

PACTO GLOBAL DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

ETERNIT COLOMBIANA S.A.



PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Desde 1942, se da inicio a la industria del fibrocemento en Colombia, fecha en la cual ETERNIT COLOMBIANA S.A inicia actividades en la fábrica ubicada en los alrededores de Bogotá, con la producción de placas onduladas de fibrocemento, con tan alta aceptación en el mercado que dos años después, se establece una planta en Cali y otra en Barranquilla naciendo así Eternit Atlántico S.A y Eternit Pacifico S.A.

Paralelo a estos desarrollos se inauguró la fábrica de tuberías de fibrocemento en la planta de Bogotá.

En el año de 1994 se inició el proceso de implementación de la Norma NTC-ISO 9002 vr. 94 para las líneas de Cubiertas y Tubos en fibrocemento; desde ese entonces la Compañía ha mantenido vigente el Certificado de Aseguramiento de la Calidad con base en dicha Norma Internacional así como su compromiso de producir con los mayores estándares de calidad y servicio al cliente.

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

En enero de 2001 el ICONTEC otorgó a la compañía el certificado NTC-ISO 14001 que evidencia el compromiso de ETERNIT COLOMBIANA S.A hacia el cuidado y conservación del medio ambiente.

En materia de Seguridad y Salud Ocupacional Eternit Colombiana obtuvo la certificación en OHSAS 18001/1999 en Enero de 2005.

**DECLARACIÓN DEL COMPROMISO GERENCIAL
ETERNIT COLOMBIANA S.A.**

Junio de 2008

En cumplimiento de nuestro deber, manifestamos el compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios en nuestro primer informe.

Los intereses sociales y medioambientales que se impulsan en estos principios, no son ajenos a nuestro actuar empresarial por más de 65 años y serán asumidos con una postura de transparencia y respeto por cada uno de ellos, involucrándolos en los programas y resultados de toda nuestra organización.

Es por esto que reiteramos nuestra más profunda convicción por todos los propósitos del Pacto Global en impulsaremos de manera continuada, su aplicación no solo en la Empresa sino también, en todos los espacios en los que interactuamos con nuestras partes interesadas.

Oscar Mauricio Fonseca

Gerente

PACTO GLOBAL
DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

INFORME DE PROGRESO 2008

| Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia | |
|---|--|
| Acciones | Compromiso Eternit Colombiana S.A. se compromete formalmente a cumplir y proteger los principios referidos a los Derechos Humanos, realizando las acciones e implementando programas y controles que así se requieran, en el ámbito y medio en el que desarrolla sus actividades la empresa. |
| | PROGRAMAS - POLITICAS Y SISTEMAS <ul style="list-style-type: none">• Continuar Certificación NTC OHSAS 18001 desde el 04 de febrero de 2005.• Continuar Certificación NTC ISO 14001 desde el 31 de enero de 2001.• El Instituto Colombiano de Normas Técnicas realiza auditorías anuales de seguimiento a los certificados de gestión en ambiental, seguridad y salud ocupacional.• Se emitió el primer boletín informativo denominado “ETERNOTAS” con el fin de generar canales y procedimientos abiertos de comunicación, que nos permite conocer las ideas y sugerencias que nuestros colaboradores puedan tener referidas al día a día en la empresa, así como mantener al personal informado con notas de interés general.• Se cuenta con el “Plan de Capacitación”, en el cuál se planifican cursos, charlas y talleres internos, referidos entre otros a la aplicación del Reglamento Interno, Sistema de Reciclaje, el Uso Controlado del Crisotilo y ahora se incluye el tema de Derechos Humanos. |
| Indicadores | Medición de resultados <ul style="list-style-type: none">• Capacitación y entrenamiento.• Índices de gestión en prevención de accidentes e incidentes.• Índices de ausentismo |
| | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados En las auditorías de seguimiento y renovación realizadas por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC se evidencia el mejoramiento continuo del sistema de gestión. |

