

# INFORME DE PROGRESO

2011

Mexichem Colombia S. A. S.



**PAVCO**



## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| Compromiso de la presidencia con el Pacto Global                  | 3  |
| Cumplimiento de los principios relacionados con derechos humanos  | 4  |
| Cumplimiento de los principios de relaciones laborales            | 13 |
| Cumplimiento de los principios relacionados con el medio ambiente | 15 |
| Cumplimiento de los principios relacionados contra la corrupción  | 18 |



Carlos González Vega  
Presidente

Como ciudadanos corporativos adheridos al Pacto Global estamos comprometidos en integrar a nuestras prácticas sustentables los Diez Principios de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medioambientales y Anticorrupción.

En este sentido hemos establecido metas de mejora desde la perspectiva de un negocio viable en el largo plazo presentando en esta nuestra segunda Comunicación de Progreso CoP, las iniciativas llevadas a cabo en 2011.

Durante el segundo semestre establecimos y divulgamos a nuestros colaboradores la Política de Derechos Humanos de Mexichem; asumimos la responsabilidad de que sean respetados en la operación interna, consideramos que mediante el conocimiento de nuestros derechos y deberes, actuaremos dentro de condiciones de igualdad y no discriminación. Nuestro compromiso para el año 2012 es continuar promoviendo esta política dentro de la organización y hacerla extensiva a nuestros proveedores y contratistas, para que los Derechos Humanos sean respetados a lo largo de nuestra cadena de valor.

Respecto al medio ambiente hemos implementado un programa de medición de reporte GEI (Gases Efecto Invernadero), nos comprometimos a reducir 5% la emisión de GEI para el año 2013 tomando como línea base nuestros valores GEI del año 2010, manteniendo nuestra competitividad mediante la gestión responsable de recursos en nuestros procesos productivos para desarrollar soluciones ambientalmente responsables.

Continuamos gestionando nuestro capital más valioso, el recurso humano, promoviendo sinergias con las comunidades vecinas a nuestras operaciones y participando de manera activa en acuerdos que privilegian entornos de negocio éticos.

Con la presentación del presente Informe de Avance reiteramos nuestro compromiso con los principios del Pacto Global y la sustentabilidad, que necesariamente nos remite al modelo de Triple Resultado que por más de 16 años ha orientado nuestras decisiones en las dimensiones económica, social y ambiental.

## 1.1 Cumplimiento de los principios relacionados con derechos humanos

### Seguridad y Salud Ocupacional

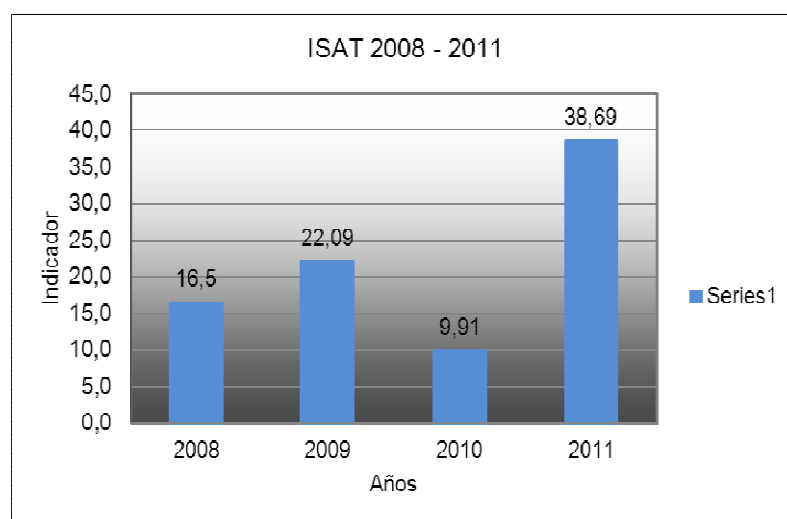
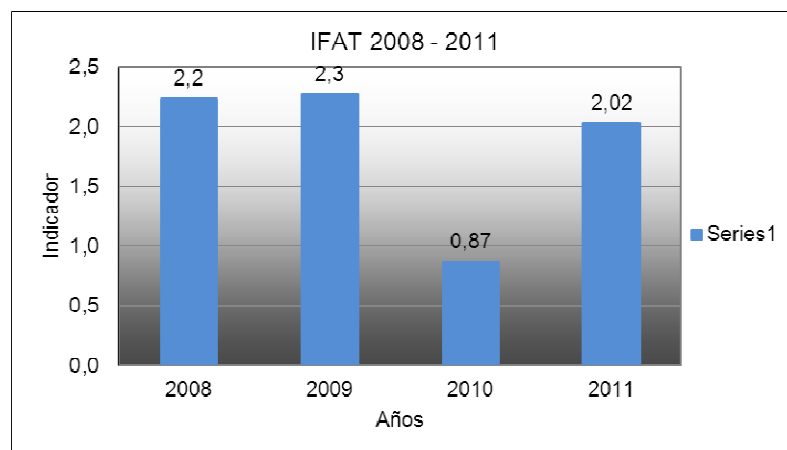
#### Principio 1 del Pacto Global

#### Correlación GRI: Indicadores LA7 y LA8

#### Derecho Humano: Derecho a la Seguridad Social

En Mexichem Colombia el factor más importante para el desempeño de nuestras actividades es la seguridad de los colaboradores con la meta de Cero Accidentes. Establecemos programas de seguridad que propenden por el autocuidado, el uso de los elementos de protección personal, el respeto por los procedimientos seguros de trabajo y espacios de diálogo que propician identificar eventuales situaciones de riesgo. Se han determinado nuevas metodologías de reporte para establecer los indicadores del Índice de Severidad IFAT e Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo IFAT, motivo por el cual se registra un incremento debido, en parte, a accidentes sin una relación directa con los procesos de producción, es decir fuera de las instalaciones de Mexichem Colombia.

