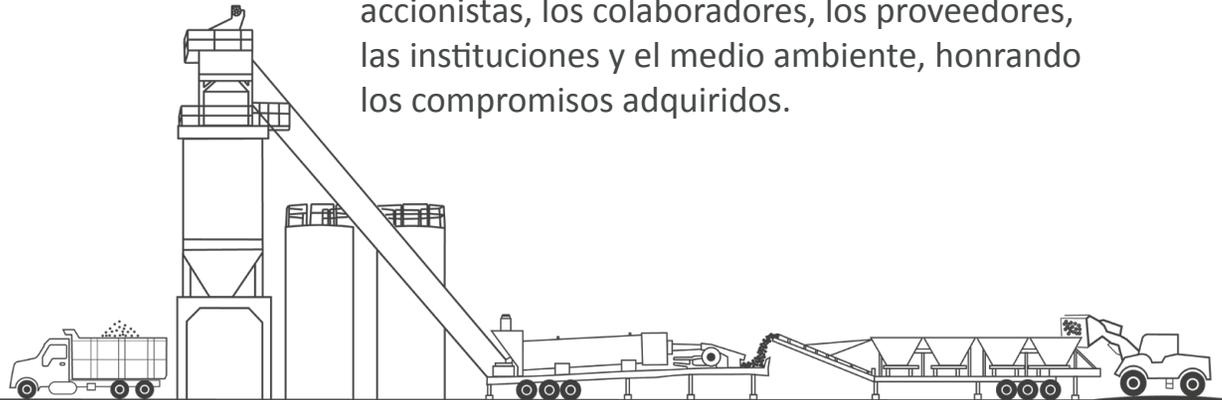
Fomentamos la SOLIDARIDAD

Es la actitud que nos inclina a responder favorablemente a las necesidades de nuestro grupo, de nuestro prójimo, de nuestras comunidades a través de una conducta leal que se concretiza en acciones.

La **indiferencia no existe** en el corazón de LA ORGANIZACIÓN, de nuestros Accionistas y en el de nuestros colaboradores.

Construimos con RESPONSABILIDAD

Asumir plenamente las **consecuencias** de **nuestros actos** frente a los clientes, los accionistas, los colaboradores, los proveedores, las instituciones y el medio ambiente, honrando los compromisos adquiridos.



Trabajamos con **INTEGRIDAD**

Es actuar constante y permanentemente de manera **recta, justa e intachable.**

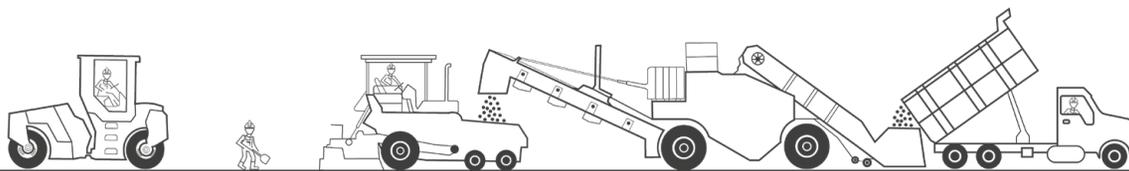
Respetar nuestros compromisos para **actuar de forma honesta** ante los clientes, los accionistas, los colaboradores, los proveedores, las instituciones y el medio ambiente, garantizando la confianza que han depositado en nosotros.

Ser íntegro y leal con la ORGANIZACIÓN, tanto a nivel individual como colectivo.

• Actuamos con **RESPECTO**

Valorar los intereses de nuestros clientes, los accionistas, los colaboradores, los proveedores, las instituciones y el medio ambiente.

Comprender y valorar los modos de vida, las **costumbres**, las **culturales** y los **intereses personales**, en todos los lugares en donde estamos realizando nuestros proyectos.





OBJETIVOS estratégicos



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.

**Comunicación y
seguimiento a la
estrategia**

1

**Crecimiento
personal y
profesional del
equipo humano,
sus familias y las
comunidades**

2

**Planeación
Institucional
Convergente - PIC**

3



PROYECTOS 2016

1 Repavimentación de las pistas del Aeropuerto Internacional El Dorado, en Bogotá.

Mantenimiento y/o rehabilitación de la vía Facatativá - Bogotá.

Construcción, rehabilitación, mejoramiento, operación y mantenimiento del corredor Honda-Girardot-Alma.

2 Complementación y construcción de la avenida Ciudad de Cali, desde la avenida Bosa hasta la avenida San Bernardino, en Bogotá.

Mantenimiento de la malla vial secundaria y terciaria de Bogotá.

Concesión de la malla vial del Valle del Cauca y Cauca.

3 Doble calzada Primavera Camilo C en el Departamento de Antioquia.

4 Concesión Ilo Tacna - Perú





PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



- Premio Andesco a la RSE: Mejor Entorno de Gobierno Corporativo **2016**
- Distinción Fenalco Solidario **2016**
- Reconocimiento Empresa Ejemplar Socialmente Responsable en Latinoamérica **2011-2016**
- Cámara Colombiana de Infraestructura: Premio a la Excelencia en Infraestructura **2015**
- Cámara Colombiana de la Infraestructura: Premio a la Trayectoria Empresarial **2012**
- Cámara Colombiana de Infraestructura: Premio Nacional de Ingeniería **2012**
- VIII Premio Obras CEMEX **2012**



Nuestra Gente

CONTENIDO

Nuestro Equipo de Trabajo.....	28	Nuestras Comunidades.....	38
Desarrollo del talento Humano.....	28	Fortalecimiento del desarrollo regional.....	38
Tutelas y reclamaciones.....	30	Gestión Social en comunidades.....	38
Evaluaciones de desempeño.....	31	• Educación.....	39
Capacitación.....	31	• Salud.....	40
Beneficios legales y extralegales.....	32	• Vivienda.....	40
Política salarial y desarrollo de carrera.....	32	• Trascendencia del ser.....	40
Incremento de la nómina directa.....	33	• Inversión Social.....	40
Participación en comités.....	33	Programa de emprendimiento e innovación social.....	41
Comité de convivencia.....	33	Desarrollo de cadena de valor.....	43
Calidad de vida.....	23	Casos de éxito.....	44
Seguridad laboral.....	35		
Tasa de accidentalidad.....	36		
Caso de éxito.....	37		



NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO

DESARROLLO DEL Talento Humano

Para nosotros la mejor inversión es aquella que se realiza para promover el bienestar y el desarrollo humano de nuestra gente, es por ello que se han consolidado políticas y beneficios que incentiven la felicidad organizacional y promuevan el Talento Humano.

En el año 2016 contamos con un total de 959 colaboradores, con un crecimiento del 11.26% frente al 2015, de los cuales 139 eran mujeres y 820 hombres, es decir, el 14.5% correspondió al género femenino y el 85.5% al género masculino, el porcentaje de colaboradores masculinos fue superior respecto al femenino dado que el mayor porcentaje de colaboradores es de nivel operativo de la organización, sin embargo, es importante anotar que durante este año se mantuvo la equidad de género en los cargos de primer nivel.

En los procesos de selección o promoción que se realizan en la empresa se tienen en cuenta las especificaciones de los perfiles y quien cumpla con todas las condiciones es vinculado(a) o promovido(a) independientemente si es hombre o mujer.

Por grupos de edades el grupo de 31 a 50 años es el de mayor importancia con 721 trabajadores, seguido por el grupo de menores de 30 años.



• **721**
 • **colaboradores**
 • **31 a 50 años**

• **11.26%**
 • **más colaboradores**
 • **frente al 2015**

Desde 2014 nos adherimos a los 7 principios de Empoderamiento de la mujer y Equidad de Género del Pacto Global de las Naciones Unidas, con el fin de garantizar y mantener la igualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres en términos de salario, beneficios, representación en cargos directivos y participación en programas educativos, vivienda, entre otros, que se desarrollan de forma continua en nuestra organización.

En año 2016 se firmó el acuerdo de entendimiento con el Ministerio del Trabajo y el PNUD para iniciar con el proceso de certificación del Sello "EQUIPARES". El Sello de Equidad Laboral "EQUIPARES", es un programa de certificación encaminado a reconocer a las empresas que implementan de manera efectiva el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y que con ello logren generar transformaciones culturales y cierres de brechas de género en su interior.





TUTELAS Y RECLAMACIONES

En el año 2016 se presentaron 3 tutelas y 1 demanda laboral, todas resueltas favorablemente; de igual forma se dio respuesta a 4 derechos de petición dentro de los términos legales establecidos para un total de 8 reclamaciones. Comparado con el mismo periodo del año inmediatamente anterior se puede evidenciar una reducción de demandas laborales del 53%.



- Todas las tutelas y demandas fueron resueltas favorablemente.

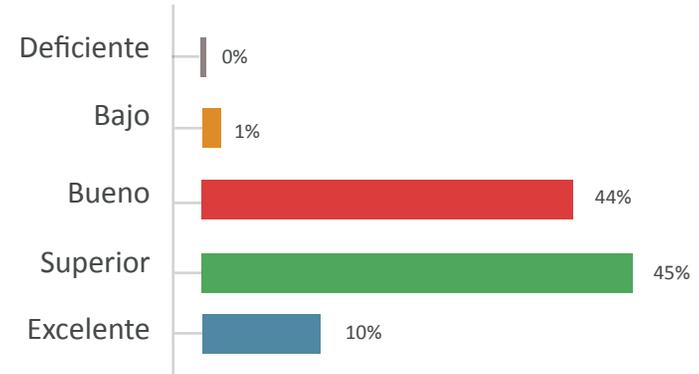
EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Para nuestra organización es fundamental la gestión del talento humano, por esta razón año tras año realizamos seguimiento y revisión de los procesos de cada uno de nuestros directivos, personal administrativo y operativo. Uno de estos seguimientos son las mejoras continuas que deben tener en su puesto de trabajo, lo cual intervenimos a través de las evaluaciones de desempeño.

Durante el año 2016 se realizaron 740 evaluaciones para el desempeño que corresponden al 82.8% del total de la población trabajadora, del 100% de los encuestados se puede observar que el 45% de los colaboradores calificó el desempeño de sus jefes como superior, seguido del 44% con calificación satisfactoria con 328 colaboradores. De la misma manera ningún colaborador calificó como deficiente la gestión y el 1% calificó con un nivel bajo, para este caso se tomaron las siguientes medidas: se reportó al área de capacitación para ser incluidos en el plan de formación que apuntara a sus oportunidades de mejora tanto desempeño técnico como en habilidades blandas.

El promedio de las evaluaciones fueron de 4.16 sobre 5, lo cual implica que los equipos de trabajo han mejorado sus capacidades de liderazgo, gestión y desempeño de funciones en relación al 2015, en donde la evaluación promedio fue de 4.1.

Calificación de jefes



CAPACITACIÓN

En 2016, se generaron 11.066 horas de capacitación a todos los niveles jerárquicos de la empresa con la siguiente distribución: 1460 horas para cargos directivos, 3.305 horas para cargos medios y 6.301 horas para cargos operativos. Las capacitaciones que se llevaron a cabo fueron de tipo taller, seminarios, cursos, certificaciones, actualizaciones y conferencias. En el caso de especializaciones, éstas fueron direccionadas a través del Jefe Directo y se evidencian en el perfil de cargo. Desde el año 2016 se viene trabajando con la Universidad Técnica Corporativa, un programa que busca gestionar el conocimiento y que hace parte del plan de sucesión y desarrollo de carrera.

11.066 Horas de Capacitación

BENEFICIOS Legales y Extralegales

Pavimentos Colombia garantiza los siguientes beneficios para promover la calidad de vida laboral:

1. Afiliación y subsidio a la medicina pre-pagada
2. Seguros de vida y exequial
3. Licencias e incapacidades pagas hasta en un 100%
4. Capacitación y desarrollo dentro de la organización
5. Préstamos sin interés para la compra de vivienda nueva
6. Auxilios por calamidad doméstica
7. Auxilios y becas educativas en educación superior y post gradual
8. Financiamiento del 100% del estudio para adultos que no cuenten con primaria
9. Financiamiento del bachillerato y el 50% de patrocinio a familiares de nuestros colaboradores, así como también a personas de nuestras comunidades.

Es importante mencionar que los beneficios se otorgan a todos los colaboradores independientemente si son directos o temporales. La inversión realizada durante el 2016 en bonificaciones fue de \$969.368.000.

En 2016, 4 empleados tomaron la Licencia de Maternidad; 1 mujer y 3 hombres, 4 empelados ejercieron su derecho a baja por maternidad o paternidad, todos se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad.

POLÍTICA SALARIAL y desarrollo de carrera

En Pavimentos Colombia, la remuneración se determina basada en la escala salarial establecida por cargos, los cuales en algunos casos presentan niveles en su interior. La compañía participa en estudios salariales, sin embargo los resultados no constituyen la base para determinar la remuneración de los colaboradores. La política de remuneración para el órgano superior de gobierno es de acciones y dividendos, y para la alta dirección, conformada por algunos miembros del órgano superior, es de tipo fijo y variable.

La retribución total anual de la persona mejor pagada corresponde al 1.35 % de la retribución total de toda la plantilla. El incremento para los colaboradores del país fue el 7% frente al incremento de 6.4% de la persona mejor pagada. En niveles Directivos existe equidad en la remuneración de hombres y mujeres, siendo el 65% de cargos ocupados por hombres y el 35% por mujeres. En niveles Profesionales y Mandos Medios, la remuneración de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, siendo el 78% de los cargos ocupados por hombres y el 22% por mujeres. En los niveles Operativos existe equidad en la remuneración de hombres y mujeres, siendo el 83,7% de cargos ocupados por hombres y el 16.3% por mujeres. Es importante mencionar que la empresa comprometida con el trabajo decente y con evitar la explotación laboral infantil, se comprometió a tener salarios por encima del mínimo legal, actualmente el salario mínimo en la empresa es aproximadamente 15% mayor al legal.

**SALARIO
Mínimo**

15%

**Mayor al
mínimo legal**

INCREMENTO Nómina directa

Respecto a nuestro progreso en las condiciones laborales de nuestros colaboradores, reportamos que durante este año tuvimos un 12.1% de personal en nómina directa, en relación al año 2015. Este ha sido uno de los progresos más significativos durante este periodo, teniendo en cuenta que generalmente en el sector de la construcción se realizan contrataciones de acuerdo a la duración de los proyectos. La rotación promedio anual de personal en 2016 fue de 7.7%

PARTICIPACIÓN en comités

Los Comités conjuntos para la dirección y empleados operan a todo nivel jerárquico, sin discriminación alguna. El número de miembros de los comités es el asignado por ley colombiana para su conformación. En el caso de Pavimentos Colombia son un total de 8 personas, equivalente al 0.9%. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST se encuentra integrado por dos (2) representantes de la organización y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes, los cuales se reúnen de forma mensual para hacer análisis las estadísticas de accidentalidad; Tasa de accidentalidad causalidad de los accidentes, entre otros. En este comité se analizan las diferentes acciones para reducir la severidad y frecuencia de los mismos.

COMITÉ Convivencia

Basados en la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, este comité opera a todo nivel jerárquico, sin discriminación alguna. El número de miembros de los comités es el asignado por ley colombiana para su conformación.

A pesar de que el Comité de Convivencia es de carácter legal, en Pavimentos Colombia S.A.S se ha configurado como un espacio de gran relevancia para exponer los casos de vulneración de derechos humanos, así como también planes de mejora frente a situaciones que atenten la calidad de vida laboral y la seguridad de los trabajadores. En este comité se tratan temas relacionados con: acoso laboral, riesgos psicosociales en colaboradores y situaciones que atenten la seguridad y calidad de vida laboral en general.

En el reglamento de trabajo, quedan estipulados todas las conductas no tolerables, donde se incluyen aspectos relacionados con el autocuidado, el respeto a los DDHH, la no discriminación y trabajo decente.





CALIDAD VIDA

A través de la Dirección de Responsabilidad Social y Calidad de Vida se realizó el Campeonato de Fútbol a nivel nacional, cuyo objetivo fue fortalecer la cultura del sano esparcimiento y manejo del tiempo libre mediante la práctica del deporte con un total de 364 Participantes y una inversión de \$37,515,232.00. También se realizaron integraciones por regional a nivel nacional con actividades que permitieron a los participantes realizar actividades de fortalecimiento de habilidades personales, trabajo en equipo y comunicación asertiva. Estas actividades significaron una inversión de \$24,879,000.00.

Así mismo, promovimos actividades de esparcimiento a todos nuestros colaboradores. Las actividades de fin de año contaron con la participación activa de todos los colaboradores sin importar el tipo de vinculación, con una inversión de \$129,694,420.00. Otras actividades de esparcimiento se realizaron con motivo del día del amor y la amistad, fiestas de la Virgen del Carmen, novenas y regalos a hijos de colaboradores, todo ello con una inversión de \$22,142,854.00.

