



## INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL ETERNIT ATLANTICO S.A. AÑO 2013



### *Una Empresa Comprometida Con El Pacto Global*



ISO 9001: 2008  
ISO 14001: 2004  
OHSAS 18001: 2007  
**BUREAU VERITAS  
Certification**

No.238003/No.238004/No.2380





## **CONTENIDO**

1. Presentación de la empresa.
2. Compromiso con el Pacto Global
3. Iniciativas destacadas
4. Principios relacionados con Derecho Humanos
5. Principios relacionados con Derechos laborales.
6. Principios relacionados con Medio Ambiente.
7. Principios relacionados con la Lucha de la Corrupción.
8. Aplicación de un modelo de autoevaluación de los 10 principios de pacto global.



## 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La industria del fibrocemento en Colombia se remonta al **21 de mayo de 1942**, fecha en la que fue fundada **ETERNIT COLOMBIANA S.A.** situada a un costado del embalse del Muña, en los alrededores de Bogotá, teniendo como su principal accionista el grupo ETERNIT Suizo, y siendo su primer Gerente y fundador el Ingeniero Hernando Gómez Tinco, promotor e iniciador de la industria del cemento reforzado en Colombia.

La compañía se creó con el propósito fundamental de fabricar productos de cemento reforzado para múltiples aplicaciones. Los primeros productos fabricados fueron las placas onduladas, el 25 de enero de 1943, y los primeros clientes la Federación Nacional de Cafeteros y Talleres Centrales S.A.; pero el producto tuvo tan rápida aceptación que en 1944 se vio la necesidad de establecer otras dos fábricas que son ETERNIT PACÍFICO S.A. en Cali y ETERNIT ATLÁNTICO S.A. en Barranquilla. A la par con estos desarrollos, en 1948 fue inaugurada la fábrica de tuberías de fibrocemento en la planta del Muña.

En 1989, el grupo francés Saint - Gobain adquirió las acciones del grupo Suizo, e integró la Compañía a su rama de Materiales para Construcción. A partir del 25 de abril de 2000 la compañía pertenece a la sociedad Mexicana MEXALIT, fabricantes del mismo género de productos, quien a su vez pertenece a la sociedad empresarial grupo PROMINTUR, así mismo Mexicana.

Actualmente hacemos parte del prestigioso grupo ELEMENTIA, con sede en México y con más de 70 años de historia; ELEMENTIA es un consorcio mexicano que reúne compañías líderes en el ramo de la construcción e industrial, para brindar soluciones integrales de gran tecnología en los sectores del fibrocemento, concreto, polietileno, estireno, cobre y aluminio.

Colombia tiene hoy en su inventario más de 300 millones de metros cuadrados cubiertos con tejas **ETERNIT**, más de un millón y medio de viviendas servidas con sus tanques y cerca de 40 mil kilómetros de tubería de acueducto y alcantarillado a lo largo y ancho de su territorio.

Igualmente la empresa ha incursionado exitosamente en los mercados vecinos principalmente en Venezuela, Ecuador, Antillas Holandesas, Islas del Caribe y Centroamérica.



## **2. COMPROMISO CON EL PACTO GLOBAL**

Enero de 2014

En cumplimiento de nuestro deber, ratificamos nuestro compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas y sus diez principios.

Apoyamos incondicionalmente los intereses sociales, medioambientales, derechos humanos, relaciones laborales y la lucha contra la corrupción que se impulsan con estos principios, los cuales no son ajenos a nuestro actuar empresarial por más de 70 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.

En el Informe de Progreso se podrán analizar los esfuerzos de la Compañía, sus acciones y resultados en la implementación de los diez principios del Pacto Mundial. Es por esto que reiteramos nuestra más profunda convicción por todos los propósitos del Pacto Global e 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 para generar una cultura que garantice el desarrollo sostenible.

Alvaro Grisales Ocampo  
Gerente

### 3. INICIATIVAS DESTACADAS AÑO 2013

#### RECERTIFICACIONES EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

La Recertificación de la compañía por los entes certificadores Bureau Veritas y BASC en los sistemas de gestión implementados, el cual lo componen las normas ISO 9001:2008 en la parte de Calidad, ISO 14001:2004 en la parte Ambiental, OHSAS 18001:2007 en la parte de Salud ocupacional y la norma y los estándares BASC V4 DE 2012, en la parte de seguridad y control.

#### PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



#### PROYECTO PASIÓN FUTURO

El proyecto busca promover en jóvenes de escasos recursos y mayores de edad del Barrio Barlovento aledaño a la fábrica el interés por la educación posibilitando el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de ellos y sus familias, a través del trabajo en la empresa mientras continúan estudios. Se les dará acompañamiento en temas escolares, capacitación, apoyo psicológico, alimentación, transporte, útiles y se buscará que jefes y directivos sirvan de modelo a seguir. Este proyecto surgió en el 2010, teniendo tres fases de implementación:

1. Selección de instituciones educativas y jóvenes que participarían en el proyecto
2. Acompañamiento y orientación
3. Ingreso de esos jóvenes a instituciones educativas y a la empresa.

Orgullosamente podemos decir que el 2013, Elsy María Rodríguez Guerrero, quien actualmente desempeña el puesto de auxiliar de mantenimiento, el pasado 26 de diciembre de 2013 se graduó como Técnico Profesional Administrativo del Recurso Humano en el CUL, (Corporación Universitaria Latinoamericana).





## APADRINANDO UN NIÑO EN NAVIDAD

Se realiza una actividad social para los hijos del personal que carga camiones. Todos los funcionarios del área administrativa, hacen aportaciones con el objetivo de apadrinar un hijo y contribuir así a mejorar su festejo navideño. Se organizo una fiesta de navidad cubierta por la empresa en un sitio de diversiones a todos estos niños de escasos recursos, hijos de nuestros colaboradores, quienes con su gran esfuerzo y trabajo diario contribuyen al crecimiento de la organización.

## PREMIO AL MERITO EMPRESARIAL- REGION CARIBE

Eternit Atlántico participo entre un grupo de 12 empresas de la región Caribe, clasificando y siendo nominada entre las 4 mejores empresas en la Categoría de Responsabilidad Social Empresarial.

El premio al Mérito empresarial – Universidad Simón Bolívar-Región Caribe cuarta versión: es el reconocimiento a las empresas y empresarios que hacen crecer al Caribe Colombiano.



PREMIO AL MÉRITO EMPRESARIAL  
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

REGIÓN CARIBE  
CUARTA VERSIÓN  
2013

Certifica que

ETERNIT ATLÁNTICO S.A.

Fue nominada en la Categoría Responsabilidad Social Empresarial

Dado en Barranquilla a los 14 días del mes de Noviembre de 2013

JOSE PEDRO ROSA ROSA  
Rector Universidad Simón Bolívar

TATIANA BOLIVAR VAHLEK  
Directora Regional de Mérito Empresarial



PREMIO AL MÉRITO EMPRESARIAL  
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

REGIÓN CARIBE  
CUARTA VERSIÓN  
2013

Certifica que

ETERNIT ATLÁNTICO S.A.

Participó en la Categoría Mérito a la Responsabilidad Social Empresarial

Dado en Barranquilla a los 14 días del mes de Noviembre de 2013

JOSE PEDRO ROSA ROSA  
Rector Universidad Simón Bolívar

TATIANA BOLIVAR VAHLEK  
Directora Regional de Mérito Empresarial



## PROYECTO NODO CARIBE PACTO GLOBAL



Eternit hace parte en Barranquilla del Nodo Caribe del Pacto Global, Alianza estratégica en torno a la fomentación y divulgación de los 10 principios del pacto global, del cual hacen parte ya Movistar, Triple A, Electricaribe, Fundación Zoológico de Barranquilla, Expreso Brasilia, POC, Grupo Argos, Cámara de Comercio de Barranquilla, Universidad del Atlántico, Universidad del Norte, ANDI, Gecelca, y Refrinorte.

El direccionamiento estratégico de este comité se basa en los siguientes lineamientos.

1. Fortalecimiento institucional
2. Gestión de conocimiento
3. Difusión
4. Alianza

El pasado 24 de septiembre de 2013 se llevó a cabo en Barranquilla el lanzamiento oficial del Nodo Regional Caribe del Pacto Global, con la presencia del Director Ejecutivo del Pacto Global Colombia, Mauricio López. Esta actividad fue especialmente programada para periodistas de diferentes medios de comunicación. El nodo se centrará en la generación de conocimiento alrededor del pacto global y de la responsabilidad social, visibilidad y socialización de los principios del pacto global y la generación de proyectos sociales y ambientales. Otras actividades desarrolladas este año fueron:

1. Entrenamiento en comunicación de progreso Pacto Global- Barranquilla, 16 y 17 de mayo de 2013
2. Gestión responsable de la Cadena de Suministro – Barranquilla, octubre 4 de 2013.