De igual forma seguiremos incrementando los esfuerzos encaminados a continuar propiciando condiciones seguras de trabajo.





Las plantas están certificadas por el Icontec en los sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, OSHAS 18001 desde diciembre de 2004; buscando así eliminar o minimizar los riesgos sobre la salud en el trabajo y también por medio de programas como el de Seguridad por Observación Preventiva de Dupont (STOP) desarrollando una cultura de autocuidado y autogestión coherente con el compromiso hacia la prevención y el seguimiento.

#### Otros programas son los siguientes:

En cuanto a enfermedades profesionales en nuestras instalaciones, podemos señalar que no se han registrado casos en las plantas en Colombia. En los programas anuales de prevención de enfermedades profesionales se incluye:

- Medicinas del Trabajo con los programas de gestión para ruido, carga física y riesgo químico. Valoraciones médicas para trabajo en altura, espacios confinados, jornadas de vacunación, valoraciones optométricas.
- Medicina Preventiva: Se realizan jornadas para prevención de cáncer de útero y de próstata, campaña salud sexual y reproductiva, programas de sensibilización sobre la prevención del VIH/SIDA, malaria, dengue y otras enfermedades endémicas.
- 
- Como apoyo a estas acciones, se celebra la feria de la salud, seguridad y medio ambiente evento al que asiste personal del sector y proveedores para impartir conferencias y ofrecer sus productos a colaboradores y sus familias. Esto fomenta buenos hábitos de vida, lo cual redundará en una mejor salud personal y familiar.
- En cuanto a la gestión con la Cadena de Valor, al inicio de la relación comercial los proveedores y contratistas son visitados para establecer las condiciones de seguridad de sus trabajadores. Posteriormente se verifican los pagos y aportes a seguridad social de los contratistas, quienes mensualmente los deben anexar a la facturación. Adicionalmente deben obtener una certificación anual con Coface Services Colombia donde se hace claridad sobre diferendos jurídicos en cualquier rama del derecho incluyendo los DDHH.
- Las actividades de los programas de salud desarrollados anualmente por los médicos en las diferentes localidades del grupo comprenden capacitación, difusión e información a nuestro personal dirigido a controlar los riesgos de enfermedades graves más comunes: hipertensión arterial, diabetes, obesidad, tabaquismo, influenza, estrés, etcétera. Además realizan charlas acerca de estilos de vida saludables, “seguridad ante todo” y sustancias psicoactivas. Igualmente importante ha sido nuestro enfoque en la salud preventiva vinculada a productividad.

#### **Formación a Colaboradores**

---

##### **Principio 1 del Pacto Global**

##### **Correlación GRI DH3, LA10, LA11, LA13, LA 14**

##### **Derecho Humano: Derecho al trabajo equitativo, hombres y mujeres con igualdad de derechos.**

Como parte del programa de fortalecimiento de capacidades, apoyamos la gestión de habilidades y de formación continua de todo el personal que lo requiera. Lo anterior permite incrementar el capital intelectual de la compañía y fomenta la oportunidad de empleo del personal a lo largo de su vida laboral.



Frente al compromiso con el desarrollo integral de los colaboradores, Mexichem Colombia continúa con el programa de implementación de Células Polifuncionales en sus plantas de producción, con el que pretende formar a la persona no sólo en el ciclo productivo sino también en valores, liderazgo, planes de carrera y trabajo en equipo.

La compañía al apostarle en Guachené, Norte del Cauca, a la contratación de personal oriundo de la región con marcada vocación agrícola, realizó una fuerte inversión en programas de capacitación y hoy cuenta con colaboradores con estudios técnicos e inclusive profesionales, varios ocupan cargos de supervisión, ingeniería y dirección en la planta.

En el tema de formación Mexichem Colombia destinó 40.608 horas a 1.835 colaboradores tanto sindicalizados como no sindicalizados, con una inversión de \$153 millones de pesos.

Además la compañía ofrece ayuda económica para el desarrollo de estudios superiores tanto para los colaboradores como para sus hijos e hijas y auxilios educativos en preescolar, primaria y bachillerato.

### **Participación de los colaboradores en optimización de procesos**

---

#### **Principio 1, 7, 8, 9 del Pacto Global**

#### **Correlación GRI EC1**

#### **Derecho Humano: Derecho al trabajo equitativo, hombres y mujeres con igualdad de derechos.**

Alcanzar los objetivos individuales y empresariales a través de la gestión del conocimiento y capital intelectual de nuestros colaboradores es una de las metas de desempeño laboral en la compañía y el programa “Construya Ideas Innovadoras” ha contribuido por más de 18 años a alcanzar esta meta.

Este programa consiste en incentivar el mejoramiento continuo de los procesos con ideas y sugerencias basadas en la experiencia y conocimiento que cada colaborador adquiere del proceso y la empresa a través de un plan de incentivos basados en el reconocimiento y recompensas económicas.