Teniendo en cuenta que el empoderamiento es una herramienta efectiva para lograr que las personas fortalezcan aspectos de su vida, realizamos un programa de empoderamiento dirigido a los mandos medios de la empresa, el resultado de este trabajo redundó en bienestar a los colaboradores, su autoconocimiento y en la mejora de competencias transversales tales como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, esto con una inversión de \$40,600,000.00. En el 2017 se proyecta realizar el mismo taller experiencial a otros grupos.

SEGURIDAD LABORAL

Consientes de la importancia del recurso humano, se vio la necesidad de garantizar la seguridad y la salud en el entorno laboral de nuestros colaboradores, a través de la implementación de estándares internacionales dirigidos a la prevención de accidentes y enfermedades laborales como es la norma OHSAS 18001. Lo que nos llevó a desarrollar programas enfocados a la atención de emergencias, desarrollo de actividades de alto riesgo de manera segura y todo lo relacionado con el desarrollo integral del trabajador.

Las políticas y prácticas sobre los mecanismos en relación a medidas de seguridad laboral se encuentran incluidas en los siguientes objetivos de la gestión integral:

- Objetivo de Gestión integral 7: Disminuir en 5% la tasa de accidentalidad
- Objetivo de Gestión integral 8: Prevenir incidentes con lesión relacionados con el trabajo en alturas
- Objetivo de Gestión integral 9: Reducir en 5% el número de accidentes de tránsito que sean responsabilidad de la empresa
- Objetivo de Gestión integral 10: Reducir en 5% el número de accidentes generados por el uso de herramientas y equipo menor.
- Objetivo de Gestión integral 11: Evitar la presencia de nuevas enfermedades ocupacionales en la población trabajadora.

Adicional el procedimiento PS02 "Investigación e incidentes y accidentes" tiene el objetivo de dar a conocer los pasos de la investigación de accidentes de trabajo con el fin de determinar las causas y tomar acciones correctivas, el procedimiento PS03 "Análisis de trabajo seguro, tiene como objetivo establecer una metodología que permita evaluar las tareas críticas y controlar los riesgos asociados. El procedimiento PS04 "Inspecciones de seguridad" busca establecer el proceso de verificación de

la implementación de las medidas preventivas y correctivas establecidas en la inspección de seguridad.

Por otro lado contamos con un programa muy estricto de prevención de enfermedades y en materia del autocuidado. El objetivo de los programas de autocuidado es el de reducir los niveles de ausentismos por enfermedad laboral y accidente de trabajo. En 2016 se llevó a cabo la campaña ¡A LUCHAR POR LA SEGURIDAD!, que tenía como objetivo lograr que nuestros contratistas se alinearan con el SSySGSST para estandarizar procesos y hablar el mismo idioma de seguridad.

Existen dos programas de promoción y prevención en salud laboral que se desarrollan de manera permanente:

a) Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención de Lesiones Osteomusculares por Riesgo Biomecánico. El programa busca mejorar la calidad de vida y la productividad de los trabajadores minimizando el efecto de la exposición a los factores de riesgo de carga física presentes en las actividades administrativas y operativas de la compañía, a través de pausas activas, evaluación de puestos de trabajo y quiropráctica.

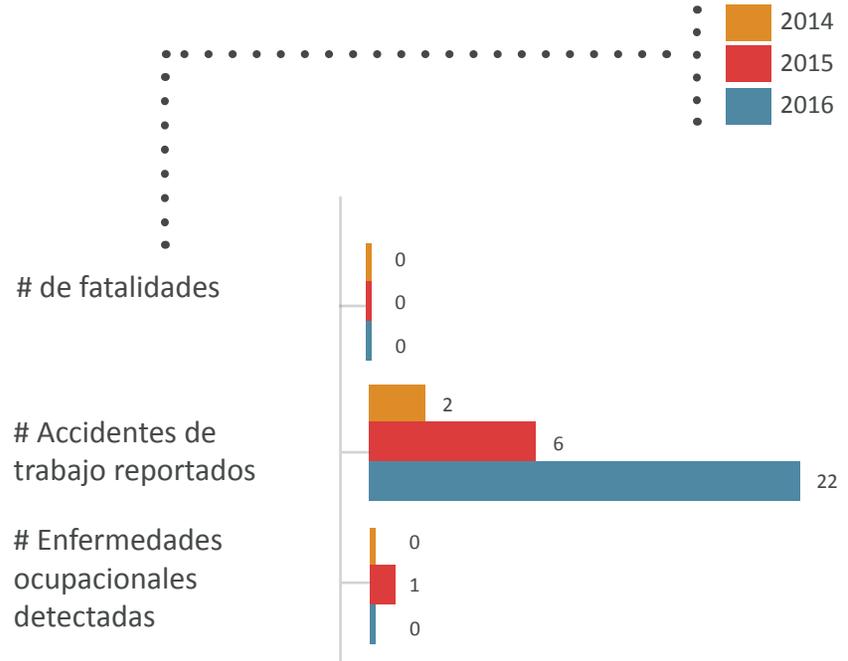
b) Programa de Vigilancia Epidemiológica de Salud Cardiovascular. El programa busca controlar el riesgo cardiovascular en la población trabajadora a través de la identificación, evaluación e intervención de los factores predisponentes y condicionales que aumentan el nivel de riesgo cardiovascular, con el fin de optimizar el estado de salud en los trabajadores.

La inversión en acompañamiento de salud ocupacional en proyectos y oficina fue de \$47.467.000 en 2016, aumentando la inversión en un 17% frente a la inversión realizada en 2015.

TASA ACCIDENTALIDAD

La accidentalidad presentada en Pavimentos Colombia S.A.S incluye a los colaboradores directos y temporales por lo tanto se puede mencionar que se presentaron 89 accidentes laborales en todos los centros de trabajo, la Tasa de Accidentalidad por centro de trabajo para el año 2016 es la siguiente: - Sibaté: 5.6% - Valle del Cauca: 16.8% - Camilo C: 24.7% - IDU 1320 23.5% Chicoral: 4.4% - La Punta 1.1% - ALMA 12.3% - CODAD 9% - Oficia Principal 1.1.%

Los días perdidos por centro de trabajo para el año 2016 son los siguientes: - Valle del Cauca: 6.120 - Camilo C: 6.174 - IDU 1320: 102 – CODAD 51 – ALMA 29. Según estadística del año 2016, los cargos que mayor accidentalidad tuvieron fueron los ayudantes de construcción, conductor de vehículo pesado, oficial de construcción.



Enfermedad Común



Causas

- *Falta de atención o no comunicar.
- *Factores locativos riesgosos y la ejecución de procedimientos peligrosos.
- *Falta de habilidad o conocimiento en la actividad que se ejecuta y falta de supervisión del jefe.

Programas o planes de acción

- *Campaña de toma de conciencia frente a los riesgos.
- *Documentación de nuevos procedimientos a partir de los riesgos que generaron accidentes con mayor severidad.
- *Se encuentra en ejecución el software de inducción específico en el cargo a través de videos e imágenes.

Si bien en términos absolutos los accidentes en 2016 aumentaron respecto a los del 2015, la tasa de accidentalidad se mantiene constante, dado que la cantidad de personal directo en la compañía se incrementó notoriamente al pasar de 219 en promedio mensual en 2015 a 471 en 2016. Es importante tener en cuenta que si bien, el nivel de riesgo potencial que se maneja en la empresa por su objeto social es alto, la accidentalidad real se considera baja.

Lamentablemente reportamos que en el 2016 se presentaron dos accidentes fatales de dos colaboradores temporales, el origen de las causas radica en actos y condiciones inseguras que de alguna manera implican el no cumplimiento de procedimientos. El 87.3% de los accidentes fueron causados por actos inseguros, principalmente por falta de atención de los trabajadores, mientras que el 12.7% de los accidentes fueron causados por condiciones inseguras.

En relación a las enfermedades ocupacionales, la enfermedad más común fue “Manguito rotador”. Es importante mencionar que las actividades que se realizan en el trabajo no son repetitivas por lo que es difícil se generen enfermedades laborales. En relación a la exposición a materiales particulados y vapores, el uso de los implementos de seguridad y el poco tiempo de exposición permiten que no se generen enfermedades respiratorias.

Durante el año 2016 no se presentaron incidentes derivados del incumplimiento de normatividad, sin embargo se identificaron nuevos requisitos legales que deben ser incorporados dentro de las actividades de la organización, lo cuales son:

1. Decreto 017 de 2016: Por el cual se adiciona al Título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo. Decreto 036 de 2016: Reglamenta Contrato Sindical.
2. Decreto 171 de 2016: Amplía a Enero 31 de 2017 el plazo para sustituir el Programa de salud Ocupacional por el SSG-SST. Decreto 582 de 2016: Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.1. y 2.2.6.1.3.12. y se adicionan los artículos 2.2.6.1.3.18. a 2.2.6.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015 para reglamentar parcialmente el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015 y adoptar medidas para fortalecer el Mecanismo de Protección al Cesante en lo relativo a Bonos de Alimentación. Decreto 583 de 2016: Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.
3. Decreto 1117 de 2016: Suprime el requisito de contar con médico y abogado para inscribirse como intermediario 2 de Seguros en Riesgos laborales ante el Ministerio del Trabajo. Amplía hasta el 30 de Junio de 2017 el plazo para registrarse en el RUI- Registro Único de Intermediarios.
4. Decreto 1376 de 2016: Reglamenta la financiación de práctica laboral, judicatura y relación docente de servicio en el área de la salud para adquirir experiencia laboral.
5. Decreto 1563 de 2016: Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
6. Decreto 1669 de 2016: Reglamenta Seguridad Social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público.

CASO DE ÉXITO

Con el fin de afianzar la ciudadanía corporativa de Pavimentos Colombia en todos nuestros colaboradores, durante el año 2016 se implementó el programa “Valores que construyen futuro”, el cual tiene por objeto afianzar el buen actuar de nuestra gente dentro y fuera de la organización, teniendo presente que la Integridad, el Respeto, la Responsabilidad y la Solidaridad son piedras angulares de nuestra filosofía empresarial y del gobierno corporativo.

A partir de lo anterior, durante el año realizamos campañas trimestrales que promovieron cada uno de estos valores en todos los proyectos y en todos los niveles jerárquicos de nuestra organización. A partir de la divulgación del significado de cada valor, la promoción de buenas prácticas, así como la sanción de aquellas actuaciones que vulneran los derechos humanos, reconocimos, premiamos y destacamos por todos los medios de comunicación interna a los colaboradores que representaron el valor que fueron escogidos por sus mismo compañeros.

Para Pavimentos Colombia S.A.S es motivo de gran alegría fomentar dentro del contexto laboral mejores seres humanos, mejores padres de familia, compañeros, jefes, hermanos y demás roles que podemos desempeñar dentro de la sociedad. Con esta campaña le apostamos a ser la mejor empresa, para trabajar por mantener un excelente clima laboral.



¡Una apuesta a la ciudadanía corporativa!

.....▶ **NUESTRAS COMUNIDADES**

FORTALECIENDO EL DESARROLLO REGIONAL

Gestión Social en Comunidades

Nuestra ORGANIZACIÓN busca favorecer el desarrollo del país en general, y en particular de las regiones en donde desarrollamos proyectos, patrocinando programas que tengan como objetivo promover el desarrollo social a nivel local y regional, siempre partiendo de las necesidades de la población. En función de ello, apoyamos iniciativas en áreas como: Salud, educación, vivienda digna, cuidado del medio ambiente, derechos humanos y empoderamiento de la mujer. La comunidad es entendida como el actor social (personas o grupos de personas) que vive en las zonas de influencia donde operamos o mantenemos instalaciones, y que puede ser directa o indirectamente afectado por nuestro saber hacer, pueda tener intereses en un proyecto o la capacidad para influir en sus resultados de una manera positiva o negativa, o ambas cosas.

La relación con comunidades puede implicar cualquiera de las siguientes actividades: Capacitaciones, consultoría, gestión, patrocinios o donaciones. Estas actividades están regidas por las Políticas de Responsabilidad Social Empresarial y por la Política Corporativa de Donaciones, y tienen como lineamiento estratégico no generar dependencias, cumplir con la normatividad vigente, ser transparentes, apoyar la rendición de cuentas, favorecer a comunidades vulnerables o grupos minoritarios, así como la perspectiva de género. Adicionalmente se privilegiará la contratación de personal y proveedores locales.

En la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial mantenemos el desarrollo de nuestros programas bandera relacionados con educación, salud, vivienda y transformación de SER, sin embargo, en este capítulo



**¡Con cada gramo de asfalto
que ponemos, contribuimos a
construir patria!**



resaltaremos las prácticas de éxito durante el año 2016, especialmente las relacionadas con la educación en derechos humanos, el emprendimiento social y el relacionamiento con nuestros proveedores.

Sabemos que los programas sociales tienen un gran impacto en la vida de las personas que participan en ellos, y por esto nos es importante medir su impacto a nivel cualitativo y cuantitativo, por ello, todos sus programas de responsabilidad social empresarial surgen de la identificación de las necesidades de la población que intervenimos, así como también de la estrategia de sostenibilidad del negocio.

Es así que todos nuestros programas han sido diseñados a la medida, de acuerdo a los estudios que realizamos con el apoyo de socios estratégicos, los diagnósticos que generan los líderes y equipo social de la compañía. Todo lo anterior, se realiza con el acompañamiento de un equipo de ingenieros, arquitectos y sociales que como parte del voluntariado corporativo, dan concepto y seguimiento en cada fase del proyecto.

Las comunidades cercanas a nuestros proyectos son los vecinos más importantes, por ellos y para ellos, creamos protocolos de atención en donde se expone de manera clara y transparente el equipo de trabajo en la zona, los programas sociales a ejecutarse durante el año, los requisitos que se piden para solicitudes y donaciones a la comunidad, los planes de gestión ambiental, entre otros temas que son de su interés y se configuran como relevantes para mantener la política del buen vecino.

Durante el año 2016 ejecutamos la inversión social según la dinámica de los proyectos, de este modo priorizamos la Malla Vial del Cauca y Valle del Cauca y la Malla Vial de la Guajira, próximos a finalizar operación, así como el corredor Honda - Girardot. Allí enfocamos nuestros esfuerzos obteniendo experiencias exitosas para replicar, escalar y compartir en otras comunidades, las cuales más adelante se exponen como casos exitosos.

De acuerdo a las necesidades identificadas en estas comunidades, los recursos se invirtieron en los siguientes aspectos:

- Educación: En el caso de las escuelas de Guajira, se proporcionó equipamiento para las aulas de clase. Donamos mesas y sillas gracias al convenio establecido con Vanyplas, textos para niños, útiles escolares, diccionarios, libros especializados, entre otros insumos que aportan al mejoramiento de la calidad de la educación en el sector rural, esto con una inversión de \$3,396,000.00.

También en la Guajira, en el Resguardo Perraptu, ubicado en Boca de Camarones, se desarrolló como parte del Programa de Empoderamiento Femenino con las artesanas

Wayuu una capacitación sobre transmisión de conocimientos ancestrales, que les permitieran conocer el significado de los tejidos que producen. Para ello se contó con el apoyo de la Federación de Mujeres Artesanas Wayuu. La inversión del proyecto fue de \$2,750,000.00 de pesos.

En las escuelas de Institución Educativa Carlos Lleras Restrepo Sedes Bachillerato y Primaria, ubicadas en Cunira y Chicoral se realizó con acompañamiento de la empresa EdgeMakers un programa de creatividad, innovación y emprendimiento para formar líderes, por medio de un proceso educativo que permite pasar de las ideas - pensadores a la acción – a hacedores, esto mediante el desarrollo de competencias que forman integralmente y de manera interdisciplinaria al innovador.

El programa busca el desarrollo de las habilidades y competencias en creatividad e innovación para formar un pensamiento y mentalidad emprendedora, con el fin de brindar soluciones sostenibles en donde el líder forja su carácter y personalidad para la generación de valor, todo vinculado al trabajo colaborativo.

Para que el programa pudiera dar una respuesta real a las necesidades de las comunidades, se adaptó la metodología, desarrollando un programa especial al que se le denominó “Edgemakers Emprende” compuesto de 6 sesiones que dan inicio a la formación de creación de herramientas de creatividad e innovación con enfoques prácticos, en las cuales el estudiante entiende y comprende símbolos de innovación, utiliza herramientas clave de procesos de innovación, identifica un reto y busca las soluciones innovadoras a ese reto y por último presenta su propuesta de manera sintética con el uso de narrativas gráficas, orales y/o digitales.

En el programa participaron 30 estudiantes y tuvo una inversión de \$31,320,000.00. Como resultado del programa los jóvenes y niños participantes lograron identificar problemas sociales de su localidad y pudieron generar propuestas de solución.