**PROGRAMA INTEGRATE “ Proyecto Discapacitados”**

Eternit Atlántico está adelantando el Programa “INTEGRATE” pensando en las personas discapacitadas que pueden visitar la planta y con el objeto de contratar personas con discapacidades motrices se están realizando obras de accesibilidad las cuales permiten una



mayor facilidad de movilidad a las personas discapacitadas. En el año 2013 se desarrollo una primera etapa adecuando espacios y haciendo más fácil su acceso, se construyeron dos rampas, se adapto un parqueadero y se hizo lo correspondiente a la señalización.





## 4. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DERECHOS

**Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

**Principio 2:** Las empresas deben asegurar de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

### Compromiso

Eternit Atlántico está comprometida con el ser humano debido a que somos el factor fundamental de nuestra organización y debe ser tratado con dignidad y respeto, por lo tanto estamos convencidos de que nuestros colaboradores son el verdadero artífice de los resultados alcanzados, respetando así el principio de igualdad de oportunidades laborales para las personas. Para lograr lo anterior se han implementado una serie de acciones relacionadas con promoción de la salud integral, la prevención de accidentes, el bienestar social, comités de convivencia, programas de riesgo psicolaboral, comités paritarios de Salud Ocupacional (Copaso) y la integración y desarrollo humano, entre otros.

### Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

- Reglamento interno de trabajo
- Encuesta de Diagnóstico Organizacional Octubre 2013
- Aplicación de encuesta de factores sicosociales
- Reforzamiento de los mecanismos disponibles para la atención de violaciones de los derechos humanos, mediante el Comité de Convivencia Laboral.
- Selección de nuevos miembros del comité de convivencia laboral
- Se tiene implementado un sistema de gestión integral soportada en la Seguridad y Salud ocupacional, Medio Ambiente, Calidad, y Seguridad y Control.
- Desarrollo del programa de Capacitación por temas y áreas de trabajo.
- Difusión de la misión, visión, valores, política u objetivos de la empresa a los trabajadores con participación de los contratistas.
- Se cuenta con un Programa de salud ocupacional, por medio del cual se busca brindar condiciones favorables a sus colaboradores en la salud, desarrollo personal y seguridad para el desempeño de su trabajo cotidiano, cumpliendo las normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales.
- Se cuenta con un plan de capacitación, en el cual se planifican cursos y talleres internos referidos entre otros a la aplicación del reglamento interno, sistema de manejo y recolección de residuos, uso controlado del crisotilo, y temas de derechos humanos
- Se realiza difusión de los derechos humanos
- La selección y contratación de trabajadores se realiza con base en los perfiles de los cargos, la cual refleja la contribución de los mismos al logro de los objetivos empresariales
- Anualmente se evalúa el desempeño de todos los trabajadores a través de la evaluación del desempeño; la cual es realizada por el evaluador, junto al evaluado con el objeto que el trabajador

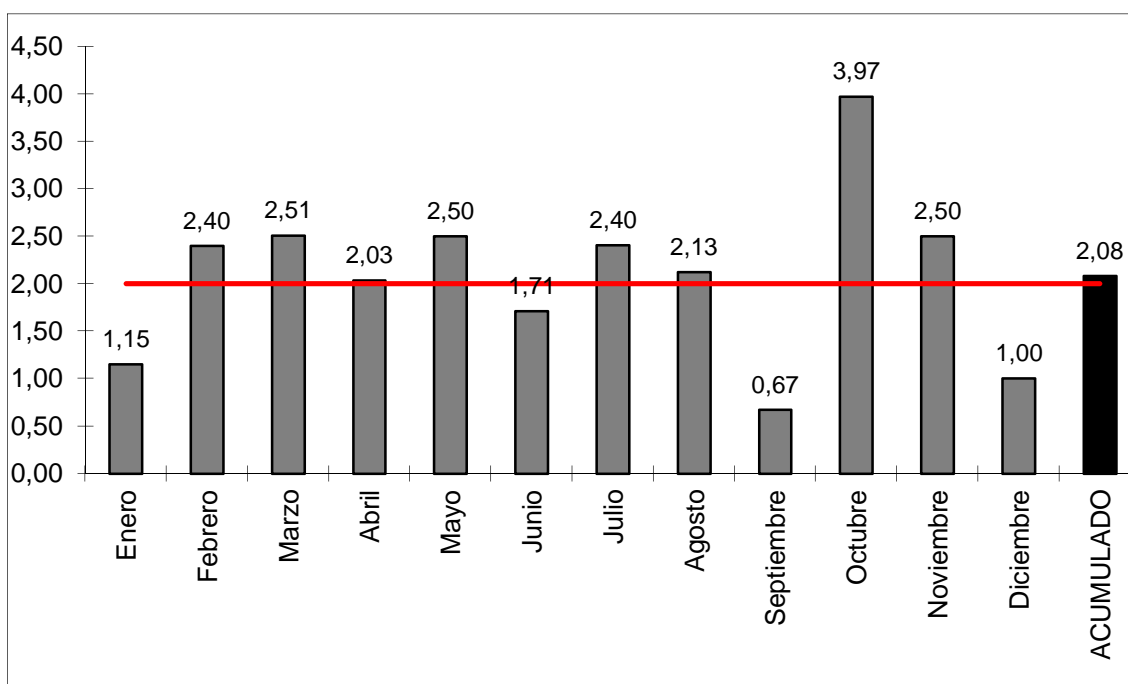
conozca lo que se espera de él y así lograr un mejor desempeño en las actividades dentro de la empresa.