Durante el 2011 en las operaciones de Bogotá y Guachené se llevaron a cabo los reconocimientos respectivos registrándose mejoras significativas en reducción de scrap y optimización de costos.

### **Formación a Clientes**

---

#### **Principio 1, 7, 8, 9 del Pacto Global.**

#### **Correlación Gri AM26**

#### **Derecho Humano: Derecho a la vida, libertad y seguridad / Derecho a un nivel de vida adecuado**

La empresa promueve la investigación y difusión del conocimiento para el manejo eficiente del agua, este compromiso trasciende a una política ambiental, está enmarcado dentro de la Misión que como grupo nos orienta a transformar químicos en: productos, servicios y soluciones innovadoras para los diversos sectores industriales, a través de nuestra excelencia operativa y enfoque en las necesidades del mercado, con el propósito de generar valor continuo para nuestros clientes, colaboradores, socios, accionistas y comunidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la gente.

#### Se destacan los siguientes programas:

- En 2011 el departamento técnico de Mexichem Colombia (Pavco) capacitó en obra a cerca de 2.500 plomeros en todo el país, adicional a esta labor la compañía ha establecido alianzas con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) con el fin de Certificar las Competencias Laborales de los Plomeros del canal de



ferreterías Solo Pavco y contratistas hidráulicos. Esta alianza la inició la operación en Medellín que estableció un convenio con el Sena y Camacol en 2008, a la fecha ha certificado más de 400 personas.

En el resto del país dimos otro paso, incluimos a la certificación por competencias laborales en redes de abasto, contra incendio y desagües, formación en las áreas de conocimiento de producto, crecimiento personal y cultura del servicio, con un total de 60 horas de capacitación por persona. En 2011, 548 personas accedieron a esta certificación, 50% más que el año inmediatamente anterior. El programa se ha realizado en Medellín, Bogotá, Cúcuta, Bucaramanga, Cali, Manizales, Ibagué y Barranquilla.

La alianza Mexichem Colombia -Sena es primera en el país en número de plomeros titulados, de esta manera, *Plomero Profesional PAVCO* continuará brindando la oportunidad a muchas personas de ser parte de la nueva generación de trabajadores certificados en el oficio de la plomería, un aspecto que sin duda les permitirá ser más competitivos en el mercado y acceder a mejores oportunidades de empleo.

- Tenemos publicado en nuestra página web, [www.pavco.com.co](http://www.pavco.com.co), una selección de artículos e investigaciones en hidráulica de tuberías realizado por estudiantes de maestría de la Universidad de los Andes, que a la fecha registra más de 95.000 lecturas.

Esto es producto de un programa con la Universidad de los Andes que promueve la investigación científica en los terrenos de la hidráulica de tuberías para uso en la distribución y conducción de agua potable, saneamiento básico y riego, con énfasis en el desempeño del comportamiento hidráulico de las nuevas tecnologías. Adicionalmente año a año difundimos este conocimiento a ingenieros, diseñadores, consultores y operadores de sistemas de acueducto y alcantarillado, a través de seminarios – taller. Así hemos logrado trascender las aulas y capacitar a cerca de 6.000 profesionales.

## **Sinergias con la comunidad vecina a las operaciones**

### **Principio 1 del Pacto Global.**

#### **Correlación Gri SO1**

#### **Derecho Humano: Derecho a la vida, libertad y seguridad / Derecho a un nivel de vida adecuado**

La compañía ha fortaleciendo una cultura responsable que permite a los colaboradores desarrollar iniciativas dentro de una orientación corporativa que promueve los negocios inclusivos. Uno de ellos se lleva a cabo desde hace seis años en la planta de Pavco de Occidente, ubicada en Guachené, Norte del Cauca, donde la Asociación de Mujeres Minga Mujer es proveedora de refrigerios y almuerzos.

## **Bienestar de los colaboradores**

### **Principio 1, 4 y 6 del Pacto Global.**

#### **Correlación GRI: LA3**

#### **Derecho Humano: Derecho al trabajo equitativo/ hombres y mujeres con igualdad de derechos.**

#### **Derecho sin distinción de raza, idioma, posición social, religión, etc.**

Mexichem Colombia reconoce en sus colaboradores su recurso más valioso y se compromete a garantizar el respeto a la dignidad y a propiciar un ambiente adecuado para su desarrollo tanto en el ámbito profesional como personal.



- **Equilibrio vida - trabajo**

Con el fin de propiciar al colaborador una mejor calidad de vida, fomentar el espacio familiar y disminuir el estrés, en un entorno de total compromiso, se implementó en varias áreas administrativas de Mexichem Colombia el *Horario Flexible*, dentro el cual el colaborador tiene la oportunidad de cumplir con sus funciones desde un sitio diferente al de la oficina corporativa.

Dichos colaboradores ya disponen de un computador portátil, acceso telefónico a la extensión desde su casa, internet, skype y los programas que requieran de acuerdo a las exigencias de su trabajo. Para que se continúe extendiendo esta práctica en las empresas de Mexichem, es responsabilidad de las jefaturas revisar las posibilidades de sus colaboradores para ampliar este beneficio a la gran mayoría.

Esta iniciativa ha sido recibida con gran aceptación y los resultados a la fecha son satisfactorios.