Como parte de nuestra responsabilidad social no solo logramos que nuestros colaboradores culminen su educación básica, sino también sus familiares, como consecuencia de ello en 2016 se invirtieron \$ 7,034,850.00 pesos en educación básica para adultos y se tuvieron 10 personas graduadas solo en este periodo.

-Salud: Desarrollamos campañas de salud, nutrición, consumo de agua potable y prevención de enfermedades osteomusculares por cargas excesivas de peso.

En la comunidad del resguardo Perraptú conformado por 5 comunidades indígenas Wayuu, se desarrolló el proyecto “Sistema Complementario de

Recolección de Residuos”. Este programa surgió a partir de la necesidad de mitigar la contaminación generada por la inadecuada disposición de las basuras y quema de las mismas, especialmente de las bolsas plásticas que proliferan en zonas turísticas del parque, pues a pesar de que existe un sistema de recolección de basuras a nivel departamental, no se logra cubrir con el servicio de aseo en esta comunidad.

A partir de lo anterior, se identificó la posibilidad de complementar el servicio de aseo municipal con un servicio a pequeña escala, que a través de la organización comunitaria pudiese vincular diferentes empresas y sus recursos.

Fue así como con una inversión de \$26, 209,681.00 pesos, dotamos con equipos básicos a la Asociación Ayanamaheshi Toumailu, organización comunitaria formalmente constituida ante Cámara de Comercio, encargados de la administración de los recursos económicos, los equipos físicos y la gestión de recursos para otros proyectos que impacten a las comunidades aledañas al resguardo.

Como aliados estratégicos del proyecto se contó el apoyo de Interaseo, Parques Nacionales Naturales de Colombia y la Malla Vial de la Guajira.

También se apoyó a través de la Junta de Acción Comunal - JAC a la comunidad de Puente Rojo en Valle por 4,000,000.00 para mejora de la unidad de salud.

- Vivienda: Donamos materiales de construcción, auxilios para calamidades de la ola invernal y acompañamientos con ingenieros y arquitectos para las mejoras de vivienda. Como parte del programa Primero mi casa, en la Regional Valle se realizó la mejora de vivienda de 10 colaboradores con una inversión de \$44,500,000.00 en el periodo.

- Trascendencia del SER: Desarrollamos para nuestros colaboradores coaching de vida para superación de los miedos, fomento del liderazgo y comunicación asertiva. También garantizamos el apoyo psicosocial a colaboradores y comunidades para enfrentar situaciones de la vida cotidiana con un enfoque de generación de competencias.

Adicionalmente como parte de nuestros apoyos a las comunidades de nuestra área de influencia se realizaron donaciones a escuelas de Funza, Cundinamarca por \$1,000,000.00 y de Camilo C por \$ 1,009,000.00. También se apoyaron a través de las JAC a las comunidades de Cunira y Chicoral en Tolima; Funza en Cundinamarca; Buga y Sonso en Valle con donaciones de juguetes para los niños con un valor de \$36,332,934.00.

EMPREDIMIENTO e innovación social

El objetivo del Programa de Emprendimiento e Innovación Social está enfocado hacia la transformación del SER que como resultado conlleva a la generación de ingreso familiar, entendiendo que el mejoramiento de la economía no solo eleva los índices de calidad de vida, genera empleo y disminuye los índices de conflicto familiar, también empodera a jóvenes y mujeres como constructores responsables de sus propias vidas.

Creemos que antes de emprender cualquier iniciativa es primordial empoderar a mujeres y hombres para superar la pobreza económica a través del trabajo digno, capacitando seres humanos líderes, libres de pensamiento y con una fuerte convicción sobre la importancia de los valores en nuestra sociedad.

Dignificar, capacitar y trascender el SER, son nuestras piedras angulares para cualquier tipo de emprendimiento social. Sin ello no sería posible tener como resultado proyectos prósperos y sostenibles, ya que partimos del principio de que todo proyecto debe solucionar la necesidad de otros y lograr el beneficio común siendo replicables y escalables a otras comunidades.

Estrategias

1. Empoderar a los grupos humanos a través del desarrollo del SER, ello es lo más importante para que las iniciativas, cualquiera que sea su objetivo, transforme vidas y mantenga el espíritu emprendedor que debe pasar por diferentes estadios en su proceso productivo a nivel personal, familiar y profesional.
2. Promover y formalizar la asociatividad con el fin de generar solidez financiera, comercial y retención del talento consolidado durante la etapa de formación.
3. Generar alianzas estratégicas que permitan la cooperación y aportes de entidades público privadas, que a su vez son veedoras y garantes del acceso a oportunidades en igualdad de condiciones.

4. El éxito de la innovación es la formación y capacitación continua, así como también la gestión del conocimiento que busca que siempre las herramientas y habilidades estén disponibles para la organización.

5. Aportar capital semilla con la visión de que sean autogestor, veedor y estratégicos con el uso de los recursos. Para ello son capacitados en finanzas, contabilidad, marketing y plan de negocios.

6. Acompañar y guiar el proceso de comercialización de productos, involucrando a los emprendedores con acceso a la información de forma clara y transparente.

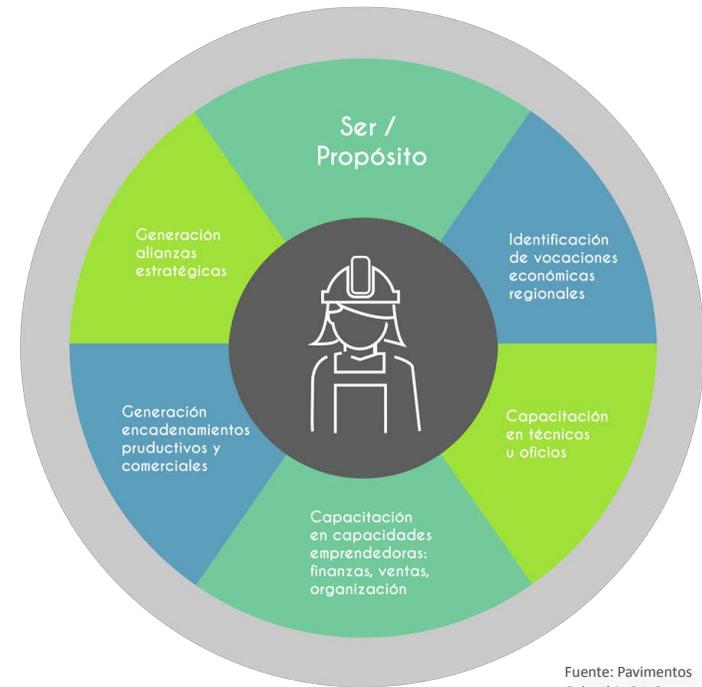
Para el caso de los proyectos de emprendimiento femenino se desarrolló un modelo propio basado en el modelo general de emprendimiento e innovación social, que parte de la conceptualización del empoderamiento de las mujeres como la suma del total de los cambios necesarios para que una mujer realice sus derechos humanos completos (Narayan, Malhortra, Banco Mundial).

Esta conceptualización del empoderamiento femenino está expresado en el siguiente diagrama:



Nuestro modelo de EMPODERAMIENTO FEMENINO

El Modelo de Emprendimiento Femenino de nuestra organización consta de seis pilares: ser/propósito, identificación de vocaciones económicas regionales, capacitación en técnicas u oficios, capacitación en emprendimiento, generación de encadenamientos productivos y generación de alianzas estratégicas.



Fuente: Pavimentos Colombia S.A.S.

En el año 2016, se llevó a cabo una importante iniciativa para empoderar a mujeres en vulnerabilidad a través del emprendimiento, esto en comunidades de Valle y Guajira. La iniciativa cobró mayor importancia debido al encadenamiento productivo entre dos grupos de mujeres artesanas, además de lograr generar alianzas con importantes instituciones como Pacto Global, ONU Mujeres, Parques Nacionales, la Asociación Ayanamajeshi Toumailu , Ministerio de Industria y Comercio, entre otros.

El objetivo del proyecto fue contribuir al empoderamiento y la generación de ingreso de las mujeres artesanas del Resguardo Perraptu, ubicado en Boca de Camarones – Guajira y de mujeres artesanas en el Valle del Cauca pertenecientes a los municipios de Ginebra, Cerrito, Buga, Zabaletas, Sonso y Palmira, a través del emprendimiento, la meta planteada fue incrementar los ingresos familiares en un 20%. En 2017 finalizará la capacitación de las mujeres artesanas y se empezará con la fase productiva. La inversión del programa para 2016 fue de \$13,260,000,00.

DESARROLLO DE LA Cadena de Valor



Nuestro relacionamiento con los proveedores no se limita a una relación comercial, al contrario, contamos con una relación de confianza y diálogo permanente que desde la responsabilidad social empresarial ha venido consolidándose con los espacios de formación y participación en programas de desarrollo social como es Primero mi Casa.

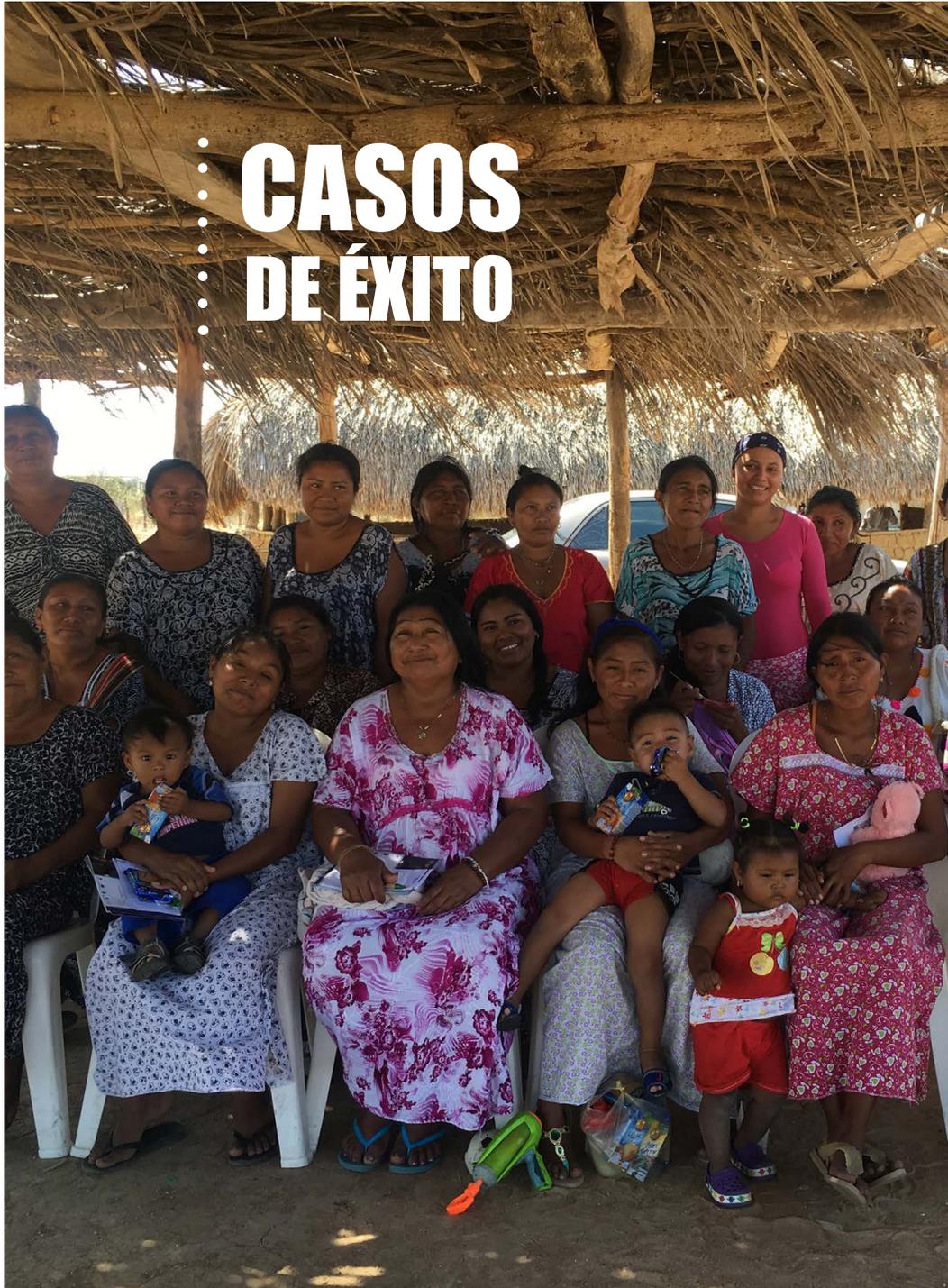
Durante el año 2016 realizamos rendición de cuentas con nuestros proveedores aliados al programa Primero mi Casa, en un espacio convocado por la presidencia de Pavimentos Colombia, con la intención de evidenciar los resultados y la gestión de dos años de ejecución a su vez que reconocer a todo el personal la participación y compromiso con el mismo.

A este reconocimiento asistió el Pacto Global, como organización que promueve los derechos laborales, el buen relacionamiento con los grupos de interés y la transparencia en los negocios.

Otro espacio importante con nuestros proveedores en este mismo período fue la formación recibida a toda la cadena de suministro (contratistas y subcontratistas) en normatividad y responsabilidad social a cargo de la Dirección de HSEQ y RSE y Calidad de Vida. A partir del 2016 y con mayor esfuerzo en 2017, a través de alianzas estratégicas con Pacto Global y Fenalco, y la Red de Suministro Responsable, se ha fortalecido el programa de desarrollo de proveedores en temas de RSE con la finalidad de que en el 2019, por lo menos el 50% de los mismos se encuentren capacitados en temas de sostenibilidad y tengan implementadas iniciativas de responsabilidad social empresarial formales.

A través del análisis de la cadena de valor se identificaron los mayores riesgos asociados en cada uno de los eslabones que la conforman, para asegurar la correcta priorización al momento de las auditorias, así como para indicar áreas de oportunidad con mayores impactos. Todas estas iniciativas tienen como finalidad que en el 2030 haya disminuido el riesgo reputacional como consecuencia de que el 100% de nuestra cadena de valor implementen decisiones e iniciativas de RSE y tengan a nivel individual niveles de riesgo reputacional menores al riesgo máximo aceptado.

La inversión total en desarrollo de proveedores para 2016 fue de \$3,690,000.00 pesos.



CASO No. 1

TEJIENDO CON SENTIDO - BOCA DE CAMARONES LA GUAJIRA

En el departamento de la Guajira ejecutamos la Malla Vial de la Guajira hasta el año 2016, proyecto que tuvo como una de sus áreas de influencia directa al Parque Natural Los Flamencos, resguardado por Parques Nacionales de Colombia. Allí se encuentra el Resguardo Perraptú, ubicado en Boca de Camarones, comunidad en la que decidimos realizar inversión social como parte de nuestra responsabilidad social empresarial.

Allí decidimos contribuir a la generación de ingreso de las mujeres ya que el “Empoderamiento de la Mujer” es uno de nuestros objetivos estratégicos; una iniciativa del Pacto Global a la que estamos adheridos desde el año 2015.

Durante el año 2016 realizamos los procesos de convocatoria, socialización y concertación del proyecto de emprendimiento, dirigido a artesanas tejedoras interesadas en mejorar las técnicas de tejido para incrementar la calidad y venta de sus productos. De este proceso tuvimos como resultado un grupo de 26 mujeres entre los 25 y los 60 años de edad en donde también participaron algunos hombres artesanos y el equipo de profesionales expertos en la cultura wayúu, lo que permitió desarrollar la innovación en sus productos sin transgredir la simbología tradicional.

El programa consta de talleres en temas como: calidad del producto, innovación en la artesanía, innovación en diseño de otros productos y recordación del significado de los kanas que tejen en las tradicionales mochilas.

De forma complementaria y de acuerdo a nuestra filosofía del emprendimiento, estas mujeres y hombres recibieron también talleres sobre equidad de género y empoderamiento de la mujer, con el fin de motivar la generación de ingreso desde una perspectiva de independencia económica, sin dejar de lado sus costumbres, creencias y cosmogonía cultural.

Como aliados estratégicos contamos con el Ministerio de Cultura, Ministerio de Comercio, Artesanías de Colombia, la Federación de Artesanas de la Guajira, diseñadores independientes y Parques Nacionales Naturales de Colombia, quien permitió e hizo posible el desarrollo de este proyecto.

Objetivo:

Contribuir al empoderamiento económico de la mujer a través de proyectos de emprendimiento que permitan el incremento de la generación de ingreso a las artesanas Wayúu participantes en el proyecto.