### Medición de resultados / Resultados esperados

- Indicadores del Sistema de Gestión Integral (Capacitación)
- Eficacia de las auditorías Internas del Sistema de Gestión Integral.
- Evaluación del desempeño: Resultado que se evalúa anualmente carpeta de hoja de vida
- Evaluación del clima organizacional: Resultado que se evalúa anualmente.

**Algunas de estas actividades se pueden apreciar a continuación:**

**Manejamos un indicador de dos horas de capacitación por trabajador al mes**



AÑO	2011	2012	2013
ACUMULADO	1,79	2,25	2,08

## CAPACITACIONES

Dentro del plan de capacitaciones del año 2013, se ejecutaron las siguientes capacitaciones en materia de la defensa de los derechos humanos:

- Prevención al consumo de alcohol, drogas y juego
- Actualización a los miembros del comité de convivencia laboral
- Uso seguro del Crisolito
- Programa de formación para brigadistas
- Certificación para el trabajo en alturas
- Programa de pausas activas
- Programa Hydros cuidado y preservación del agua.



Capacitación Comité de Convivencia Laboral



Capacitación Consumo de Alcohol y Drogas



Capacitación y realización de pausas activas



## ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

### SEMANA DE LA SALUD “ AUTOCUIDADO, NUESTRA META ES LA SALUD”

Esta semana se realizó en el mes de noviembre de 2013. Con el objeto de promover la cultura de la promoción de la salud y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la concientización del cuidado del medio ambiente.

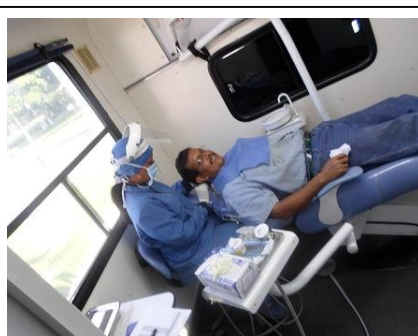
Se realiza con la participación activa de todos los trabajadores directos e indirectos,



en donde se realizaron capacitaciones, actividades médicas preventivas y curativas, actividades deportivas y recreativas.

Estas actividades causaron gran impacto positivo en los trabajadores. Estas son algunas de ellas:

- Concientización sobre el autocuidado, alcohol, drogas y juego
- Tamizaje en riesgo de próstata
- Salud Oral
- Tamizaje en riesgo cardiovascular
- Masajes Antiestrés
- Exámenes de Laboratorio
- Electrocardiograma
- Consulta de Optometría
- Limpieza facial
- Body Combat – Yoga





### CARRERA ATLETICA +KM

Se llevo a cabo el día 8 de noviembre de 2013 en las instalaciones de la compañía para darle cierre a la semana de la salud. Esta carrera reunió a más del 80% de trabajadores, donde el principal objetivo era Salir de la rutina y ejercitar nuestro cuerpo y nuestra mente.