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos

| | |
|--------------------|--|
| Acciones | Compromiso |
| | <p>Eternit Colombiana se compromete a velar y promover el respeto a los derechos humanos en las relaciones y actividades que tiene la empresa con nuestros trabajadores, socios estratégicos y las comunidades del área de influencia de operaciones de la empresa. Con la ayuda del Sindicato se ha fortalecido el funcionamiento de los Comités Internos, cuya función es velar por los intereses de los trabajadores y las buenas relaciones con la Empresa.</p> |
| | Programas - Políticas – Sistemas |
| | <ul style="list-style-type: none"> • La Compañía respeta el cumplimiento de la Convención colectiva de Trabajo enmarcados en el respeto a los derechos humanos. • La selección y contratación de trabajadores se realiza con base en los perfiles de los cargos que describen la formación, habilidades y experiencia requeridas para la realización del trabajo sin distinción de género, edad, raza, religión o condición social. • La empresa exige a sus Contratistas, Empresas de Servicios Temporales, y Cooperativas de Trabajo Asociado, garantizar los derechos laborales y de seguridad social de sus empleados, así como el cumplimiento integral de la legislación laboral. • Las condiciones laborales que ofrece la empresa están acordes al nivel ocupacional del trabajador y a los requerimientos de los cargos, guardando justicia y equidad entre los diferentes niveles ocupacionales. • Evaluación del desempeño periódica a todos los colaboradores realizando una actividad de retroalimentación entre el evaluador y evaluado, notando las debilidades y fortalezas de este último, respetando sus derechos y fortaleciendo su desempeño laboral. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento permanente de la Convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. • Reuniones semanales con los representantes de los trabajadores. • Control a los terceros sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales a través de la exigencia mensual de los comprobantes de pago de nómina y seguridad social. • Implementación del Buzón de Sugerencias para que los trabajadores den a conocer sus sugerencias, opiniones, quejas, reclamos o evidencien algún caso que pudiera vulnerar sus derechos fundamentales. • Se mejorará la Evaluación del Desempeño que permita mayor objetividad y seguimiento a los planes de acción. |
| Indicadores | Medición de resultados |
| | <p>Numero de Reclamos mensual de los trabajadores. Numero de solicitudes atendidas.</p> |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación permanente con los trabajadores y los representantes de los trabajadores. • Buenas relaciones entre la empresa y sus trabajadores. • Indicador de Ingresos • Carpeta de control a terceros actualizada |

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

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

| | |
|--------------------|---|
| Acciones | Compromiso |
| | Eternit Colombiana reconoce al trabajador como un socio estratégico de mucho valor e importancia, brindando un trato sin discriminación y equitativo a todos sus trabajadores, proporcionando las condiciones necesarias para su seguridad personal y colectiva, asegurando y apoyando el derecho y la libertad de asociación entre sus trabajadores, permitiendo y alentando el desarrollo integral, humano y el crecimiento técnico-profesional dentro de la Empresa. |
| | Programas - Políticas – Sistemas |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos y potenciamos nuestros Recursos Humanos mediante una política de motivación y capacitación permanente. • Las relaciones laborales se enmarcan en la legislación laboral vigente y en los convenios colectivos establecidos entre la Empresa y sus trabajadores. • A la hora de tomar decisiones sobre promociones, despidos o traslados, no se considera la afiliación o pertenencia al sindicato de un trabajador como un elemento de juicio a tener en cuenta para tomar decisiones. • Para el desarrollo de actividades sindicales, la Empresa permite libremente publicaciones, avisos e información relacionada con las actividades del sindicato. • Cuando el sindicato lo requiere y solicita, la Empresa les suministra el tiempo necesario, provee el transporte, viáticos, hospedaje, de manera que puedan asistir a actividades y/o reuniones sindicales, siempre y cuando sean en beneficio de sus representados. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Las convenciones colectivas son firmadas con anticipación a los tiempos establecidos por la Legislación Nacional. • Firmas de acuerdos de voluntades para modificar o continuar con alguna directriz pactada en la Convención Colectiva o fuera de ella siempre que esté enmarcada dentro de la Legislación Laboral. • Pago oportuno de los auxilios sindicales como esta establecido en la Convención Colectiva que garantice el funcionamiento de la organización sindical. • Dialogo permanente con los representantes de los trabajadores (Sindicato y Comité Paritario de seguridad y salud Ocupacional). • Negociación colectiva bianual. • Realización de la reunión mensual del Comité Paritario de Salud Ocupacional |
| Indicadores | Medición de resultados |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Tiempos de negociación colectiva dentro de los términos estipulados. • Auxilios entregados anualmente al sindicato dentro de los plazos acordados |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Convenciones colectivas y Acuerdos de Voluntades firmados y radicados ante las autoridades respectivas y ajustados en función de la equidad y la realidad de la Compañía. • La buena relación entre el sindicato, Comité Paritario de Salud Ocupacional enmarcado dentro de un ambiente de transparencia y armonía. |