Resultados:

- Incremento del 20% en el ingreso familiar
- Construir un encadenamiento productivo entre el grupo de mujeres artesanas Wayúu y las artesanas de Valle de Cauca para la producción de la nueva línea de negocio
- Favorecer el empoderamiento de la mujer al hacerlas conscientes de su valor como personas y el aporte que pueden hacer a sus familias y comunidades.
- Contribuir a la trasmisión y preservación del conocimiento del arte ancestral
- Generar herramientas para la innovación en su arte tradicional a partir de la producción de nuevas líneas de negocio

Estrategia de éxito:

- Articular el conocimiento ancestral con las nuevas tendencias del diseño
- Aporte de capital semilla, capacitación, diseño de estrategias y búsqueda de mercados

Población beneficiada:

25 tejedoras tradicionales Wayúu del Resguardo Perraptú, ubicado en Boca de Camarones – Guajira

Nuestras líneas de productos son:

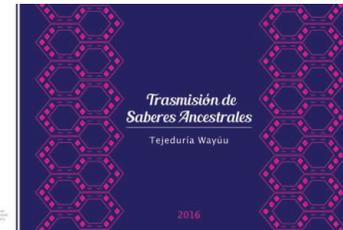
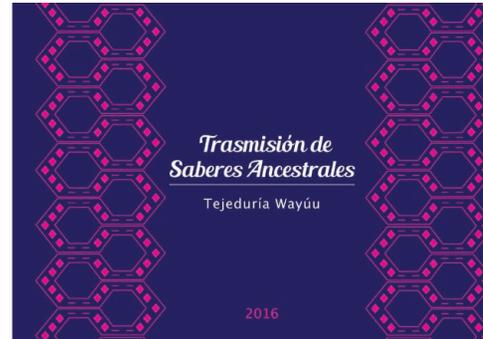
Línea Exclusiva

Se desarrollan productos con tejido wayúu, con diseños únicos y exclusivos, con tejidos a mano con la técnica del croché.

Línea Artesanal

Son productos bordados a mano con la técnica de tela sobre tela. En esta línea producimos centros de mesa, cojines, individuales, cosmetiqueras, otros.

Resultados



Diseños y patrones gráficos
 Los diseños de los productos de nuestro segundo caso de éxito (GEMA), fueron pensados desde la simbología regional con el fin de generar sentido de pertenencia, representación de lo más característico del Valle y el arraigo cultural de las mujeres artesanas.

Como resultado del proceso formativo se obtuvo la siguiente cartilla creada para aportar a la transmisión de conocimiento de generación en generación, así como la recuperación del conocimiento ancestral de la simbología wayúu.

CASO No. 2

GEMA - MUJERES ARTESANAS DEL VALLE

Como producto de una de las obras más importantes de nuestra organización, la Malla Vial del Cauca y Valle del Cauca, desarrollamos el proyecto de emprendimiento más relevante a la fecha.

Gema es una asociación de mujeres vallecaucanas dedicadas a la confección de productos de diseño artesanal para la decoración de interiores y exteriores, elaborados con insumos de alta calidad y de producción nacional que busca apoyar mujeres emprendedoras y de alta vulnerabilidad social.

Población beneficiada

La asociación está conformada por 25 mujeres, esposas de nuestros colaboradores que residen en los municipios de Guacarí, Cerrito, Buga, Ginebra, Zabaletas, entre otros, que no cuentan con suficientes oportunidades de empleo, afectando su capacidad de generación de ingresos y el cubrimiento de las necesidades del hogar.

Estrategia:

Este programa de emprendimiento ha contado con 5 fases iniciales dentro del ciclo de emprendimiento, iniciando con el estudio social de nuestros colaboradores para identificar sus necesidades y expectativas, seguido de un proceso de convocatoria y consolidación del grupo de mujeres, posteriormente la fase de capacitación y planeación concertada sobre la estrategia de la Asociación de Mujeres, llamada GEMA- artesanas del Valle.

Objetivo:

Contribuir al empoderamiento económico de la mujer a través de proyectos de emprendimiento que permitan el incremento de la generación de ingreso de las artesanas del Valle de Cauca del grupo Gema.

Resultados:

- Incremento del 20% en el ingreso familiar
- Construir un encadenamiento productivo entre el grupo de mujeres artesanas Wayúu y las artesanas de Valle de Cauca para la producción de la nueva línea de negocio
- Favorecer el empoderamiento de la mujer al hacerlas conscientes de su valor como personas y el aporte que pueden hacer a sus familias y comunidades.



Resultados



Fotos: Productos elaborados

CASO No. 3 IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA COMPLEMENTARIO DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS - BOCA DE CAMARONES LA GUAJIRA

En la misma ubicación del proyecto Tejiendo con sentido, el “Sistema Complementario de Recolección de Residuos” se desarrolló con la comunidad del resguardo Perraptú conformado por 5 comunidades indígenas wayúu, con quienes se realizó el proceso de socialización, concertación y acuerdo sobre el objetivo y metodología del proyecto.

Este programa surgió a partir de la necesidad de mitigar la contaminación generada por la inadecuada disposición de las basuras y quema de las mismas, especialmente de las bolsas plásticas que proliferan en zonas turísticas del parque, pues a pesar de que existe un sistema de recolección de basuras a nivel departamental, no se logra cubrir con el servicio de aseo en esta comunidad.

A partir de lo anterior, se identificó la posibilidad de complementar el servicio de aseo municipal con un servicio a pequeña escala, que a través de la organización comunitaria pudiese vincular diferentes empresas y sus recursos.

Fue así como dotamos con equipos básicos a la Asociación Ayanamaheshi Toumailu, organización comunitaria formalmente constituida ante Cámara de Comercio, encargados de la administración de los recursos económicos, los equipos físicos y la gestión de recursos para otros proyectos que impacten a las comunidades aledañas al resguardo.

Como aliados estratégicos se encuentran INTERASEO, aportante de tres puntos de acopio, Parques Nacionales Naturales de Colombia con la veeduría y promoción del programa y la Malla Vial de la Guajira como aportante principal de los equipos de recolección y líderes del proceso realizado durante casi dos años para el logro exitoso de este proyecto.

De forma articulada al sistema complementario de recolección definimos dos puntos de acción adicional:

- Educación socio ambiental y promoción del turismo
- Transporte de agua desde la planta desalinizadora hasta las rancherías más lejanas, de las que generalmente existen más de dos horas de distancia a pie, con el agravante de que mujeres y niños llevan sobre su espalda baldes llenos de agua de más de 10 kilos de peso.

Objetivo

Empoderar a la comunidad a través de procesos educativos e iniciativas de asociatividad que favorezcan la participación de hombres y mujeres en la mejora de su territorio y de su calidad de vida.

Estrategias de éxito:

- *Formalización de la Asociación Comunitaria para administrar el Sistema, conformada por jóvenes (hombres y mujeres) y líderes de todas las comunidades.
- *Generación de alianzas público privadas con Parques Nacionales e Interaseo.
- * Procesos participativos y consensuado con las autoridades indígenas
- * Apropiación por parte de jóvenes y niños del papel importante que juegan en el cuidado de su territorio.

Población beneficiada:

Del corregimiento Boca de Camarones de Riohacha, en el Resguardo Perraptu se beneficiarán más de 600 indígenas de la comunidades Wayúu: Puerto Chentico, Loma Fresca I y II, Guásima, Tocoromana, Los Cocos.

Resultados

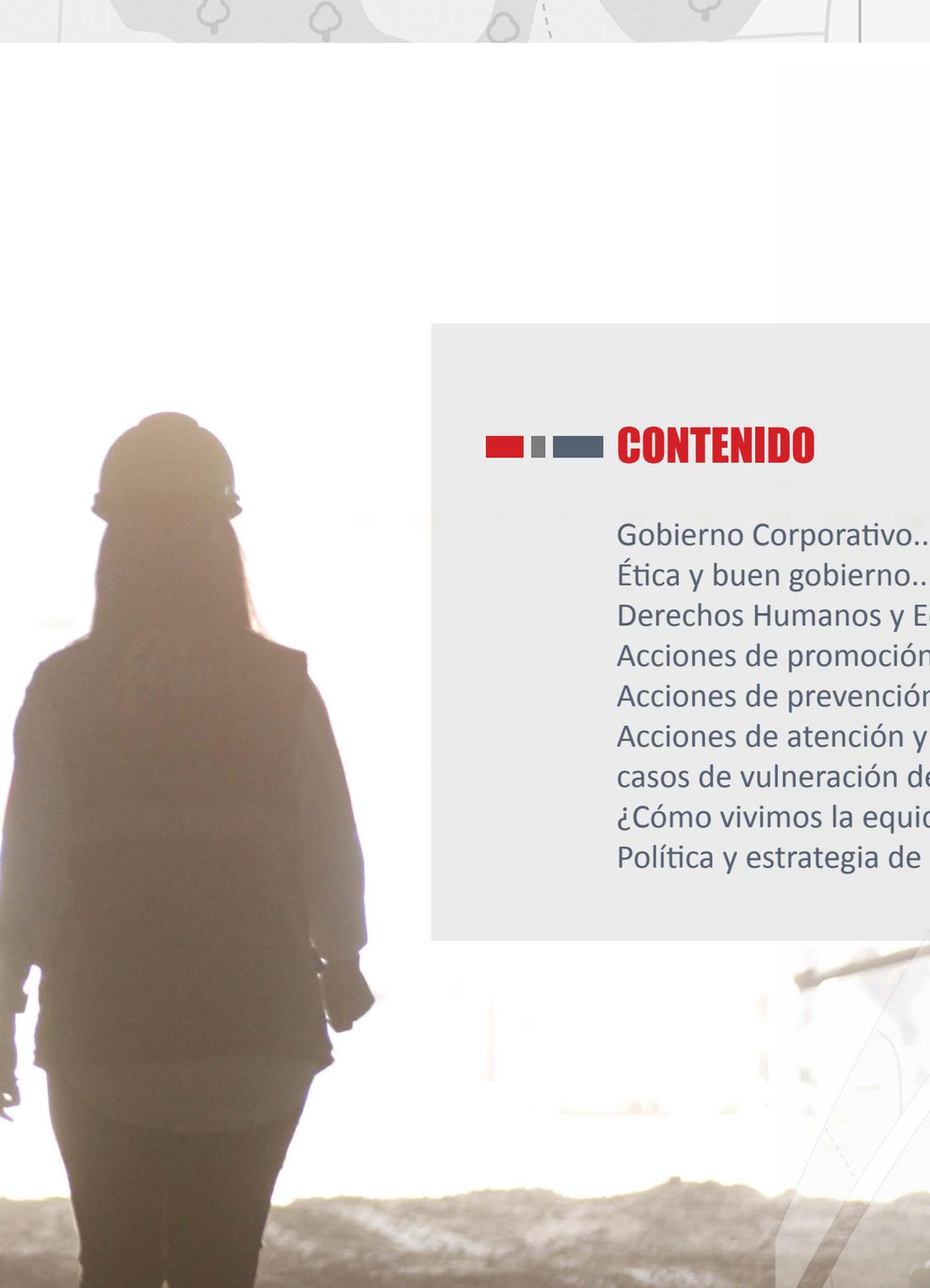


Fotos: Dotación de una cuatrimoto que se utiliza como equipo de transporte para la recolección de los residuos sólidos, desde los hogares a 3 puntos de acopio donde son recolectados por interaseo.



Gobierno Corporativo





CONTENIDO

Gobierno Corporativo.....	50
Ética y buen gobierno.....	51
Derechos Humanos y Equidad de Género.....	54
Acciones de promoción de los DDHH.....	55
Acciones de prevención de vulneración de DDHH.....	55
Acciones de atención y debida diligencia ante casos de vulneración de derechos.....	55
¿Cómo vivimos la equidad de género.....	56
Política y estrategia de equidad de género.....	56

GOBIERNO Corporativo

Somos una sociedad por acciones simplificada, con una Asamblea de Accionistas como máximo órgano social, integrada por personas naturales y jurídicas que toman las decisiones más relevantes de la organización. A su vez, contamos con una Junta Directiva conformada por tres miembros principales; Presidencia, Presidencia Ejecutiva y la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, que junto a los 3 miembros suplentes, establecen las políticas y directrices de relacionamiento, contratación, gastos y presupuestos en aras de mantener la sostenibilidad y rentabilidad. Uno de los mecanismos que garantizan la buena gobernanza es nuestro Código de Ética, que orienta el SER y qué HACER dentro y fuera de la organización, previniendo cualquier situación que por acción u omisión comprometa la seguridad y reputación de nuestra compañía.

La ORGANIZACIÓN cuenta con 3 estructuras de gobierno de carácter formal:

- 1) Consejo de Familia: Producto de la aplicación del Protocolo de Familia donde se efectúa la toma de decisiones encaminadas a la protección de las familias accionistas, así como de sus fundadores.
- 2) Asamblea de Accionistas: Máximo órgano societario donde se adoptan las decisiones de orden estratégico de la organización.

3) Junta Directiva: Efectúa el seguimiento a los representantes legales de la administración de negocios.

En cuanto a la toma de decisiones, existen espacios como los Comités de Planeación Estratégica y los Comités de Trazabilidad en los cuales, participan el segundo y tercer nivel de jerarquía de la organización para la toma de decisiones operativa y el cumplimiento de las directrices de los administradores (Vicepresidentes, Gerentes y Directivos).

A la Junta Directiva y a la Asamblea de Accionistas se presenta igualmente la información financiera y el informe de gestión de los administradores para su aprobación y posterior puesta a disposición para el derecho de inspección.

El órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social a través de las Asambleas de Accionistas, ordinarias y extraordinarias, las Juntas Directivas, los Comités de Planeación Estratégica con la participación de los Vicepresidentes.

- Consejo de Familia
- Asamblea de Accionistas
- Junta Directiva
- Comités de Planeación Estratégica
- Comités de Trazabilidad

Los valores, principios, estándares y normas de la ORGANIZACIÓN se encuentran contenidos en el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética, el Protocolo de Familia y los estatutos de la sociedad, por tanto los integrantes de la compañía y grupos de interés acceden a los mismos de manera pública.

Un aspecto relevante y que caracteriza a nuestro gobierno corporativo, es el compromiso por la defensa y protección de los Derechos Humanos de todos nuestros clientes internos y externos, con la convicción de que las buenas prácticas laborales son una de las principales estrategias para la sostenibilidad de nuestro negocio.

A partir de la gestión de los principios del Pacto Global y nuestro compromiso con su cumplimiento, hemos logrado diferenciarnos en el sector de la construcción como una empresa justa y responsable con su gente y su entorno.

Así mismo, los valores corporativos son el fundamento filosófico de la ORGANIZACIÓN que orientan nuestras prácticas, comportamientos y formas de relacionamiento en todos los escenarios, garantizándose así la confianza en los accionistas, la sostenibilidad del negocio y la satisfacción de nuestros clientes.

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Somos una organización comprometida en dar cumplimiento al objeto social bajo los parámetros de la ley, las buenas prácticas corporativas y la debida diligencia que debe emplearse en la totalidad de las actividades y operaciones al interior y frente a terceros.

Por lo anterior, en el año 2015 presentamos nuestro Código de Buen Gobierno, cuyo objetivo fundamental es documentar todos los principios, medidas, herramientas, instrumentos y reglas mediante las cuales se realizan las actividades de la ORGANIZACIÓN y que se reflejan en la interacción que ella posee con los grupos de interés, siendo estos sus colaboradores, sus clientes, sus proveedores, la sociedad y sus accionistas.

Mediante la implementación del Código de Buen Gobierno buscamos promover la transparencia, la eficacia y la equidad en sus actuaciones y adicionalmente, implementar medidas basadas en la realidad empresarial que aseguren la sostenibilidad de la ORGANIZACIÓN, el incremento de la competitividad, la prevención y mitigación de riesgos, el desarrollo sostenible y la responsabilidad empresarial, mediante la aplicación de medidas a diferentes niveles de

forma tal que se logre el compromiso de todos los que la integran y se vincule de manera efectiva a sus clientes y proveedores en el cumplimiento del mismo.

El Código de Buen Gobierno también establece como principios de la compañía la transparencia en el momento de relacionarse con todos sus grupos de interés y establece las pautas y lineamientos éticos con los cuales todos los trabajadores de la ORGANIZACIÓN debe abordar cada situación que vincule directa o indirectamente el nombre y el actuar de la compañía.

Debido a que nuestro principal negocio es el diseño y ejecución de proyectos de infraestructura es principalmente el Estado, durante los procesos de selección se suscriben acuerdos de transparencia y anticorrupción para efectos de garantizar la competencia leal y en los términos de Ley de las disposiciones de Contratación Estatal.

Desde el año 2015 decidimos proceder con la implementación de un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), con el fin de desarrollar actividades comerciales mediante

prácticas seguras y responsables para mitigar las amenazas internas y los riesgos externos. Para ello, la ORGANIZACIÓN se fundamentó en la Guía para la Adopción de un Sistema de Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo del Sector Real, elaborado por la Cámara de Comercio, la Superintendencia de Sociedades, la Embajada Británica y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), así como en las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) mediante su documento denominado “Estándares Internacionales sobre la Lucha Contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo”.