### DIA DE LA FAMILIA

Se realizo en el centro recreacional Turipana y fue un día de integración de los trabajadores

#### LLEGA EL "FAMILY DAY" TENEMOS YA MUCHAS GANAS DE DISFRUTAR...

Para ello tenemos que ser precavidos y seguir unas normas básicas que proponemos a continuación:



Evite consumir alcohol. "No tome para relajarse o tranquilizarse", cuando lo que realmente necesita es un cambio de actividad o un poco de descanso, Aprovecha al máximo este día al lado de tu familia.



Extremar todas las precauciones con los niños. Los padres deben estar muy pendientes de que sus hijos no realicen actividades que puedan ocasionar posibles accidentes y/o se pongan en riesgo sus vidas.



No abandonar vidrios, basuras, ni residuos, utilizar las canecas.



Evitar las corrientes y no bañarse con mal tiempo. No nadar durante la digestión.



Evitar exponerse al sol de forma prolongada.



Esté atento a sus pertenencias, no las deje a solas.



Participe activamente de las actividades programadas para usted y su familia, siguiendo las indicaciones del comité organizador.



**¡A SEGUIR ESTOS CONSEJOS Y A DISFRUTAR DE NUESTRO "FAMILY DAY"**

### PROGRAMACIÓN

SITIO DE CONCENTRACIÓN:

COMFAMILIAR CALLE 48

HORA 7:00 A.M.

ACTIVIDAD	HORARIO	LUGAR
SALIDA	8:00 AM	COMFAMILIAR CALLE 48
LLEGADA A CENTRO RECREACIONAL	9:15 AM	TURIPANÁ
CLASE DE RUMBA	9:30 AM a 10:00 AM	PLAYA
PROGRAMA DESAFIO FAMILIA	10:00 AM a 11:30 AM	PLAYA
DEPORTIVOS PROGRAMAS MINI CAMPEONATO DE FUTBOL MINI CAMPEONATO DE DOMINÓ MINI CAMPEONATO DE VOLEYBOL PLAYA	9:30 AM a 11:30 AM	CANCHA DE FUTBOL KIOSCO PLAYA
ACTIVIDADES INFANTILES	10:00 AM a 11:30 AM	KIOSCO
ALMUERZO	11:30AM A 2:00 PM	COMEDOR PLAYA
ACTIVIDADES EN PISCINA	2:00 PM a 3:45 PM	PISCINA
REGRESO	4:00 PM	BUSES HASTA EL SITIO DE CONCENTRACIÓN



## **5. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON DERECHOS LABORALES**

**Principio No. 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva**

**Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio**

**Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil**

**Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

### **Compromiso**

- Eternit Atlántico S.A. está comprometida en mantener de manera satisfactoria las relaciones laborales con sus colaboradores, familias y se extiende al entorno cercano (vecinos y comunidad). Creemos que un ambiente laboral sano y respetuoso invita al trabajo en equipo, rechazo del trabajo forzoso, rechazo al trabajo infantil y rechazo a la discriminación en el ambiente laboral. Para cumplir este compromiso, Eternit Atlántico S.A. reconoce el ser humano como factor fundamental de nuestra organización y debe ser tratado con dignidad.

### **Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año**

- Las relaciones laborales se enmarcan en la legislación laboral vigente y en los convenios establecidos entre la empresa y sus trabajadores.
- Para el desarrollo de actividades sindicales, la empresa suministra al sindicato de trabajadores espacios para puedan distribuir libremente publicaciones, avisos en información relacionada con el sindicato.
- Cuando el sindicato lo requiere y solicita, la empresa les solicita el tiempo necesario, provee el transporte, viáticos, hospedaje, de manera que puedan asistir a actividades y/o reuniones sindicales nacionales e internacionales, siempre y cuando sean en beneficio de sus representantes.
- Todos los contratos de trabajo contemplan cláusulas para la finalización de la relación laboral.