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

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

| | |
|--------------------|---|
| Acciones | Compromiso |
| | En Eternit Colombiana, no se acepta bajo ningún pretexto el trabajo forzado o realizado bajo coacción, los trabajadores tienen una jornada laboral que cumple con la legislación laboral que rige el tema. |
| | Programas - Políticas - Sistemas |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento al programa de inducción de acuerdo a la naturaleza del cargo. • Capacitación y entrenamiento al personal de acuerdo al cargo y al perfil establecido por la empresa. • Cumplimiento permanente de las exigencias laborales. • Posibilidades de ascensos o traslados a través de las convocatorias internas. • Dar cumplimiento a las exigencias laborales en lo relacionado con las políticas de contratación de personal. • De acuerdo a la naturaleza de las actividades a realizar, la Empresa tiene establecido diferentes tipos de contratación enmarcados en la legislación colombiana, garantizando la estabilidad y la generación de empleo. |
| Indicadores | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Creación del Comité de Convivencia Laboral en cumplimiento de ley 1010 y lo establecido en el código laboral. • Auditorias y controles periódicos de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, • supervisados por empresas y organismos especializados. • Revisión de los horarios, días de asistencia de todos los trabajadores y empleados de la empresa, para realizar actividades laborales. |
| Resultados | Medición de resultados |
| | Numero de horas de Capacitación y entrenamiento al personal. Índice de rotación. Informes de evaluaciones y auditorias. |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| | Mejoramiento de la competencia del personal a través de los programas de capacitación y entrenamiento. Estabilidad en el empleo a todo el personal. Índice bajo de rotación de personal. |

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

| Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil | |
|--|---|
| Acciones | Compromiso La empresa rechaza y condena cualquier forma de trabajo infantil y explotación de menores y da estricto cumplimiento a la legislación relacionada con este tema. |
| | Programas - Políticas - Sistemas <ul style="list-style-type: none"> • Realizar seguimientos a los contratos con proveedores para garantizar que cumplan con la normatividad legal vigente del país y para asegurar la no vinculación de mano de obra infantil. • La Empresa tiene como política la no contratación de menores de edad en cumplimiento de la legislación laboral colombiana. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año Controles al ingreso en la portería y comunicaciones a través de los contratos realizados con terceros para verificar el cumplimiento de la norma con relación a este tema. La Empresa tiene como política la no contratación de menores de edad en cumplimiento de la legislación laboral colombiana. |
| | |
| Indicadores | Medición de resultados Numero de menores de edad vinculados |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados No existe ninguna forma de trabajo infantil en las actividades desarrolladas directamente por la Compañía o por terceros |

| Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación | |
|---|---|
| Acciones | Compromiso- Programas-Políticas-Sistemas La empresa condena y rechaza cualquier práctica o acción referida a la discriminación en la contratación y las relaciones laborales en las actividades que se desarrollan dentro la empresa; brindando condiciones favorables a nuestros colaboradores para el desarrollo personal, humano y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, dando estricto cumplimiento de las exigencias labores y políticas de contratación del personal. |
| | Programas - Políticas - Sistemas Desarrollamos y potenciamos nuestro personal mediante una política de motivación y capacitación permanente en todos los niveles. Participación de todos los colaboradores en las actividades de la empresa sin discriminación alguna. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año La empresa tiene diferentes tipos de contratación acorde con las necesidades comerciales de los clientes. La empresa cuenta con medios de reclutamiento para hacer las convocatorias de los procesos de selección sin limitación de ningún tipo, a los que puedan acceder todos los candidatos que cumplan con las especificaciones del perfil requerido, sin distinción de genero, edad, clase social, etc. |
| | |
| Indicadores | Medición de resultados Número de trabajos directos e indirectos contratados. Número de procesos de selección al año. |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados Vinculación de personal idóneo sin distinción de género, edad o clase social, acorde a las especificaciones del perfil. |