El SAGRLAFT, hace parte de los mecanismos establecidos en el Código de Buen Gobierno, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a los lineamientos establecidos por la Superintendencia de Sociedades.

De igual manera, en el Código de Buen Gobierno se han determinado una serie de medidas de control del SAGRLAFT a efectos de verificar su permanente cumplimiento a la luz de lo exigido por la legislación aplicable, en cinco fases siendo estas:

- 1) Diagnóstico.
- 2) Identificación de Riesgos.
- 3) Medición y Evaluación de Riesgo.
- 4) Adopción de Controles – Medidas preventivas.
- 5) Divulgación y Capacitación.

La ORGANIZACIÓN además cuenta con un oficial de cumplimiento y su respectivo suplente, quienes desarrollan las funciones establecidas en la reglamentación vigente y las políticas internas.

Durante el año 2016 se realizó la divulgación en toda la organización, mediante talleres prácticos con los colaboradores administrativos y operativos con el fin de facilitar la política, objetivo y acciones del SAGRLAFT.

Número de charlas: 10

Número de horas de capacitación: 12

Cobertura de charlas: 445 colaboradores

En el año 2016 inició el proceso de elaboración del Manual Anticorrupción, que se aprobará y publicará a inicios del 2017, este buscará establecer las directrices y lineamientos generales que garanticen el cumplimiento de los mecanismos de prevención, detección, y reporte de actos de corrupción que puedan presentarse en la organización.

La implementación de las políticas anticorrupción, así como del Sistema Gestión de Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo se incluyen de manera operativa en los Manuales de Contratación y Procedimientos de Contratación de Servicios y Compras, que además se encuentran en el Sistema de Gestión de Calidad, estos son además de posible acceso, previa solicitud, para los proveedores.

Durante los procesos de selección se suscriben acuerdos de transparencia y anticorrupción para efectos de garantizar la competencia leal y en los términos de Ley de las disposiciones de Contratación Estatal. En relación a los colaboradores, la implementación se logra a través de los procesos de contratación de recursos humanos.

Es así que la organización incorpora políticas y procedimientos para prevenir riesgos de soborno, corrupción y lavado de dinero en sus métodos de gobierno y estrategias de desarrollo. La organización tiene una tolerancia cero ante cualquier forma de soborno o corrupción, y cuenta con un programa de prevención para tal fin que está integrado a los procesos operativos de la empresa, que incluyen sistemas de alerta, sistemas de control y auditorías, programas de capacitación y sensibilización.

Tampoco se han identificado incumplimientos de las obligaciones legales, y normativas, así como códigos voluntarios que hayan acarreado una multa o castigo o sanción en firme, ni se presentaron reclamaciones por violación de privacidad o fuga de datos por el Cliente, empleados y subcontratistas. Sin embargo, es importante precisar que el cliente es el Estado y por tanto, la información de proyectos es de carácter público.

El Código de Buen Gobierno será reformado en el 2017 para incluir temas como PAEC (Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento) en el que se plantea la implementación de una línea ética, la Política de Tratamiento de Datos Personales, así como los Procedimientos y Medidas de Seguridad que tendrán como objetivo fundamental documentar todos los principios, medidas, herramientas, instrumentos y reglas mediante las cuales se garantizará el correcto manejo en el tratamiento de datos personales; se establecerán las reglas para el ejercicio del derecho de habeas data y las medidas mínimas de seguridad de la información. Adicionalmente, se elaborará el Manual de Declaración de Políticas de Tratamiento de Datos Personales, Procedimientos y Medidas de Seguridad, de tal manera que se pueda garantizar la seguridad, transparencia y cuidado en el manejo de la información contenida en sus Bases de Datos al establecerse los procesos y procedimientos respectivos.

La información relacionada con el enfoque de gestión, su medición y seguimiento se lleva a cabo en la Junta Directiva con la presentación del Informe de Gestión Anual, más la presentación de informes intermedios por los representantes legales en las Juntas Directivas del año.

Adicionalmente, mediante los comités de trazabilidad se efectúa el seguimiento a: metas económicas para cada uno de los proyectos (Presupuestos, ejecución y rentabilidad), Indicadores de HSEQ (calidad, seguridad industrial y salud ocupacional y ambiental). La consolidación de los mismos se lleva a cabo mediante la presentación de los informes de gestión anuales que se presentan por todos los Vicepresidentes en la Asamblea General de Accionistas.

A pesar de que el Comité de Convivencia es de carácter legal, al interior de nuestra organización hemos creado un espacio de gran relevancia para exponer los casos de vulneración de derechos humanos, así como también planes de mejora frente a situaciones que atentan la calidad de vida laboral y la seguridad de los trabajadores. Año tras año se escogen los participantes de este Comité los cuales son elegidos de acuerdo a la norma, dando así cumplimiento a las reuniones que, en

ocasiones, sobrepasan las estipuladas, de acuerdo a las necesidades o requerimientos existentes.

Este comité se lleva a cabo cada vez que se presentan casos especiales, sin embargo hay una frecuencia sistemática de una reunión al mes. En este comité se tratan temas relacionados con:

- Acoso laboral.
- Riesgos psicosociales en colaboradores.
- Situaciones que atenten la seguridad y calidad de vida laboral en general.

Adicional al Comité de Convivencia, desde la Dirección de RSE y Calidad de vida se cuenta con los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios para tratar de forma interdisciplinar los casos de vulneración de derechos, calamidades domésticas de colaboradores o temas complejos en seguridad con el Área Talento Humano, Riesgos y HSEQ, con quienes de forma conjunta se realizan las intervenciones necesarias. En el reglamento de trabajo, quedan estipulados todas las conductas no tolerables, donde se incluyen aspectos relacionados con el autocuidado, el respeto a los DDHH, la no discriminación y trabajo decente.

Para nosotros es muy importante la gestión del riesgo reputacional así como el de toda su cadena de valor, por lo que busca siempre favorecer que otras compañías del sector implementen estrategias de RSE y con ello ofrezcan un valor agregado a sus grupos de interés. Es así que a través de diferentes políticas y prácticas buscamos asegurar que nuestros aliados estratégicos y socios cumplan con requisitos como pago oportuno de seguridad social y los compromisos parafiscales, cumplimiento de políticas relativas al cuidado medioambiental, seguridad laboral, anticorrupción, lavado de dinero, prevención del trabajo infantil y discriminación.

Por medio del formato R17051-2 Requisitos a proveedores para ingreso a listado maestro, se verifican los documentos y procesos necesarios para ser incluidos en nuestra base de datos de proveedores. A través de varios procedimientos internos se realizan evaluaciones trimestrales de desempeño, el sistema ISOLUCION genera la evaluación inicial del mismo y emite un email al proveedor dando una retroalimentación.

En el Procedimiento PA02 se establecen los lineamientos y periodicidad con el fin de controlar el cumplimiento de los requisitos legales y ambientales por parte de los proveedores. Adicionalmente, nuestro

departamento de HSEQ periódicamente realiza capacitaciones a proveedores y contratistas para reforzar la importancia de dar cumplimiento a cada uno de los requisitos, especialmente el que tiene relación con la creación de su propio Sistema de Gestión.

Por medio de la iniciativa Primero Mi Casa se promueve la vinculación a procesos de Responsabilidad Social Empresarial a través de la formación gestionada por la ORGANIZACIÓN. En el 2016, con el Apoyo de Fenalco Solidario se dio una capacitación en responsabilidad social empresarial para 11 proveedores y subcontratistas, de los cuales 4 iniciaron el proceso de autodiagnóstico para empezar a implementar prácticas de RSE en sus organizaciones. De igual forma se reconocieron a 10 proveedores por su participación en este programa. Estas actividades representaron una inversión de \$3,690,000.00 pesos.

En el 2017, se reforzará la debida diligencia al cumplimiento estricto de las obligaciones legales en materia ambiental, laboral y de gobernanza a toda nuestra cadena de valor, al incluir en los contratos cláusulas más estrictas, llevar a cabo un mayor número de auditorías in situ y ser más estrictos en las evaluaciones intermedias y finales de proveedores y subcontratistas. Además se estará desarrollando un análisis que permitirá generar una beta de riesgo asociada a cada proveedor, que junto con la calidad y el nivel de cumplimiento serán decisivos al momento de la contratación.





DERECHOS HUMANOS y equidad de género

La Junta Directiva es quien determina, establece y avala la política de Derechos Humanos dando soporte desde la plataforma estratégica, normativa y de gestión. De esta manera, la dirección de Talento Humano, la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida, la Central de Riesgos y HSEQ, en algunos casos, son las áreas encargadas de intervenir los casos de vulneración de derechos humanos con nuestros colaboradores, proveedores, comunidades, contratistas, entre otros que se encuentran en la cadena de valor.

La protección de los DDHH está completamente integrados a nuestras políticas de RSE. Los diferentes aspectos de los derechos humanos se identifican y consideran a través de nuestra matriz de materialidad y, se abordan a través de nuestros programas, acciones estratégicas, políticas y procedimientos, todo ello vinculado a los compromisos asumidos con los diferentes grupos de interés. Por lo que están insertos en nuestro modelo de negocio, a través de nuestros códigos, reglamentos, conducta comercial responsable, gestión del talento humano y se extiende a la gestión de nuestra cadena de valor, promoviendo el respeto a la diversidad, promoviendo la calidad de vida de los colaboradores, la conciliación laboral y el autocuidado.

Si bien hasta 2016 no se contaba con una línea ética formalmente instaurada para el control social, el Comité de Convivencia y el COPAST funcionan como mecanismos a través de los cuales se reciben, analizan e intervienen todas las situaciones que pongan en riesgo los derechos humanos en la ORGANIZACIÓN.

En razón a lo anterior, al ser responsables con nuestra gente y las organizaciones como la Red del Pacto Global, nos comprometemos con la garantía, promoción y respeto de los de los DDHH en toda su operación y con todos sus grupos de interés. Para ello establecimos los siguientes principios:

1. Garantía , respeto y promoción por los derechos humanos con todos sus grupos de interés.
2. Cultura Corporativa de DDHH en cada uno de sus procesos.
3. No discriminación por ninguna razón.

4. Equidad de género. Garantizando igualdad de oportunidades para todos sus trabajadores.
5. Prevención del trabajo infantil en toda su cadena de valor.
6. Gestión sostenible ambiental que no comprometa los recursos de las generaciones futuras con nuestras actividades presentes.

La protección y respeto de los derechos humanos no solo es una obligación ética, moral y legal, también es un compromiso desde nuestra Responsabilidad Social Empresarial, haciendo extensivo todos los programas de formación en derechos humanos a todos sus grupos de interés de forma permanente y en relación dialógica para fortalecer la confianza de quienes nos rodean y trabajan para nosotros.

Para el caso de las comunidades, hace 5 años hemos desarrollado metodologías propias para la enseñanza de los derechos humanos en escuelas rurales, que por falta de recursos y en algunos casos acercamiento a la tecnología, no pueden acceder a este tipo de información de manera clara, consistente y parcial.

Es así como en estos últimos años hemos intervenido en más de 20 escuelas rurales en los departamentos de la Guajira, Tolima, Valle del Cauca, Bogotá y alrededores formando para la prevención del trabajo y explotación infantil de forma articulada con nuestros proveedores para que no sean cómplices de ningún tipo de maltrato a la niñez de nuestro país.

Para el año 2017, tenemos proyectado fortalecer nuestro programa de derechos humanos con nuevas metodologías y una pedagogía propia para iniciar la educación para la paz y la sana convivencia en las regiones, a propósito de las coyunturas actuales de nuestro país.

Esta mismas acciones de RSE las desarrollamos al interior de nuestra organización con nuestros colaboradores directos y contratistas, con el fin de que se fortalezca la cultura de protección a los derechos humanos como parte fundamental de la vivencia de los valores corporativos.

Acciones de promoción de los DDHH

- Formación en Derechos Humanos dirigida a colaboradores, cadena de valor y comunidades.
- Elaboración de guías contra la prevención del trabajo infantil y la gestión anticorrupción.
- Divulgación en medios sobre toda nuestra estrategia en derechos humanos y la gestión social realizada con los grupos de interés.

Acciones de Prevención de vulneración de DDHH

- Estudios sociales e identificación de riesgos en las regiones donde operamos.
 - Socialización de las guías anteriormente nombradas.
 - Fortalecimiento de la buena gobernanza y sus herramientas como son el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO en el cual está estipulada la prohibición del trabajo infantil dentro de la ORGANIZACIÓN, así como la contratación de menores de edad por parte de nuestros proveedores y subcontratistas.
- En caso de ser identificada una de estas situaciones, se da por cancelado el contrato laboral, la relación comercial o lo que corresponda a la labor desempeñada, denunciándose ante las entidades

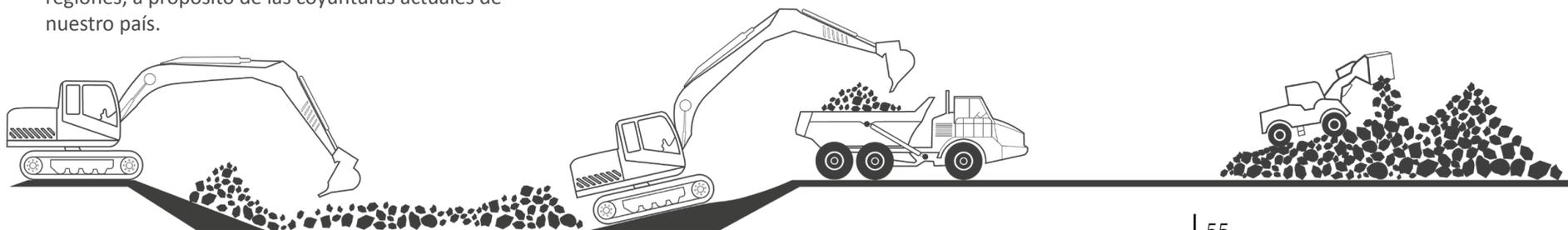
competentes este tipo de situaciones que atentan contra el sano desarrollo social, físico y mental de nuestra niñez.

- Educación social continua sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil.
- Realización del Comité de Convivencia y el COPAST en donde se exponen casos para prevenir.

Acciones de atención y debida diligencia ante casos de vulneración de derechos

- Articulación con la Central de Riesgos de Pavimentos Colombia para la atención inmediata casos de vulneración de derechos.
- Trabajo interdisciplinario para la intervención inmediata. Trabajo entre diferentes área de las organización: Talento Humano, Central de Riesgos, RSE y Calidad de Vida, Junta Directiva.
- Vinculación a entidades de gobierno e iniciativas internacionales como el Pacto Global, para la planeación y acompañamiento en procesos de intervención en casos de vulneración de derechos.
- Proceso de planeación para crear en un mediano plazo la línea ética de Pavimentos Colombia.

Todo lo anterior garantiza el respeto a la libre asociación de los colaboradores, así como el derecho a exigir por parte de las comunidades de nuestra área de influencia directa. Como compromiso para el 2017, realizaremos unas cartillas didácticas para formar en Derechos Humanos y ética para la paz a todos los niños y niñas posibles dentro y fuera de la organización.



¿Cómo vivimos la equidad de Género?

De acuerdo a nuestra adhesión a la iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con 7 principios para el empoderamiento de la mujer y la equidad de género, hemos realizado esfuerzos importantes para mantener el 50/50 en la parte directiva e iniciar procesos paulatinos de contratación de mujeres en cargos generalmente masculinizados. Una de estas evidencias es que en la Escuela de Formación de Pavimentos Colombia, contamos con mujeres capacitándose en mecánica, electricidad, entre otros temas que siempre han tenido que ver con cargos desempeñados por hombres.

Entre las prácticas que nos han caracterizado por vivir de forma legítima la equidad de género, se destacan:

- Encuentros de hombres y mujeres con la presidencia para hablar sobre género.
- Proyectar para el año 2017 la planeación estratégica de la política y vivencia de la equidad de género al interior de la organización.
- Participación en foros, congresos, cumbres internacionales y reconocimientos de responsabilidad social empresarial por promover buenas prácticas laborales a favor de la familia y la mujer.
- Horarios flexibles para mujeres con niños en edad de primera infancia.
- Atención psicosocial a mujeres y hombres con algún tipo de problemática familiar, y que por sus ocupaciones laborales no han logrado abordar de una manera asertiva.

En el año 2016 mantuvimos nuestra participación en la conmemoración de los Derechos Humanos en la ONU (Nueva York) y en la Cumbre Mundial de Mujeres en Varsovia, siendo ésta nuestra segunda participación después de Brasil.