- **Clima organizacional**

Una de las maneras formales de diálogo es a través de una encuesta llamada *Toma de Pulso* que se aplica cada dos años a todos los colaboradores de la empresa - sindicalizados y no - para evaluar 13 aspectos; la encuesta es de carácter confidencial y anónima.

Respetar la ley en cuanto a la jornada laboral, proporcionar a los trabajadores ruta de transporte para que movilicen con seguridad y comodidad, las actividades culturales y recreativas, el apoyar la participación deportiva al interior y exterior de la empresa, eventos para sus hijos en fechas especiales, todo esto con el objetivo que se tenga un equilibrio *vida – trabajo*.

- **Otras prácticas**

Contamos con un servicio de asesoría personal y familiar a través del área de bienestar social institucional, donde se presta apoyo y acompañamiento jurídico, psicológico y en trabajo social de acuerdo a las necesidades de los colaboradores.

Anualmente realizamos una actividad cultural y recreativa llamada *Semana de la Recreación y la Cultura*, que registra su vigésima versión. Los colaboradores son protagonistas a través de talentos como la danza, poesía, canto y literatura, disfrutando también de presentaciones de artistas reconocidos, jornadas deportivas y recreativas. En 2011, bajo el lema “*Un mismo rumbo. Una sola Compañía*”, se orientaron sus actividades a fortalecer el vínculo con la cultura Mexichem.

## **Contratación mano de obra local**

### **Principio 1 y 6 del Pacto Global.**

#### **Correlación GRI: EC7**

#### **Derecho Humano: Remuneración equitativa y satisfactoria**

En 1998 por los beneficios tributarios ofrecidos en la Ley Páez, Pavco construyó una nueva planta en el Norte del Cauca, decidiendo trabajar con personal oriundo de la región, afrodescendientes de comunidades afectadas por la pobreza y la violencia. Actualmente la planta forma parte de la unidad de Soluciones Integrales de Mexichem.

Debido a que la mayor parte de la población económicamente activa se dedicaba a labores agrícolas fue necesario invertir en programas de capacitación intensiva para formar al tipo de empleado que se requería en el proceso productivo. Aunque la curva de aprendizaje fue intensa, hoy los colaboradores han elevado sus niveles de destrezas





al grado de que cargos de mando como supervisores e ingenieros de procesos ya son ocupados por personal de la región.

Después de 13 años de operación, la plantilla laboral está constituida por 88% de gente originaria del Norte del Cauca, con indicadores financieros y de productividad positivos, aumentando a través de los años la oferta de empleo formal, convirtiéndose en un referente de progreso para sus comunidades y considerada una planta modelo en Mexichem.

El mantener unas relaciones laborales fundamentadas en la colaboración y el trato digno, reconocido por los trabajadores básicamente en la comunicación y preocupación de la organización por el respeto al medio ambiente y su comunidad, el cuidado de su seguridad, su constante capacitación y el apoyo a la educación de sus hijos, ha sido interpretado por los colaboradores del Norte del Cauca como un reconocimiento de su dignidad, tan vulnerada a lo largo de la historia.

## **Establecimiento de alianzas para beneficio de la región donde se ubican nuestras operaciones**

**Principio 1, 8 y 9 del Pacto Global.**

**Correlación GRI: EC8**

**Derecho Humano: Derecho a un nivel de vida adecuado**

En el municipio de Guachené en donde se encuentra ubicada una de las plantas de Mexichem Colombia, se lleva a cabo la iniciativa de “Región Socialmente Responsable del Norte del Cauca,” liderada por Mexichem Colombia (Pavco) en compañía de otras empresas asentadas al norte del departamento del Cauca. RSR tiene por objetivo la conformación y consolidación de una alianza *Empresa, Sociedad, Estado y Cooperación Internacional* en una estrategia de desarrollo integral que involucra los municipios de Puerto Tejada, Villa Rica, Guachené y Caloto; con una población cercana a los cien mil habitantes y cuya pertenencia étnica es de mayoría afrodescendiente.

En sus inicios, hace cuatro años, los actores públicos, privados y de cooperación internacional involucrados en la iniciativa concertaron tres objetivos relacionados con la unificación del concepto de responsabilidad social empresarial como uno de los mecanismos para fortalecer el desarrollo local, el establecimiento de una agenda colectiva, es decir que a partir de la Responsabilidad Social se buscan sinergias de acción, esto quiere decir asumir una posición responsable colectiva frente al desarrollo de la región y el logro de acuerdos y acciones coordinadas en favor del desarrollo local a través de alianzas público-privadas. La iniciativa de Región Responsable Norte del Cauca ha estado acompañada del Departamento de Planeación Nacional en el proceso de construcción y concertación del modelo de intervención regional en los municipios de la Región Socialmente Responsable del Norte del Cauca-RSP (Guachené; Caloto; Villa Rica y Puerto Tejada) en el marco de la estrategia de reducción de la pobreza que viene adelantando el Gobierno Nacional con la concurrencia de los Gobiernos locales y regionales.

A la fecha, la ejecución de la iniciativa presenta un avance sustancial de acuerdo a los objetivos planteados. Un grupo importante de actores públicos y privados de la región participaron en un programa de formación que les permitió profundizar y contextualizar sus conocimientos en materia de responsabilidad social empresarial para posteriormente generar una agenda colectiva apoyada en un estudio de prospectiva territorial realizado por la Universidad del Valle, en la cual se definió como ejes prioritarios de intervención colectiva el agua potable y el saneamiento básico, la educación, la generación de ingresos y el fortalecimiento institucional.