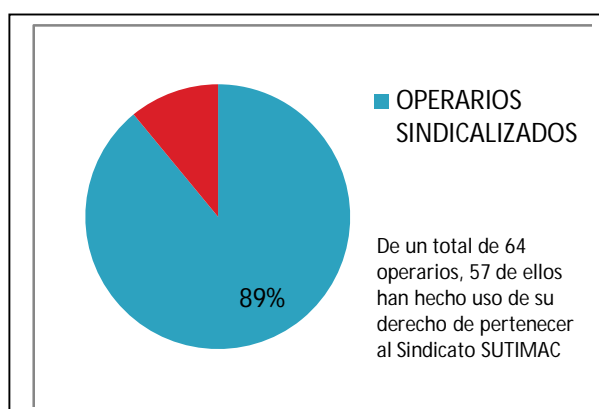
- Se cuenta con un reglamento interno de trabajo.
- En los contratos, convenciones o pactos colectivos se tienen en cuenta los siguientes aspectos:
  - No se permite el trabajo forzoso;
  - Se prohíbe el trabajo de menores de edad en los términos de la legislación laboral del país;
  - Se respeta el principio de igualdad de oportunidades laborales para las personas.
  - Se dispone con un buzón de denuncias a través del cual se puede denunciar abusos de índole laboral y se cuenta con el comité de convivencia laboral.
  - Se prohíbe el trabajo de menores de edad en los términos de la legislación laboral de nuestro país;
- Encuesta a proveedores sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Se realiza la semana de la salud para todos nuestros colaboradores
- Se cuenta con un procedimiento documentado de gestión del recurso humano, en donde se establece la selección y contratación de trabajadores 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, sexo, edad, raza y religión.

#### • **Medición de resultados / Resultados esperados**

- Informes de auditorías internas y externas.
- Plantilla de empleados (no hay empleados menores de edad)
- Plantilla de personal sindicalizado y crecimiento del sindicato.
- Encuesta a proveedores sobre la abolición del trabajo infantil.

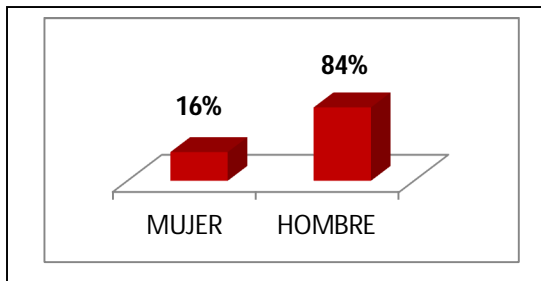
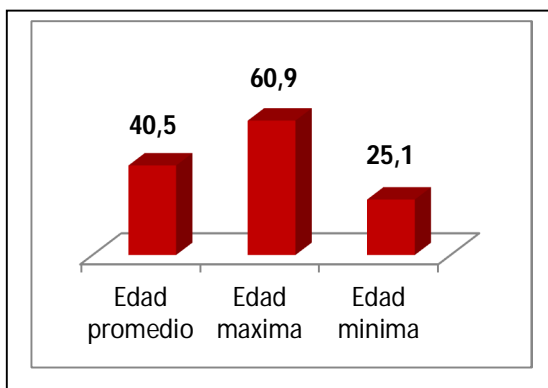
### **Algunas de estas actividades se pueden apreciar a continuación:**

La compañía brinda permanentemente escenarios de reuniones con el sindicato para revisar acuerdos, lineamientos corporativos, información hacia los colaboradores sobre el avance de la organización, políticas enmarcadas en los principios del Pacto Global (Derecho al trabajo, condiciones de salud, seguridad social, no discriminación, trabajo digno etc.) y nuevos proyectos. A su vez el Sindicato es una fuente de información importante de la libertad de asociación, principios sindicales y relaciones con el empleador, esto producto de las reuniones que realizan con gremios, otros sindicatos, la CUT, y entidades gubernamentales; siendo esta una entrada para la gestión de la compañía.



En la actualidad se cuenta con 57 trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción **SUTIMAC**.

Con respecto al principio de Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación la compañía, es fiel al cumplimiento de este principio, así como a la promoción del mismo tiene contemplado dentro de sus políticas y procedimientos para la selección y contratación de trabajadores, contratar personal sin distinción de género,

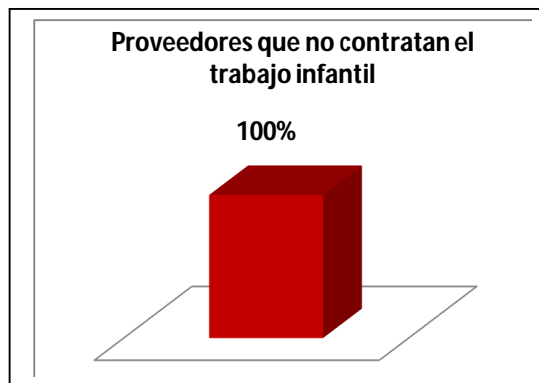


edad raza, religión o condición social, de igual forma exige a sus contratistas, garantizar los derechos laborales y de seguridad social. En las graficas, se puede observar que la edad promedio de los trabajadores de 40.5 años. Con respecto a la contratación se puede observar que el mayor número de trabajadores son hombres esta diferencia se debe a los trabajos operativos realizados en el proceso productivo.

edad y el trabajo infantil. Dando cumplimiento a este principio la compañía cuenta con procedimientos para la selección de colaboradores en los cuales y según lo establecido por la legislación colombiana no contratamos menores de 18 años para el desarrollo de ninguna de nuestras actividades.