En 2015 se realizó una inversión de \$22,000,000.00 en participación en eventos de RSE para promoción de los derechos humanos y equidad de género, así como en aportes a organizaciones promotoras, tanto a nivel nacional como internacional.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Para Pavimentos Colombia S.A.S la igualdad de género es un derecho humano y un imperativo para el logro del desarrollo económico y social que deriva de un principio universal reconocido en diferentes instancias internacionales y nacionales. Reconocemos que las empresas como actores sociales tenemos la obligación de incorporar los principios de igualdad y equidad de género en el desarrollo de nuestra Responsabilidad Social Empresarial. La meta de nuestra política es contribuir al logro de la igualdad de género tanto en nuestra organización como en las comunidades donde desarrollamos nuestros proyectos, potenciando así entornos inclusivos.

Por ello, aplicamos una perspectiva de género transversalmente a todas las actividades y los procesos de nuestra organización, incluidos aquellos que nos permiten relacionarnos con la comunidad, por lo que buscamos siempre apoyar a las mujeres como agentes de cambio. En ese sentido, favorecemos el empoderamiento de hombres y mujeres, entendido este como un proceso y como un resultado.

La equidad e igualdad de género significa que las mujeres y hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos y todos sus potenciales, implica también una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades. Por ello, dicha política tiene un enfoque universal y no solo incide a las mujeres.

En Pavimentos Colombia S.A.S reconocemos que entre hombres y mujeres existen diferencias en cuanto a sus necesidades y que éstas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre los mismos. En este sentido reconocemos el enfoque de equidad de género incorporado al concepto de diversidad, al reconocer que hombres y mujeres no son grupos homogéneos.





EJES ESTRATÉGICOS

- Promover una política de comunicación con un lenguaje no sexista, que busque el cambio cultural y de roles sociales tradicionales, sensibilizando sobre la equidad de género y permitiendo la eliminación de modelos de conducta social y cultural de mitos y estereotipos de género que puedan obstaculizar el logro de la política de equidad de género.
- Promover la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal, sensibilizando sobre la importancia de las responsabilidades familiares compartidas y equitativas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en la atención de niños y personas adultas mayores.
- Fomentar y apoyar campañas o programas de educación gubernamental y de la sociedad civil destinadas a concientizar a la sociedad sobre problemas relacionadas con los derechos humanos, diversidad, discriminación y equidad de género.
- Construir un ambiente laboral libre de violencia donde se favorezca la diversidad y la inclusión, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de programas de capacitación y desarrollo para favorecer el liderazgo de las mujeres.



Nuestro Planeta



CONTENIDO

Gestión Ambiental.....	60
Política HSEQ.....	60
Programas Ambientales.....	61
Objetivos Ambientales.....	61
Materiales utilizados y proveedores.....	63
Gestión integral de residuos.....	64
Calidad del aire.....	68
Recurso hídrico.....	69
Uso eficiente de energía.....	72
Biodiversidad.....	73
Cumplimiento Regulatorio.....	74

GESTIÓN Ambiental

Nuestra Organización está comprometida con el cuidado del Medio Ambiente, estableciéndola como una de sus prioridades desde su propósito empresarial, así como desde su política de HSEQ. Para ello ha ejecutado diversas prácticas ambientales, incentivando a todos sus colaboradores para que las ejerzan, no solo dentro de la Organización, sino también al interior de sus hogares y entorno.

Hemos establecido una política clara que se soporta en programas, objetivos y metas, buscando siempre impactar positivamente el desarrollo de nuestra Organización, a través del sector forestal y por supuesto el manejo sostenible de los recursos naturales, lo cual nos ha permitido estar certificados bajo la norma ISO 14001:2004.

POLÍTICA HSEQ

Pavimentos Colombia S.A.S. e Industrias Asfálticas S.A.S. empresas dedicadas a la ejecución de estudios y diseños de proyectos de infraestructura, explotación y producción de materiales pétreos, producción de mezcla asfáltica y construcción de proyectos de infraestructura, estamos comprometidas a cumplir con los requisitos legales y los necesarios relacionados con los peligros de seguridad y salud en el trabajo, los aspectos ambientales y los que se susciten en el desarrollo de nuestro objeto social, mediante la asignación de los recursos financieros necesarios para una gestión eficaz y recurso humano competente y comprometido.

Es nuestra responsabilidad promover la calidad de vida laboral mediante la identificación, control y reducción de los efectos nocivos que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores, proveedores, subcontratistas y visitantes, al medio ambiente, a la propiedad y a la comunidad, mediante la prevención de la contaminación ambiental, los incidentes y enfermedades laborales.

Es nuestra prioridad seguir contribuyendo al desarrollo del país mediante la ejecución de proyectos con la mejor calidad y la implementación de programas de responsabilidad social, logrando la rentabilidad, la mejora continua de nuestro sistema de gestión y la satisfacción de las partes interesadas

PROGRAMAS AMBIENTALES

Para el año 2016 se establecieron 5 programas estratégicos que permitieron dar cumplimiento a nuestra política integral; y a la vez, ser más amigables con el Medio Ambiente, dentro de la Organización, en nuestros hogares y el entorno.

1. Manejo integral de residuos
2. Control de la contaminación del aire por fuentes fijas
3. Consumo racional de agua
4. Consumo racional de energía

ENSA
VERDE

OBJETIVOS AMBIENTALES

Establecimos objetivos que, a través de buenas prácticas ambientales, lograron como resultado dar cumplimiento a cada uno de estos programas y generar la replicabilidad de los colaboradores.

1. Disminuir el porcentaje de residuos no reciclables.
2. Dar cumplimiento a los niveles de emisiones atmosféricas de fuentes fijas.
3. Controlar el uso de agua en las actividades productivas.
4. Reducir el consumo de agua en las actividades administrativas.
5. Reducir el consumo de energía en las actividades administrativas.





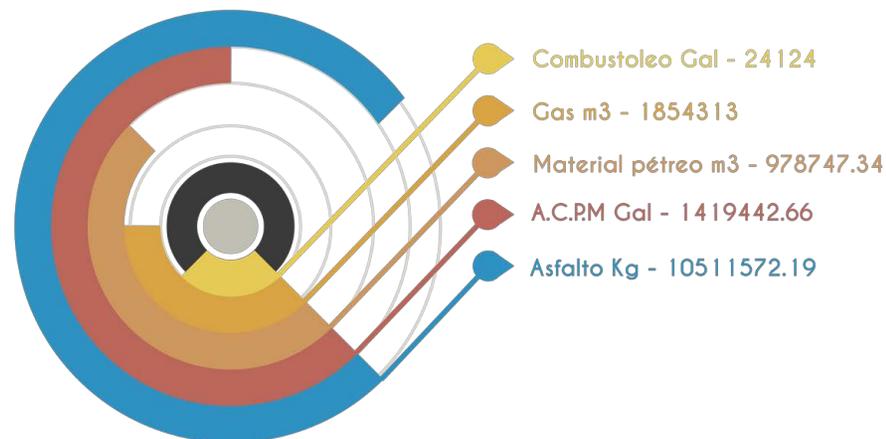
MATERIALES UTILIZADOS en la elaboración de nuestro producto

El principal producto que genera la es la producción de mezclas asfálticas, bases y sub – bases; para esto, se requieren materiales pétreos como gravillas y arenas, y diferentes tipos de asfaltos, los cuales son suministrados por proveedores autorizados.

Los materiales pétreos son, en su mayoría, extraídos por la Organización. Ésta cuenta con títulos mineros otorgados por la Agencia Nacional de Minería y también amparados con licencias ambientales otorgadas por las Corporaciones Autónomas Regionales; otra parte es suministrada por proveedores que cuentan con todos los permisos ambientales y mineros para explotar y comercializar minerales.

El asfalto también es suministrado por un tercero; tanto los proveedores de materiales pétreos como los de suministro de asfalto y materiales auxiliares, son seleccionados de acuerdo a las Políticas de Calidad y Ambientales establecidas por la Organización.

En los procesos de la compañía se utilizan materiales auxiliares como el ACPM, gas natural y combustóleo.



Selección de proveedores

Durante el año 2016 evaluamos el 100% de los proveedores, que por su actividad o producto a desarrollar, requieren de algún requisito establecido por entidades ambientales o por las políticas de nuestra Organización.



de nuestros proveedores
evaluados durante el 2016

GESTIÓN INTEGRAL de Residuos

De acuerdo con el Ministerio de Ambiente, en Colombia se generan aproximadamente 9.488.204 toneladas de residuos al año, de los cuales se reciclan en promedio 1.775.191 toneladas de vidrio, cartón, papel, chatarra y plástico. Solamente el 18% de los residuos se reciclan en el país, es decir que más de 80% son arrojados a los rellenos sanitarios, sin ningún tipo de tratamiento.

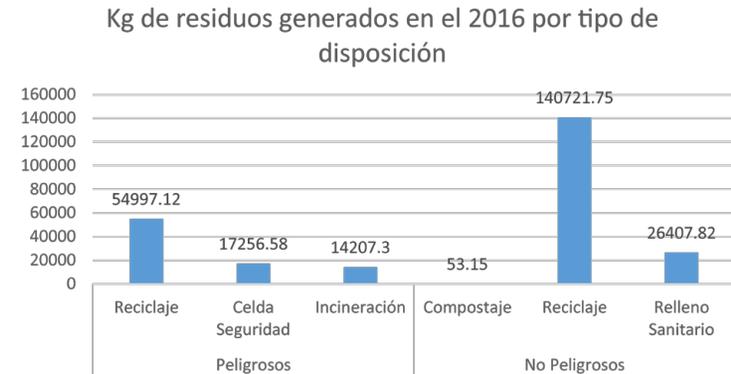
El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM, menciona que en el año 2015 la generación de residuos y desechos peligrosos en el país fue de 406.0787,2 toneladas; dentro de los más frecuentes están las mezclas y emulsiones de desechos de aceite, agua o de hidrocarburos y agua, desechos de aceites minerales no aptos para el uso al que estaban destinados, desechos clínicos resultantes de la atención médica prestada en hospitales, centros médicos y clínicas, y desechos resultantes de la utilización de dispositivos de control de la contaminación industrial para la depuración de los gases industriales.



1. Generación de residuos

La generación de residuos peligrosos y no peligrosos, están vinculados directamente con los procesos de la Organización, ya sean en actividades administrativas u operativas. Cada uno de estos son tratados de la mejor manera para evitar los impactos ambientales, por lo general, separando la mayor cantidad de residuos aprovechables, para de esta manera reutilizarlos o entregarlos a empresas autorizadas para su reciclaje.

A continuación presentamos los datos de la generación de residuos para el año 2016



Debido a las buenas prácticas ambientales que ha implementado la compañía en el año 2016, nuestra compañía presenta avances considerables frente a la disposición de residuos reciclajes peligrosos y no peligrosos. Nos hemos encargado de separar los residuos, que por sus características, sirven para reutilizar en nuestras plantas y proyectos o para reciclaje; de esta manera se generan nuevos productos. Para la eliminación de los residuos peligrosos, tanto reciclables y no reciclables, entregamos los residuos a dispositivos finales autorizados que cumplan con lo establecido en la normatividad vigente. Los residuos reciclables no peligrosos, son entregados a recicladores también autorizados en cada regional. Para el caso de residuos para relleno sanitario, se entregan a las empresas de aseo disponibles en los lugares de ejecución de los proyectos.

2. Histórico de residuos reciclables generados

Se ha realizado la comparación desde el año 2013 de los residuos reciclables generados en la Organización, y tenemos los siguientes resultados:

Grafico 3. Generación de residuos reciclables por año



Para el año 2016, hemos separado 97,8 toneladas de residuos reciclables; un 318% más que el promedio del 2013 al 2015.

3. Buenas prácticas en manejo de residuos

Teniendo en cuenta nuestro objetivo de gestión, “disminuir el porcentaje de residuos no reciclables”, hemos ejecutado buenas prácticas que ayudan a reciclar y a reutilizar gran parte de los residuos reciclables generados dentro de la y de esta manera evitamos que se vayan al relleno sanitario. Entre ellas se destacan:

- Aprovechamiento de residuos orgánicos

Los residuos orgánicos como restos de comida, cascaras de fruta, o que por sus características se degraden rápido; por lo general son enviados a rellenos sanitarios, a los cuales no se les da ningún tipo de aprovechamiento. Vimos la oportunidad de generar compost, es por ello que mediante compostadores (recipiente para transformar residuos orgánicos en compostaje), recolectamos los residuos orgánicos, que mezclados con aserrín

por un espacio de dos meses aproximadamente, se obtiene compost de alta calidad, que es utilizado para alimentar las diferentes áreas verdes con las que cuenta la Organización.

Fotografía: Generación de compost



- Reutilización de botellas plásticas

Las botellas de plástico han sido un problema a nivel mundial; debido a sus características, no se descomponen con facilidad, normalmente las encontramos arrojadas en las fuentes hídricas, en las orillas de las carreteras, en las alcantarillas. Conscientes de esta problemática, hemos sensibilizado a todo el personal para que hagan separación de este residuo, el cual es generado en cada uno de los frentes de obras y en las actividades administrativas.

Dejando volar la creatividad y conociendo los beneficios que tiene para el planeta, nuestros colaboradores han innovado en la realización de jardines verticales con botellas plásticas; aprovechando el compost generado y a su vez, aumentando las áreas verdes de la Organización.



- Reutilización de llantas de desecho

Según el Ministerio de Ambiente, las llantas usadas no son consideradas en Colombia como un residuo peligroso, sin embargo requieren ser devueltas a los productores para favorecer el reciclaje, aprovechamiento como agregado asfáltico o el reencauche, así como evitar que sean quemadas en espacios a cielo abierto y como combustible en actividades informales. No obstante, hay algunas llantas que por su tamaño o sus características no son recibidas en los programas pos-consumo; es por ello que hemos querido darle el mejor manejo, en donde los mismos trabajadores han elaborado espléndidas materas para decorar cada uno de sus centros de trabajo.

Las llantas son seleccionadas, recortadas y pintadas, y posteriormente se siembran plantas donde a se aprovecha el compost generado en cada centro de trabajo.

Entre los beneficios que trae esta iniciativa está principalmente, el generar una experiencia de concientización a las personas que interactúan con éstas ideas, también da una experiencia a las personas que visitan la Organización, quienes replican este tipo de iniciativas donde generalmente las ideas se replican en sus empresas u hogares.

Fotografía: Reutilización de llantas de desecho



- Reutilización de cilindros en concreto

Los cilindros de concreto son generados por los ensayos que se realizan en nuestro Laboratorio, una vez cumplen con su función, dichos cilindros son utilizados en las instalaciones de la para la demarcación de áreas como parqueaderos, jardines y zonas verdes en general. De esta manera evitamos que se generen la menor cantidad de escombros; contribuyendo así a la disminución de aporte de residuos de este tipo a las escombreras.

- Reutilización de carretas usadas

Como propuesta para el manejo sostenible de los residuos se emplean las carretas que se han dado de baja para la decoración de jardines con el fin de darle el máximo provecho a este artículo y a su vez embellecer el entorno

- Gimnasio verde

Está ubicado en la Planta de Mezcla Asfáltica en Sibaté. Su nombre no proviene por su color; hace alusión a los materiales que se utilizaron para su elaboración. Gracias a las diferentes campañas de sensibilización, los trabajadores han tomado la iniciativa de reutilizar los trozos de metal que se generan en sus procesos, que normalmente se disponen como chatarra; consta de la unión de varios partes para formar un gimnasio funcional, donde ellos mismos se recrean en sus ratos libres. Esto ha llamado bastante la atención, ya que la idea surgió de ellos mismos; de esta manera, sabemos que las actividades realizadas en pro del medio ambiente, si llegan a la conciencia de cada uno de los colaboradores de la Organización.

- Reutilización de tubos de PVC

Los tubos en pvc, son generados normalmente por el sobrante de redes hidráulicas o eléctricas, o viene como embalaje de algunos insumos. Estos son aprovechados en su mayoría, para realizar jardines verticales; incorporando un concepto de reutilización de residuos, aprovechamiento de compost, aumento de áreas verdes dentro de la y la sensibilización tanto del personal que trabaja con ellos, como también a los visitantes o transeúntes de cada proyecto.



Los materiales pétreos son utilizados para la elaboración de mezcla asfáltica y para todos los procesos de infraestructura vial de nuestra Organización; se ha considerado una de las principales materias primas para nuestra actividad.