En este mismo periodo, el grupo de actores publico-privado al que se ha hecho referencia ha alcanzado acuerdos para el desarrollo de acciones en favor del desarrollo local en las dimensiones social, económico, ambiental e institucional; destacándose el impulso dado un proceso de identificación y avance en las alternativas técnicas y financieras que le permita a los habitantes de los municipios involucrados acceder a un suministro de agua potable de manera permanente.

### Acciones realizadas y resultados de los proyectos

En desarrollo de la estrategia y plan de acción territorial se definieron tres proyectos que se describen a continuación, incluida su implementación y resultados:

- **Construcción de baterías sanitarias y sistemas de tratamiento de aguas residuales en la zona rural de los municipios de Guachené, Villa Rica y Puerto Tejada en el Cauca.**

Se llevó a cabo la construcción de baterías sanitarias y sistemas de tratamiento de aguas residuales con excretas y jabonosas para las familias y colegios de la zona rural de estos municipios, evitando enfermedades diarreicas agudas, parasitismo y dengue que afectan principalmente a los niños.

**Ejecución:** \$1.281 millones.

**Aliados estratégicos:** UNICEF, Pavco, Fundesinpa, Fundación Propal, FUPAD, Cementos Argos, Alcaldías de Puerto Tejada, Villarrica y Guachené.

| RESULTADOS   | EJECUCIÓN PESOS |
|--|-----------------|
| 150 Sistemas sanitarios en viviendas.<br>5 sistemas sanitarios en sedes educativas   | \$1.057.980.000 |
| 2.500 niños, niñas y adolescentes educados en hábitos de higiene y auto-cuidado.<br>400 adultos beneficiados (80% mujeres)<br>75 empleos generados | \$57.225.000    |
| Modelo de atención diseñado para zonas rurales con énfasis en agua, saneamientos e higiene, articulado con salud, educación y nutrición.           | \$105.250.000   |
| SUI rural (Sistema Único de Información) implementado y operando en 15 comunidades rurales del proyecto.   | \$60.375.00     |

- **Reconstrucción de la Institución Educativa Ecológica Veredas Unidas de Barragán, municipio de Guachené.**

Para la reconstrucción de esta institución educativa que acogerá 500 estudiantes se tuvo en cuenta el diseño de ambientes pedagógicos y educación ambiental en agua, saneamiento e higiene. La primera fase fue entregada a la comunidad de Guachené en diciembre de 2011.

Ejecución 1 Fase \$1.350 millones

Aliados estratégicos Unicef, Alcaldía Municipal 2008 – 2011 y Pavco.



La segunda fase se inicia en enero de 2012 e incluirá biblioteca, restaurante, pre-jardín y cerramiento.

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <u>Ejecución 2 Fase</u>            | \$1.430 millones                               |
| <u>Aliados estratégicos</u>        | Unicef, Alcaldía Municipal de Guachené y Pavco |
| <u>Inversión requerida</u>         | \$2.700 millones                               |
| <u>Financiamiento primera fase</u> | \$1.350 millones                               |

- **Fortalecimiento del liderazgo para la gestión pública municipal y el desarrollo regional.**

Liderado por el sector empresarial del Norte del Cauca vinculado a la iniciativa de Región Socialmente Responsable, apoyado por UNICEF y la Asociación de Municipios Nortecaucanos, AMUNORCA y FUPAD, se inició en los municipios de Puerto Tejada, Villa Rica, Guachené, Caloto y Padilla, el proyecto “fortalecimiento del liderazgo regional para la gestión pública municipal y el desarrollo regional, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad de las administraciones municipales de municipios del Norte del Cauca con población significativamente afrodescendiente para gestionar procesos de desarrollo local y regional con transparencia, eficiencia y eficacia.

Dicho proyecto contemplo tres fases: la primera tiene en relación con la elaboración colectiva de compromisos y su firma por candidatos a las Alcaldías municipales en las pasadas elecciones; la segunda comprende la capacitación por parte del doctor Harold Banguero, Decano de Economía de la Universidad Autónoma de Occidente de Cali, de los alcaldes electos y de sus equipos de gobierno en mecanismos de gestión para cumplir con los compromisos adquiridos y para integrarlos a los planes municipales de desarrollo; y la tercera fase está dirigida a propiciar veedurías y comisiones de seguimiento al cumplimiento de los compromisos.

Solamente en Puerto Tejada, Padilla, Villa Rica, Guachené y Caloto, participaron en eventos colectivos para la construcción de compromisos más de 1.500 representantes de las organizaciones señaladas.

Las características de la manera como fueron concebidos y ejecutados los anteriores proyectos dan cuenta de un modelo de gestión del desarrollo en el cual la responsabilidad social individual le abre espacio a la responsabilidad social colectiva frente al desarrollo de una región. De esta manera los diferentes actores involucrados establecen relaciones en la que todos ganan: el sector público mejora las condiciones económicas, sociales y ambientales del territorio al tiempo que las empresas entienden que esta acción genera valor para ellas puesto que operan en un contexto que les contribuye a su competitividad, continuidad y que les genera reputación.