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

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

| | |
|--------------------|--|
| Acciones | Compromiso- Programas-Políticas-Sistemas |
| | Uso de combustibles limpios. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año Sustitución de combustibles líquidos (ACPM, CRUDO RUBIALES Y GAS PROPANO GLP) por gas natural |
| Indicadores | Medición de resultados |
| | Consumo de combustible por tonelada de producto |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| | Disminución de la generación de gases efecto invernadero. Se está en el proceso de revisión para venta de reducción de emisiones en el mercado voluntario como resultado de la sustitución de combustibles. |

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

| | |
|--------------------|--|
| Acciones | Compromiso- Programas-Políticas-Sistemas |
| | Cumplimiento de indicadores de gestión ambiental acorde con los lineamientos de la norma NTC ISO 14001 Versión 2004. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año |
| | Programa de ahorro y uso eficiente de energía. Programa de ahorro y uso eficiente de agua. Reciclaje y reutilización de residuos de proceso (sólidos y líquidos). Cumplimiento a las exigencias ambientales legales. |
| Indicadores | Medición de resultados |
| | Consumo de energía por tonelada de producto. Consumo de agua por tonelada de producto. % de reciclaje por tonelada de producto. |
| | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| Resultados | Disminución de consumos de energía. Disminución de consumos de agua. Incremento del reciclaje en los residuos de proceso (sólidos, líquidos y lodos). Disminución de la generación de basuras enviadas e rellenos sanitarios. |

PACTO GLOBAL

DOCUMENTO DE PROGRESO 2008

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

| | |
|--------------------|--|
| Acciones | Compromiso- Programas-Políticas-Sistemas |
| | Cumplimiento de la política de gestión integral que incluye directrices de prevención de la contaminación ambiental, el cumplimiento de requisitos legales aplicables e inversiones para el mejoramiento continuo de los indicadores de desempeño ambiental. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año |
| | Desarrollo de prácticas y proyectos encaminados a las mejores prácticas ambientales, al aprovechamiento de residuos y al uso de combustibles limpios. |
| Indicadores | Medición de resultados |
| | Inversiones anuales en gestión ambiental. |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| | Inversiones superiores a los 250.000 dólares. |
| | Más de 7 años con la certificación ambiental NTC ISO 14001. Disminución de costos de operación con el uso de combustibles limpios. |

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

| | |
|--------------------|---|
| Acciones | Compromiso- Programas-Políticas-Sistemas |
| | Cumplimiento de políticas y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación. Procedimientos de Control interno, compras y evaluación de proveedores. Asesoría legal permanente. |
| | Actividades emprendidas en el último año/Planificadas para el próximo año |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias a proveedores acorde con los lineamientos de los procedimientos y políticas de compras. • Elaboración y ejecución de contratos con revisión previa los abogados asesores. • Compromiso por parte de los trabajadores en cargos de impacto a través de documentos firmados en cumplimiento de la política de conflicto de intereses. • Aplicación del formulario de conocimiento de proveedor y el SIPLA (sistema de información para la prevención del lavado de activos) |
| Indicadores | Medición de resultados |
| | Numero de casos legales relacionados con violación a los procedimientos establecidos de contratación de personal y/o proveedores |
| Resultados | Resultados Alcanzados/Resultados Esperados |
| | Se prevé cero casos legales relacionados con corrupción Control y verificación de proveedores a través del cumplimiento de los requisitos mínimos |

Oscar Mauricio Fonseca

Gerente