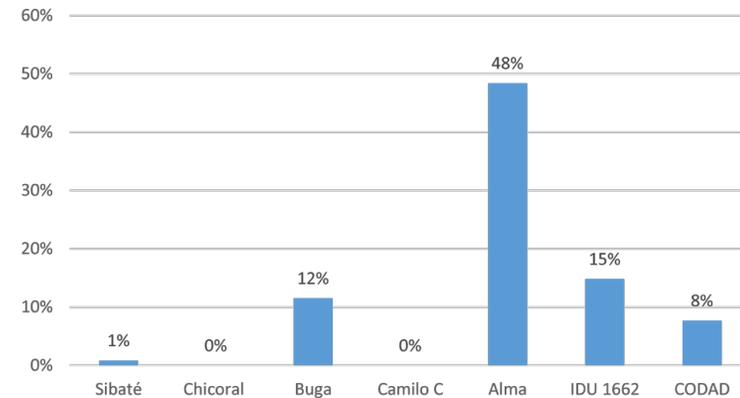
Nuestro interés es minimizar la explotación de estos materiales, de esta manera cuidar este recurso natural que es esencial para el progreso de las regiones. ¿Cuánto material se reutilizó en el año 2016?

Las gráficas muestran que en los proyectos activos en el 2016, el proyecto ALMA, en el Departamento de Girardot, reutilizó el 48% del total del material requerido; seguido por el proyecto IDU 1662, en Bogotá, que reutilizó el 15%; sin quedarse atrás Buga en el Valle del Cauca, CODAD y Sibaté, en el Departamento de Cundinamarca.

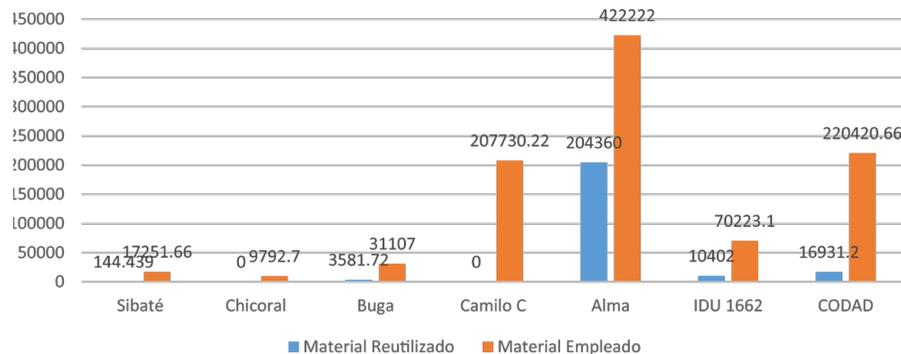
¿Cómo estamos con nuestro Objetivo, “Disminuir el porcentaje de residuos no reciclables?”

Nuestra meta consiste en que el porcentaje de residuos no reciclables sea menor respecto a los residuos reciclables generados durante todo el año.

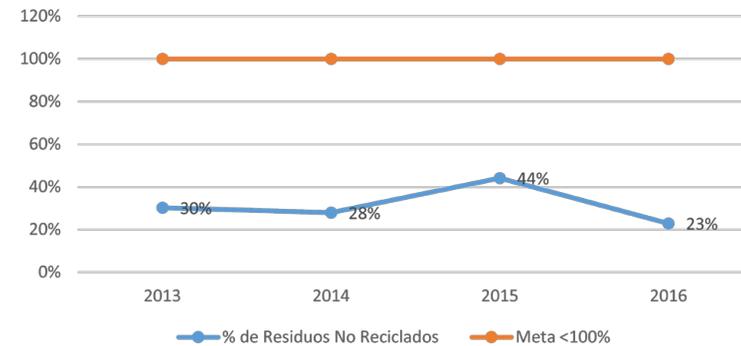
Porcentaje de material pétreo reutilizado por proyecto



Material Empleado vs Material Reciclado



% de Residuos No reciclables



En este último gráfico se evidencia que desde el año 2013, se ha cumplido la meta; el porcentaje más bajo de residuos no reciclables ha sido sin duda alguna para el año 2016. Esto se debe a las buenas prácticas ambientales, en cuanto al manejo de residuos y a las campañas de sensibilización que se han realizada a nivel de la Organización.

CALIDAD del Aire

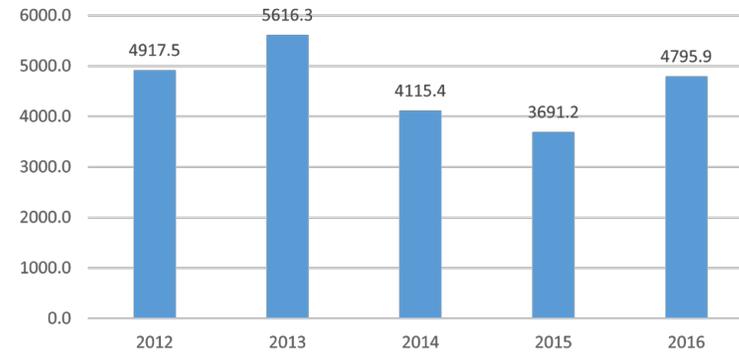
El cambio climático es una de las mayores amenazas a nivel ambiental, social y económica del planeta. Al transcurrir el tiempo, la temperatura media de la tierra sigue aumentando, rompiendo parámetros en distintos puntos del mundo. Estos cambios son generados por las actividades antrópicas, sobre todo por la utilización de combustibles en la generación de electricidad y transporte.

Si las tendencias de Gases de Efecto Invernadero (GEI), siguen así, es probable que en el año 2050 la variación media de la temperatura haya superado los 2 °C, lo que generaría grandes impactos medioambientales y grandes inversiones de mitigación.

La Organización ha querido saber el aporte frente al cambio climático, es por ello que hemos realizado la medición de la huella de carbono, que corresponde a la cuantificación de la cantidad total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que son liberados de forma directa e indirecta a la atmosfera, como consecuencia del desarrollo de las actividades. Para ello, se tomó como año base el 2012, ya que se cuenta con la información disponible, y se ha tomado como fundamento la metodología del protocolo GHG y los factores de emisión establecidos por la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Se ha determinado el Alcance 1 y Alcance 2 para las plantas productoras de mezcla asfáltica en las diferentes regionales del país. Para el alcance 1, se tuvo en cuenta el consumo de ACPM y Gas Natural y para el alcance 2, el consumo de energía en cada planta productora.

Huella de Carbono Anual (t CO2eq)



La huella de carbono para el año 2016, representa un aumento respecto a los años inmediatamente anteriores, ya que ésta es proporcional a la producción de mezcla asfáltica de la Organización. En otras palabras, para el año 2015, se produjeron 58117,48 m3 de mezcla asfáltica, mientras que para el año 2016 se produjeron 135529,32 m3 respectivamente. Teniendo en cuenta esta correlación, se puede deducir que hay notablemente una disminución; esto se debe a la implementación de nuevas alternativas de combustibles, como el cambio de Combustóleo y ACPM a Gas Natural.

- Intensidad de las Emisiones

La intensidad de emisiones corresponde a las emisiones de Gases de Efecto Invernadero por unidad producida. Para el cálculo se tuvo en cuenta las toneladas de CO2 equivalentes del Alcance 1 y el Alcance 2, y los metros cúbicos de mezcla asfáltica producidos en el año 2016; así las cosas, tenemos que:



Es importante aclarar que la Organización no produce, exporta o importa sustancias que agotan el ozono (SAO).

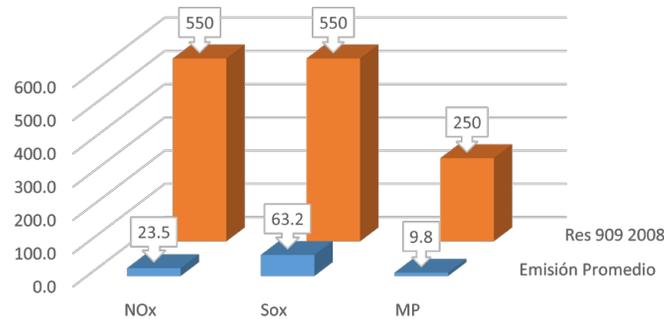
¿Cómo estamos con nuestro Objetivo, “Dar cumplimiento a los niveles de emisiones atmosféricas de fuentes fijas”?

Para la producción de mezcla asfáltica, empleamos hornos de última tecnología que incorporan cámaras de filtros, contribuyendo a que cumpla las normas más estrictas de calidad de aire, alcanzando una eficiencia de más del 99.5% y niveles de emisiones más bajos, menores a un cuarto de las normas establecidas por la EPA.

Todas nuestras plantas de producción de mezcla asfáltica, se encuentran con sus respectivos permisos de emisiones atmosféricas por parte de las entidades encargadas. La norma que reglamenta los estándares admisibles de contaminantes a la atmosfera en fuentes fijas, es la Resolución 909 del 5 de julio de 2008.

Para el año 2016, de acuerdo a los límites de aceptación por la normativa Colombiana, se le dio cabal cumplimiento a las emisiones atmosféricas en las fuentes fijas; en donde se midieron los parámetros de NO2, SO2 y Material Particulado (MP), con entidades debidamente autorizadas para dichas actividades.

Promedio Emisión Fuentes Fijas (mg/m3)

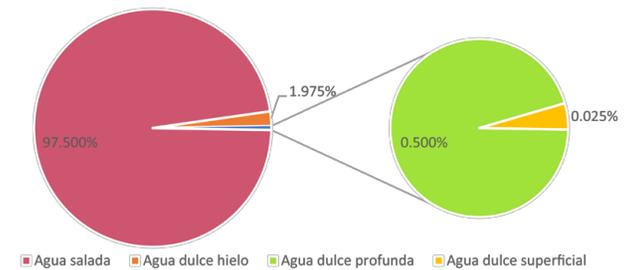


De otra manera, para el caso de los Óxidos de Nitrógeno, se emitió el 4,3% del límite permisible; para los óxidos de Azufre el 11,5%, y de Material Particulado el 3,9%. Todo lo anterior demuestra que estamos cumpliendo con nuestro objetivo de “dar cumplimiento a los niveles de emisiones atmosféricas de fuentes fijas”. Con los sistemas de control de emisiones de última tecnología, disminuimos la huella de carbono generada por los procesos de la Organización.

RECURSO Hídrico

El agua dulce es vital para el ser humano y fundamental para para el desarrollo social y económico. Aunque, a pesar de su importancia para la vida, en las últimas décadas se empezó a tomar conciencia de su escasez y el riesgo de una disminución global de las fuentes de agua dulce.

Agua



Fuente: Greenpeace

La superficie de agua sobre el planeta supera abundantemente a la continental y más del 70% corresponde a mares y océanos, pero esta abundancia es relativa. El 97,5% del total existente en el planeta es agua salada, mientras que solo el 2,5% restante es agua dulce.

Del porcentaje total de agua dulce casi el 79% se encuentra en forma de hielo permanente en los hielos polares y glaciares, por lo tanto no está disponible para su uso. Del agua dulce en estado líquido, el 20% se encuentra en acuíferos de difícil acceso por el nivel de profundidad en el que se hallan (algunos casos superan los 2.000 metros bajo el nivel del mar). Sólo el 1% restante es agua dulce superficial de fácil acceso. Esto representa el 0,025% del agua del planeta.

La Organización ha establecido objetivos para controlar el uso de agua en las actividades productivas y reducir el consumo en las actividades administrativas, implementando estrategias para la captación de aguas lluvias y la recirculación en los diferentes procesos.

1. Consumo de agua en la organización

El agua que se consume en la Organización, por lo general es captada o suministrada por las empresas de acueducto de cada regional donde se encuentran los proyectos. Ésta es utilizada principalmente para las actividades administrativas, para la compactación de material pétreo, producción de concreto hidráulico, mantenimiento de zonas verdes y humectación de vías.

m3 de Agua Captada 2016



El cálculo del consumo se obtuvo a partir de los controles establecidos por el sistema integrado de gestión de la Organización, el cual obtiene la información de las facturas de los proveedores de suministro de agua o por contadores de agua instalados en cada proyecto.

El consumo de agua anual es proporcional al número de proyectos vigentes y a las necesidades de las obras; los procesos que más consumen agua es la humectación de vías, compactación de material pétreo y la producción de concreto hidráulico.

2. ¿Cómo estamos con nuestros Objetivos, “Controlar el uso de agua en las actividades productivas” y “Reducir el consumo de agua en las actividades administrativas”?

Para controlar el uso del agua en las actividades productivas y para reducir el consumo de agua en las actividades administrativas, hemos optado por instalar sistemas de captación de aguas lluvias y sistemas de tratamiento de aguas residuales.

Como es el caso de Planta Sibaté, en donde se ha instalado una Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica (PTARD), donde el 100% del agua que llega para tratamiento es reutilizada para la alimentación de inodoros, humectación de vías y para el mantenimiento de las zonas verdes.

No generamos vertimientos diferentes al agua de escorrentía.



Consumo Agua

2.1. Sistemas de captación de aguas lluvias

En los diferentes proyectos, nuestra Organización ha incentivado la instalación o adaptación de sistemas de recolección de agua lluvias; sistemas que consisten desde la adecuación de tanques o estructuras modulares con botellas de plástico que hacen el papel de contenedores almacenadores de aguas lluvias.

Para el año 2016, se han ejecutado los siguientes proyectos:

- Recolección de aguas lluvias en tanques

Consistió en la adecuación de tanques para que conectados a las bajantes de las estructuras, capten la mayor agua posible. Estos sistemas fueron instalados en cada uno de los proyectos con las condiciones adecuadas.

- Ekomuros

Un EkoMuro es un sistema de Recolección de Aguas Lluvias, elaborado modularmente a partir de la reutilización de botellas PET de 3 litros de capacidad que, interconectadas, forman un depósito de agua tipo vertical, orientado a satisfacer las necesidades de ahorro de agua de la Organización. Mediante una canaleta se recoge el agua lluvia del techo de uno de los talleres, la cual es conducida por una bajante directamente al contenedor de botellas. Este sistema cuenta con dos filtros de arena y carbón activado, enfocados a entregar el agua en las mejores condiciones. Este a su vez, contó con la participación de personal, donde logramos incentivar la elaboración de medios alternativos para la captación de agua lluvia; así mismo, resaltamos la importancia de la reutilización de residuos sólidos, como las botellas plásticas.



Tanques de agua



Instalación Ekomuros
Planta Sibaté



Captamos y
reciclamos

554 m³

de agua en
el 2016

2.2. Campaña ahorro de agua

Esta campaña se realizó mediante capacitaciones a todo el personal, donde reforzamos la importancia de ahorrar el agua; con la instalación de afiches en los lugares focos de utilización del recurso, como baños y la cafeterías, logramos llegar a todos los públicos internos de nuestra Organización.

Gracias a las campañas de sensibilización y capacitaciones que se han realizado, hemos logrado reducir el consumo per cápita de agua en las actividades administrativas. Tomando como ejemplo la Planta de Mezcla Asfáltica Sibaté; para el año 2015, el consumo por persona oscilaba entre 1,7 m³ de agua al mes; para el año 2016, el consumo se redujo a 0,92 m³ al mes.



■ 2015 ■ 2016

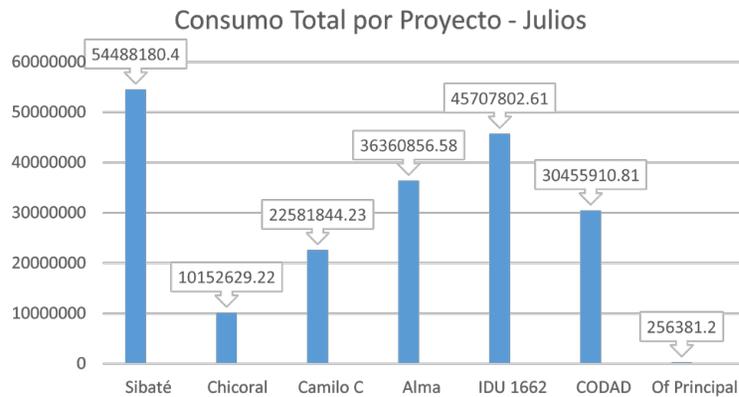
USO EFICIENTE de la Energía

La energía eléctrica en Colombia está mayormente dominada por la generación de energía hidráulica, con un promedio del 66% de producción, seguido por la generación de energía térmica con un 33%. El país cuenta con un gran potencial de nuevas tecnologías de energía renovable, principalmente la eólica, solar y biomasa, éstas apenas se han ido explorando.

1. Consumo energético interno

La Organización dentro de sus procesos utilizada como combustible ACPM, Combustoleo, Gas Natural y Electricidad. Para realizar la conversión del combustible a julios, se utilizaron las unidades de conversión de la Unidad de Planeación Minero Energética de Colombia; para la electricidad, se tomó que 1 Kwh equivalen a 3,6 MJ.

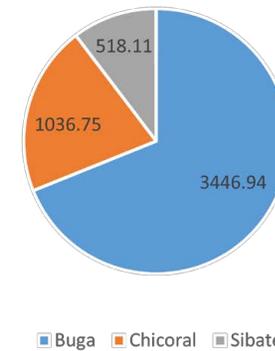
La información de los consumos, se tuvo en cuenta con los recibos de servicios públicos y la información suministrada por el departamento de compras.