En Bogotá a través de la Fundación Pavco la compañía ha realizado alianzas para apoyar diferentes iniciativas que contribuyen en la educación y el bienestar de la niñez, los jóvenes y su entorno, provenientes de instituciones públicas, privadas, juntas de acción comunal u otras organizaciones. En 2011 la Fundación Pavco benefició a cerca de 24000 personas, especialmente niños, niñas y jóvenes.



## **Capacitación en Derechos Humanos**

---

### **Principio 1, 2, 4, 5 y 6 del Pacto Global**

#### **Correlación con GRI: Indicadores HR1 y HR2**

#### **Derecho Humano: Derecho sin distinción de raza, idioma, posición social, religión, etc.**

Mexichem asumió como principios y valores corporativos fundamentales la protección, el respeto y la promoción de los Derechos Humanos con el compromiso de garantizar el cumplimiento de estos principios en todas sus operaciones. Declara en su Política ser respetuoso de las convenciones internacionales de Derechos Humanos, en especial de la carta magna de Naciones Unidas sobre los DD.HH y el pacto internacional de los derechos del trabajo en la OIT.

Para realizar la difusión de manera pedagógica se elaboraron una serie de talleres para capacitar a las personas encargadas de difundir la política en la organización desarrollando previamente documentos conceptuales, presentaciones y videos así como una cartilla que se entregó a cada colaborador al cierre del mismo.

En Mexichem Colombia, y como primer paso en su divulgación, se dio a conocer al total de colaboradores, 1.418, empleando en ello 3.096 horas de capacitación.

## 1.2 Cumplimiento de los principios de relaciones laborales

### Prácticas laborales

#### Principio 1 del Pacto Global

##### Correlación GRI: Indicadores LA2

##### Derecho Humano: Derecho a la Seguridad Social

Mexichem Colombia actúa de acuerdo con el lineamiento estratégico del recurso humano: “*contar con la mejor gente a través de implantar procesos que nos permitan atraer, retener y desarrollar el talento*” de una población laboral compuesta en 2011 por 1835 colaboradores con las siguientes características:

Por cuanto los beneficios sociales a los colaboradores la compañía otorga una remuneración equitativa y justa conforme a sus funciones, responsabilidades y mercado laboral, de tal forma que un empleado con contrato de tiempo completo, versus un contrato temporal o de medio tiempo, recibe beneficios superiores: número de días de vacaciones, prima vacacional, vales de alimentación. Préstamo para la adquisición o remodelación de vivienda, bonificación anual cuyo valor depende de los resultados generales (en los últimos 10 años ha sido de 1,4 salarios) y prima extralegal de vacaciones (15 días equivalente al 50% de su sueldo mensual).

Como parte del programa de fortalecimiento de capacidades, apoyamos la gestión de habilidades y de formación continua del personal que lo requiera y estos beneficios se proyectan a sus familias. Lo anterior permite incrementar el capital intelectual de la compañía y fomenta la oportunidad de empleo del personal a lo largo de su vida. De esta forma, los auxilios educativos para los trabajadores son de 100% para bachillerato y 50% en estudios superiores con posibilidad de incrementarse dependiendo del rendimiento académico. Para sus hijos el auxilio educativo es un valor único en bachillerato y para estudios superiores el auxilio es del 60% del valor del semestre en la universidad escogida por ellos.

Además otorga auxilios para monturas de lentes y tratamientos de ortopedia. Según convención colectiva los colaboradores sindicalizados reciben \$133.677 de auxilio de maternidad y en caso de defunción del trabajador su familia tiene derecho a \$ 1.531.198 del cónyuge o hijos menores de 18 años \$ 587.820 y mayor de 18 años \$320.576. Se otorgan préstamos para vivienda a través de un Fondo Rotatorio de Vivienda creado con los beneficiados al interior de la compañía. La actividad deportiva es promovida a través de torneos internos.

### Política de Derechos Humanos

#### Principio 4 del Pacto Global

##### Correlación GRI: Indicadores LA8

##### Derecho Humano: Derecho al trabajo equitativo/ hombres y mujeres con igualdad de derechos

Mexichem cuenta con una Política de Derechos Humanos aprobada por la alta dirección. En ella se expresa que respetamos la diversidad de nuestra gente y velamos por la no discriminación y preservación de los derechos de nuestros colaboradores, sin importar edad, género, raza, religión, nacionalidad, condiciones físicas, condición social, orientación sexual, credo político o cualquier otro factor.

La política abarca los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT. El objetivo principal durante el año 2011 ha sido la adopción plena y divulgación de la política de DD.HH. de Mexichem.



## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

**Mexichem.**

Se declara respetuoso de las convenciones internacionales de Derechos Humanos, en especial de la carta magna de Naciones Unidas sobre los DDHH y el pacto internacional de los derechos en el trabajo de la OIT. Las relaciones con sus clientes, proveedores, colaboradores, comunidades y demás grupos de interés se fundamentan en el **respeto de los derechos y libertades de todas las personas, su dignidad humana y del medio ambiente**. Nuestra Empresa se ha comprometido a gestionar internamente para garantizar el cumplimiento de estos principios en todas nuestras operaciones.

**El respeto a los Derechos Humanos es un compromiso de Mexichem** que se refleja en toda nuestra práctica empresarial, con el objetivo de asegurar una presencia responsable en las regiones donde operamos.

Para lograrlo, es necesario que la Empresa y sus colaboradores desarrollen estrategias y capacidades que garanticen prácticas respetuosas de los Derechos Humanos, tanto en su dinámica interna como en su esfera de influencia externa.