2. Intensidad de los productos

Para determinar la intensidad energética, se tomó como referencia la producción de mezcla asfáltica y se tuvo en cuenta el consumo de ACPM, Gas Natural, Combustoleo y Energía Eléctrica.

Intensidad Julios/m³ Mezcla



En consumo energético está directamente relacionado con el número de proyectos con los que cuente la Organización en el año de reporte, no obstante, se han hecho cambio en los combustibles, por otros más limpios como el gas natural; así mismo, se han realizado campañas de sensibilización a todo el personal para reducir el consumo de energía eléctrica en las actividades administrativas, de esta manera le damos cumplimiento al objetivo propuesto.

3. Campañas ahorro de energía

La mayoría de las instalaciones han sido diseñadas con el fin de aprovechar la iluminación natural, donde se hicieron grandes ventanas las cuales garantizan la entrada de la luz del día y permitiendo a su vez la suficiente iluminación que necesitan los trabajadores para evita encender las luces durante el día.

También se han instalado bombillos ahorradores que generan la misma cantidad de luz que los tradicionales, pero requieren de aproximadamente 80% menos energía para producirla, fortaleciendo de esta manera las campañas ambientales de la empresa. Las lámparas compactas fluorescentes tienen una duración promedio de 8.000 horas, mientras que las lámparas incandescentes en general no superan las 1.000 horas de vida útil.

Además de esto, se han realizado capacitaciones para concientizar al personal sobre el uso eficiente de la energía, también se han puesto etiquetas con diferentes mensajes en cada botón de encendido y apagado de los paneles de iluminación. Esto genera una experiencia a la persona que va a encender la luz, llevándolo a pensar si realmente es necesario utilizarla.

— BIODIVERSIDAD

Colombia forma parte del denominado Grupo de países megadiversos, los cuales albergan el mayor índice de biodiversidad en el planeta. De acuerdo al Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) la biodiversidad se define como “La variabilidad de organismos vivos de cualquier fuente, incluidos, entre otras cosas, los ecosistemas terrestres y marinos y otros ecosistemas acuáticos y los complejos ecológicos de los que forman parte; comprende la diversidad dentro de cada especie, entre las especies y de los ecosistemas”.

1. Buenas prácticas para el aumento de la biodiversidad.

Durante el año 2016, la Organización ha ejecutado diversas prácticas con el fin de mantener y aumentar la flora y fauna en los diferentes sitios de trabajo. En estas prácticas estuvieron directamente implicados todos nuestros colaboradores quienes fueron los pioneros y en muchos casos los que generaban las ideas.

1.1. Elaboración de estructuras vegetadas

En el periodo de balance, se han instalado más de 100 m² de jardines verticales los cuales ofrecen múltiples beneficios tanto en materia ambiental, social y económico.

- **Ambientales:** Retiene el agua lluvia, permite aprovechar residuos orgánicos, mitigan el efecto isla de calor, se reutilizan y se reciclan materiales, aumentan el área verde para la promoción de la biodiversidad, absorben el ruido, generan conectividad con la estructura ecológica principal, cumplen servicios ecosistémicos, aumentan el área verde de la zona y captan carbono durante el día.
- **Sociales:** Mejora el paisaje urbano o rural y aumenta el área verde de la zona.
- **Económicos:** Aumenta la valorización del predio y optimiza espacios.



1.2. Aumento de áreas verdes

Las áreas verdes tienen grandes beneficios para la salud y el medio ambiente, ayudan a recuperar el agotamiento de las personas y donde hay árboles, son fuente natural de oxígeno, contribuyen a mejorar la calidad del aire que se respira en grandes y contaminadas ciudades y zonas industriales.

Para el año 2016, se han mantenido y expandido diversas áreas de prados, jardines y árboles; aprovechando el compost, el agua lluvia recolectada y la de reúso, de esta manera le apuntamos a ser sostenibles en los diferentes proyectos.

1.3. Reincorporación de fauna

Con el mejoramiento de las áreas verdes y la instalación de comederos para pájaros, se ha incrementado la avifauna en los lugares de operación, dando un impacto visual positivo. De esta manera se ha recuperado la fauna endémica, convirtiéndose en puntos de paso, para aves, como Garzas, pellares, iguazas, loros, entre otros.

CUMPLIMIENTO Regulatorio

Durante el año 2016 no se generaron multas o sanciones por incumplimiento a la legislación o a la normatividad. Durante el periodo se hace identificación de requisitos legales por medio de una revisión exhaustiva de las diferentes entidades gubernamentales, así como el seguimiento al cumplimiento de los requisitos establecidos por la autoridad ambiental competente.

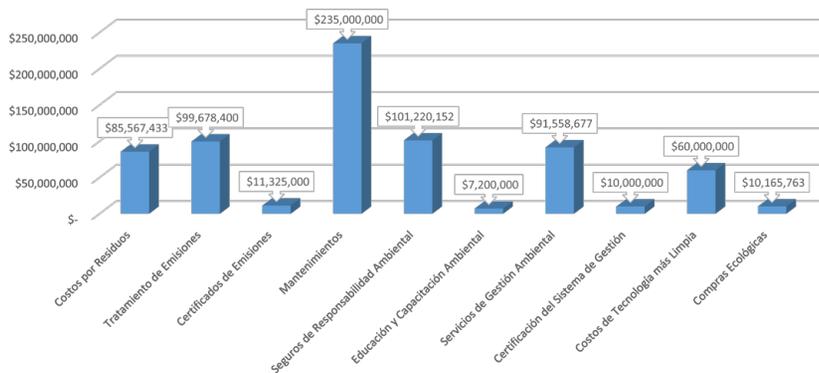
Impactos por Transporte

Los impactos más significativos corresponden a emisiones por fuente móvil, generación de derrames y ruido. Para mitigar estos impactos, se dotan a todos los vehículos de kit de derrame y se capacita al personal para el control de los mismos. En caso de presentarse algún incidente, se realiza seguimiento a las revisiones tecno mecánicas de los vehículos y mantenimientos preventivos por parte del Departamento de Equipos.

Inversión Ambiental

A continuación se presentan los costos en material ambiental de la durante el año 2016:

Costos Ambientales



Reclamaciones Ambientales

Durante el periodo de balance, no se presentaron reclamaciones en materia ambiental.

Derrames Significativos

Dentro del periodo de balance, la no generó derrames significativos. Para el almacenamiento de sustancias químicas, se cuentan con diques de contención; los vehículos cuentan con kit de derrames y además, de acuerdo a nuestro Sistema de Gestión, se realizan inspecciones periódicas de las instalaciones y de esta manera identificar posibles deterioros, fisuras, fugas, entre otro.

Reconocimientos Ambientales

Las Buenas Prácticas Ambientales realizadas durante el año 2016, no sólo han sido reconocidas dentro de la por los directivos y trabajadores. En el año 2017, Pacto Global de las Naciones Unidas de Colombia, ha reconocido a la Organización por realizar una de las mejores Prácticas Ambientales a nivel Nacional en el año 2016 y por la contribución a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.



Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.



Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.





**¡Así mejoramos
nuestros
entornos!**



Acerca de este Informe



Este informe corresponde a nuestras operaciones en Colombia del año 2016, y es el cuarto elaborado bajo el modelo GRI. De acuerdo con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI 4, la opción de conformidad elegida para el presente informe fue de conformidad exhaustiva, en vista de que la organización comenzó a elaborar informes bajo esta metodología desde el año 2011. También equivale a la Comunicación de Progreso (COP) exigido por el Pacto Global de Naciones Unidas, el cuál evaluó y emitió un concepto sobre el presente informe.

A través de este informe ratificamos nuestro compromiso con los principios adheridos. Así mismo, se presenta información en referencia a normativas internacionales y distintos estándares voluntarios a los que nos hemos suscrito, como Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEPs), Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), Estándar ISO, Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, Convención Derechos del Niño, Convenio de Basilea, Global Reporting Initiative (GRI G4), y Carbón Disclosure Project . Como parte del proceso de materialidad que se realiza anualmente, el informe de sostenibilidad será presentando a todos los grupos de interés así como a especialistas externos, en su mayoría responsables del área de responsabilidad social empresarial o talento humano de diferentes empresas, la mayoría perteneciente al sector de la construcción e infraestructura.

Se ha dado mayor importancia a aquellas temáticas identificadas como prioritarias tanto en nuestro Plan de Sostenibilidad como en el análisis de materialidad, haciendo énfasis en aquellos aspectos económicos, sociales y ambientales a los que nuestros grupos de interés han dado prioridad, así como su cobertura . La información proviene de los sistemas de gestión interna y los reportes de cada una de las áreas responsables, por lo que la información es precisa tanto en términos cualitativos como cuantitativos, si bien, algunas de las cifras están sujetas a cortes provisionales que podrán cambiar una vez se dé la consolidación final en transcurso del año siguiente al periodo de análisis. Así mismo, en el reporte se indica cómo han participado los diferentes grupos de interés y como se responde a ellos desde la empresa. En él, se reflejan aquellos aspectos positivos y negativos de nuestros resultados para el periodo y, en los casos que resultan necesario para un mejor análisis se dan datos históricos que permiten la comparabilidad.

A continuación se indican los contenidos del GRI definidos para cada uno de los aspectos materiales identificados:



Aspectos materiales identificados

INDICADOR GRI	RESPUESTA	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	Pág.	
G4-1-2	Estrategia y análisis	Carta Presidenta	1,8,9,10	4
G4-3 -6	Perfil de la organización	Quienes somos		6
G4-7		Gobierno corporativo		50
G4-8		Quienes somos		6
G4-9		Desempeño económico, Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo		14,28
G4-10		Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo	6	28
G4-11		Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo	7	28
G4-12		Acerca de este informe		
G4-13		Nuestro planeta		60
G4-14		Nuestro planeta, Gobierno corporativo	7	60,50
G4-15		Quienes somos, Nuestro planeta	1,2,5,8,9, 10	6,60
G4-16		Quienes somos		6
G4-17-18		Desempeño económico		14
G4-19-21		Definiendo prioridades		8
G4-22-23		Acerca de este informe		76
G4-24-25	Aspectos materiales y de cobertura	Definiendo prioridades		8
G4-26-27		Definiendo prioridades, Nuestras comunidades		8,38
G4-28-33	Perfil de la memoria	Acerca de este informe		76
G4-34-54	Gobierno	Quienes somos, Gobierno corporativo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	6,50
G4-54-55		Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo		28
G4-56		Quienes somos		6
G4-57 -58		Gobierno Corporativo		50
G4-EC1	Desempeño económico	Desempeño Económico		14
G4-EN1-7	Medio ambiente- Materiales	Nuestro planeta, Anexo cifras	8,9	60,79
G4-EN8-19	Medio ambiente- Agua	Nuestro planeta, Anexo cifras	8,9	60,79
G4-EN11-14	Medio ambiente- Biodiversidad	Nuestro planeta, Anexo cifras	8	60,79
G4-EN15-21	Medio ambiente- emisiones	Nuestro planeta, Anexo cifras	7,8	60,79

G4-EN22-24	Medio ambiente - Efluentes y residuos	Nuestro planeta, Anexo cifras	7,8	60,79
G4-EN29	Medio ambiente - Cumplimiento regulatorio	Gobierno Corporativo, Nuestro planeta		50,60
G4-EN31	Medio ambiente- Inversiones	Nuestro planeta	7,8,9	60
G4-EN32-33	Medio ambiente- Evaluación ambiental de los proveedores	Gobierno Corporativo, Nuestro planeta	7,8,9	50,60
G4-EN34	Medio ambiente - Mecanismos de Reclamación	Gobierno Corporativo		50
G4-LA1-3	Prácticas Laborales y trabajo digno	Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo, Anexo cifras	6	28,79
G4- LA5-7	Salud y seguridad en el trabajo	Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo, Anexo cifras	3	28,79
G4-LA9-11	Capacitación y educación	Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo, Anexo cifras		28,79
G4-LA12	Diversidad e igualdad de oportunidades	Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo, Anexo cifras	1,6	28,79
G4-LA13	Igualdad de retribución	Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo, Anexo cifras	1,6	28,79
G4-LA14	Evaluación de prácticas laborales	Nuestra gente - nuestro equipo de trabajo, Gobierno corporativo, Anexo cifras	4,5,6	28,79
G4-HR1-12	Derechos humanos	Gobierno Corporativo, Anexo cifras	1,2,4,6	50,79
G4-SO1-11	Sociedad	Gobierno Corporativo, Nuestras comunidades, Anexo cifras	1,2	50,38,79

Cualquier inquietud, consulta o solicitud de información adicional sobre este informe debe ser enviada al correo electrónico: mcolin@pavcol.com.

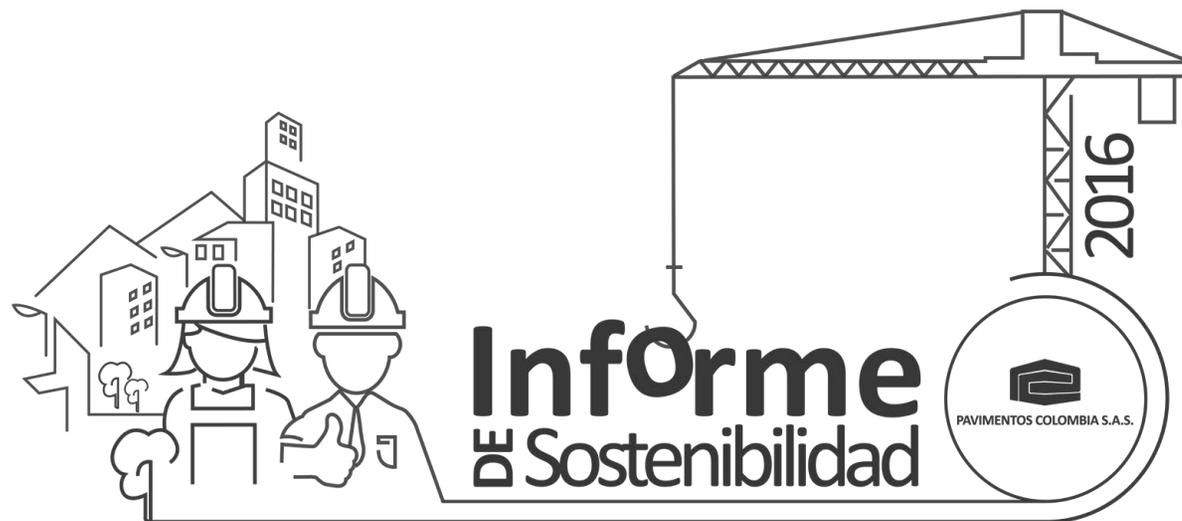
El reporte se encuentra también disponible en la página de internet de la empresa <http://www.pavimentoscolombia.com>



Anexos

**CIFRAS
TALENTO HUMANO**

	2014	2015	2016
DESGLOSE DE FUERZA LABORAL POR TIPO DE CONTRATO	694	851	959
Directo	177	396	451
Subcontratados	517	455	508
DESGLOSE DE FUERZA LABORAL POR NIVELES	694	851	959
Puestos ejecutivos	31	43	44
Puestos no ejecutivos	131	138	167
Puestos operativos	532	670	748
DESGLOSE DE FUERZA LABORAL POR EDADES	694	851	959
Menores de 30	169	174	185
31-40	259	310	358
41 - 50	175	255	263
Mayores de 50	91	112	153
DESGLOSE DE LA FUERZA LABORAL POR GÉNERO			
PERSONAL FEMENINO POR NIVELES	121	113	139
Puestos ejecutivos	10	10	11
Puestos no ejecutivos	46	40	58
Puestos operativos	65	63	70
PERSONAL FEMENINO POR EDADES	79	0	91
Menores de 30	38		41
31-40	41		50
CAPACITACIÓN POR NIVELES (HORAS PROMEDIO)	5,427	3,809	11,066
Puestos ejecutivos	185	473	1,460
Puestos no ejecutivos	2,137	1,225	3,305
Puestos operativos	3,105	2,111	6,301
Acciones disciplinarias por no cumplimiento de reglamento de trabajo (#)		16 (personal directo)	20 (personal directo)
Acciones disciplinarias por no cumplimiento de código de ética (#)	Datos no disponibles	NA	NA
Proporción salarial de hombres a mujeres	Hombres: 76% Mujeres: 24%	Hombres: 80% Mujeres: 20%	Hombres: 78 % Mujeres: 22 %
Índice de clima laboral (otros especificar)	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Muy Satisfechos, 2.21%. Satisfechos, 89,48% . Poco Satisfechos, 7,93%. Insatisfechos, 0,18%
Rotación laboral			Datos no disponibles
Rotación laboral por género			Datos no disponibles





PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.



Avenida 82 No. 10 - 50
PBX: +571 376 00 30
Bogotá D.C. - Colombia
www.pavimentoscolombia.com