Este compromiso implica el respeto y promoción de los derechos de todos los involucrados en la actividad de Mexichem, como una **responsabilidad que trasciende** no sólo a los lugares de trabajo y operación; sino también a las relaciones de la empresa en su ámbito de influencia más amplio.

### 1.3 Cumplimiento de los principios relacionados con el medio ambiente

#### Prácticas para el cuidado del medio ambiente

##### Principio 7, 8 y 9 del Pacto Global

**Correlación GRI: Indicadores AM2, AM5, AM6, AM/, LA8, EN26 y EN30**

**Derecho Humano: Derecho a la vida, libertad y seguridad / derecho a un nivel de vida adecuado**

De acuerdo con estos lineamientos orientados hacia la ecoeficiencia, en Mexichem Colombia el consumo de energía disminuyó en el periodo de 2005 - 2011 debido a la implementación de nuevos equipos de tecnología avanzada con un mayor rendimiento y menor consumo de energía. Al implementar estas nuevas tecnologías los procesos mejoraron considerablemente evidenciándose en la disminución de la generación de residuos.

Así mismo se instalaron en las fuentes de emisión filtros de material particulado con el fin de reducir su concentración en las áreas de extrusión de tubería y conexiones.

Se realizaron inversiones orientadas a la optimización de procesos y sistemas de reutilización de agua, aumentando la eficiencia de la operación y disminuyendo su consumo.

|   | UNIDAD / AÑO  | 2005      | 2006      | 2007     | 2008      | 2009     | 2010     | 2011     | Tendencia (2005 - 2011) |
|---|---------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-------------------------|
| <b>Energía Total Consumida / Toneladas de producción</b>      | Gj /TON       | 4,358     | 4,155     | 3,425    | 3,648     | 3,357    | 2,956    | 2,735    | 59,3%                   |
| <b>Energía Eléctrica Consumida / Toneladas de Producción</b>  | Kwh/ Ton Prod | 1.134,630 | 1.099,166 | 910,159  | 1.007,693 | 926,252  | 816,514  | 752,101  | 50,9%                   |
| <b>Residuos generales generados / Toneladas de Producción</b> | TON / TON     | 0,0158    | 0,0162    | 0,0127   | 0,0129    | 0,0167   | 0,0167   | 0,0118   | 33,6%                   |
| <b>Residuos aprovechados / Toneladas de Producción</b>        | TON           | 305,28    | 365,51    | 362,70   | 290,80    | 447,80   | 362,67   | 272,00   | 12,2%                   |
| <b>Material particulado / Toneladas de Producción</b>         | TON /TON      | 0,000169  | 0,000154  | 0,000110 | 0,000089  | 0,000113 | 0,000137 | 0,000113 | 49,0%                   |
| <b>Agua Industrial consumida / Toneladas de Producción</b>    | M3 / TON      | 0,63      | 0,59      | 0,57     | 0,66      | 0,67     | 0,66     | 0,60     | 6,5%                    |





### Gestionar las emisiones de GEI en todas las operaciones

Colombia actualmente realiza la medición y reporte de emisiones GEI del periodo 2008 – 2010 en las plantas de producción y comercializadoras a nivel nacional, de acuerdo al estándar: *The GHG Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard*, desarrollado por el Instituto Mundial de Recursos (WRI) y el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sustentable, World Business Council for Sustainable Development, (WBCSD).

La realización de este inventario requirió de previa capacitación en la metodología para el desarrollo de la medición y el reporte, que de manera general consiste en identificar y cuantificar consumos de las fuentes fijas o móviles que hacen uso de combustibles o energía eléctrica, calcular la emisión equivalente y plantear acciones que contribuirán en la reducción de los GEI en cada unidad de negocio.

Mexichem a través de la implementación del programa de GEI se comprometió a reducir 5% en el periodo 2010 – 2013 las toneladas equivalentes de emisiones en sus operaciones de todos los países con respecto a lo generado en el año 2009. El programa se enfoca a desarrollar la capacidad técnica para la cuantificación de emisiones de GEI, ya que conociendo las concentraciones y las fuentes de emisión es posible identificar las áreas de oportunidad y desarrollar los proyectos de reducción.

Contempla 3 etapas:

- GEI 1. Medición y el reporte de emisiones de GEI
- GEI 2. Registro de emisiones de GEI y elaboración de proyectos tendientes a su reducción
- GEI 3. Validación y la certificación de las reducciones alcanzadas

La medición de GEI está inmersa en el enfoque de ecoeficiencia de las empresas Mexichem, con la que se pretende mantener la competitividad y a la vez reducir la huella ambiental de carbono. Se trata de un compromiso transversal que involucra a todas las áreas de la empresa, ya que es impostergable la necesidad de manejar racionalmente nuestros recursos naturales.

### Restaurar o compensar los posibles impactos negativos en biodiversidad, suelos, cuerpos de agua superficiales y acuíferos

- **Protección de la cuenca del Río Palo, Norte del Cauca**

En alianza con Pavco, Asocaña, Unicef y cabildos indígenas, donde estos últimos aportan la mano de obra en las labores de campo; se adelanta el proyecto para la protección de la cuenca del Río Palo: “Agua para todos, trabajando desde los resguardos indígenas de Toribío, Cauca”.

Tiene por objeto contribuir a proteger y conservar ecosistemas estratégicos en las fuentes de agua, páramos, sub páramos y bosques alto andinos, garantizando los servicios hídricos a largo plazo para todos los usuarios del área de influencia de la cuenca hidrográfica del río Palo.

En las operaciones de Mexichem Colombia el agua se utiliza principalmente en procesos productivos para enfriar producto terminado y para enfriar o calentar maquinaria, mecanismo que resulta ventajoso al momento de reducir al grado de contaminación causado por las aguas residuales, puesto que el recurso cumple un ciclo cerrado que permite usarlo una y otra vez. Para conocer la forma en que el agua sale de las instalaciones, la compañía tomó la decisión de realizar separación de redes de agua: residuales lluvias,



residuales domésticas y residuales industriales. Debido a que los procesos de la compañía no generan un alto grado de contaminación, sólo se realiza un proceso de pretratamiento al agua.

En la operación de Guachené se construyó la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales al interior de la empresa, con el fin de mejorar la calidad de las aguas generadas y garantizar ambientalmente cualquier riesgo de contaminación. También tiene por objeto aprovechar el recurso en el riego de las zonas verdes.

### Desarrollar iniciativas de productos que reduzcan los impactos ambientales

- **Inversiones**

Se realizaron inversiones en la Planta de Guachené en nuevas tecnologías representadas en una línea de extrusión de tuberías para acueducto tipo Biax, PVC biorientado, que consume 40% menos materia prima al estirar en línea las moléculas del polímero obteniendo su orientación en sentido circunferencial y longitudinal, incrementando significativamente la resistencia mecánica y fortaleza del material. La compañía continúa complementando la oferta de renovación sin zanja, con equipos especializados para inspección y limpieza. Renovación ZinZanja Pavco no requiere romper la vía para sustituir la tubería permitiéndole a los gobiernos municipales rehabilitar acueductos y alcantarillados con un mínimo impacto al ambiente, al tráfico, al comercio y los ciudadanos.

### Fomento de iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental

- **Premio Juventud Protectora del Agua Pavco**

La Fundación Pavco a través de alianzas con instituciones educativas ubicadas en su área de influencia en Bogotá ha fortalecido los Proyectos Ambientales Educativos (PRAE) desde la óptica de la reutilización de desechos. Desarrolla actividades orientadas a promover la agricultura urbana en Ciudad Bolívar logrando implementar cultivos de hortalizas y plantas medicinales sobre tejados, así mismo promueve la educación ambiental en ferias como la internacional del Libro en Bogotá, Expoambiente en Villa Rica y en actividades al interior de la compañía. Se estima una población beneficiada cercana a las 3700 personas, especialmente niños, niñas y jóvenes de instituciones educativas.

Con el objetivo de impulsar y reconocer propuestas innovadoras y eficientes de jóvenes emprendedores colombianos, que promueven y fortalecen los hábitos de conservación del agua, en el marco de la celebración del *Año Internacional de la Juventud* y del *Día Mundial del Agua*, PAVCO y su Fundación, con el apoyo de UNICEF y la *Red Nacional de Jóvenes de Ambiente* del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible lanzaron el concurso **Premio Juventud Protectora del Agua 2011**.

La primera edición del **Premio Juventud Protectora del Agua 2011** reconoció los mejores proyectos orientados a la defensa, protección y manejo responsable del agua reconociendo como los tres mejores al establecimiento y operación de una planta de forraje verde hidropónico para la granja integral autosuficiente de la comunidad indígena del Resguardo Villa Lucía en el municipio de Mesetas - Meta. Segundo lugar a las acciones de conservación y restauración de la quebrada Villamaría del corregimiento de Vije - Valle del Cauca y en tercer lugar "Creando conciencia en el uso racional del agua en los habitantes de Urumita", Guajira.



## 1.4 Cumplimiento de los principios relacionados con la lucha contra la corrupción

### Prácticas para la lucha contra la corrupción

---

#### Principio 10 del Pacto Global

**Correlación GRI: Indicadores HR3, SO3, SO7**

**Derecho Humano: Derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades se hagan plenamente efectivos.**

Todos los colaboradores reciben un curso de inducción sobre el código de ética y a su vez todos los colaboradores no sindicalizados deben firmar una carta en la que aseguran no tener conflictos de interés. Adicionalmente la compañía cuenta con un departamento de contraloría, auditorías tanto internas como externas, las cuales aseguran el cumplimiento de políticas y procedimientos, garantizando la transparencia en el manejo de sus operaciones en cada área. La información financiera se presenta bajo las normas contables establecidas y es avalada por la revisoría fiscal.

Se da cumplimiento a la circular externa 170 expedida por la División de Impuestos y Aduanas Nacionales en cuanto a la prevención y control del lavado de activos, se adoptan las medidas que radican en el conocimiento del cliente y del mercado para ello se implementó el grupo SIPLA (sistema integral para la prevención y control al lavado de activos).

Mexichem Colombia fue una de las empresas fundadoras de la Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental ACODAL, desde donde ha liderado la creación de acuerdos para prevenir prácticas de corrupción entre fábricas de tubería en Colombia. Desde hace más de 7 años y con el acompañamiento de Transparencia por Colombia, existe un **acuerdo de autorregulación** que plantea acciones y sanciones y que actúa contra el soborno y las prácticas que lleven a la consecución de negocios no transparentes en el sector del agua potable y saneamiento básico.