Esta práctica se hace extensiva a nuestros proveedores y contratistas por medio de los controles establecidos en las políticas y procedimientos para la selección y evaluación de proveedores y contratistas, de esta manera cumplimos las siguientes políticas:

- ☐ 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.
- ☐ Se continúan los 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. En portería se hace registro de visitantes, contratistas y empleados
- ☐ Cumplimiento al manual de contratistas donde se establecen normas de seguridad industrial (normas generales de seguridad en donde se exige no contratar personal con edades inferiores a 18 años ni aquellos que no lo certifiquen.



En este año es de resaltar el trabajo realizado en la sensibilización de los derechos humanos campaña de nuestra casa matriz Elementia, dentro de las actividades desarrolladas en se destacan:

- Se mantiene el uso de caballetes con el mensaje "En esta empresa no se discrimina por motivo de: raza, género, edad, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, condición social, condición económica u otra condición".



- Entrega de folleto de difusión de los derechos humanos a todos los nuevos trabajadores.
- Banner en la entrada del casino, para un alcance total de la población de trabajadores, contratistas y visitantes.



## 6. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON MEDIO AMBIENTE

**Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales**

**Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental**

**Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente**

### Compromiso

- Eternit Atlántico S.A. se compromete a generar condiciones ambientales para minimizar los impactos negativos y lograr un equilibrio entre el uso racional de los recursos, la protección y la conservación del ambiente.

### Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

- Calificación de Cero vertimientos por la Autoridad Ambiental -Damab
- Re certificación a nuestro sistema de gestión ambiental bajo la norma NTC ISO 14001:2004 Con Bureau Veritas
- La empresa cumple con los requisitos legales y otros aplicables emitidos por las autoridades ambientales competentes.
- Implementación y seguimiento de indicadores de gestión medio ambientales.
- Fortalecimiento de la cultura en educación ambiental.
- El desarrollo de programas ambientales tales como: Ahorro y uso eficiente del agua, Educación ambiental, Mitigación de la contaminación atmosférica, Ahorro y uso eficiente de los recursos naturales y la recolección, selección y disposición final de residuos.
- Se conserva todas las zonas verdes que se tienen en la planta organización, en la conservación de la

especie animal como son las iguanas nuestro símbolo y su hábitat.

- Se tiene identificado por medio de una matriz los aspectos ambientales que estamos expuestos.
- Se cuenta con auditorías externas como FAS.
- Se tiene un procedimiento para el manejo de residuos en la planta.
- Se programan capacitaciones de conciencia ambiental y manejo de residuos.
- Se realizan auditorías de Seguridad, Orden y Limpieza.
- Se está trabajando en el programa de las 5S

#### Medición de resultados / Resultados esperados

- Indicadores del Sistema de Gestión Integral
- Cumplimiento al Manual de Uso Seguro del Crisotilo.
- Auditorías Internas y Externas
- Capacitaciones relacionadas con el manejo adecuado de residuos.
- Implementación de Sistemas de Tratamiento de Residuos.
- Implementación de Sistemas de Tratamiento de Agua.
- Recolección, almacenamiento y disposición final de los residuos.

#### Algunas de estas actividades se pueden apreciar a continuación:

Para Eternit Atlántico, El Medio Ambiente es fundamental por lo tanto, se lleva un estricto cumplimiento de sus indicadores de gestión ambiental acorde con los lineamientos de la norma NTC ISO 14001 Versión 2004, así como la respuesta oportuna al cumplimiento legal y nuevas disposiciones normativas en temas ambientales, como por ejemplo el Registro Único Ambiental **RUA** que contempla factores ambientales y el reporte de generación de Residuos Especiales **RESPEL**.

En busca de promover más actividades que demuestren una mayor responsabilidad ambiental tenemos las siguientes actividades:



### **CERO VERTIMIENTOS**

La compañía tiene implementado un programa de ahorro y uso eficiente del agua. Por lo tanto, cuenta con dos plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas y una industrial. Estas plantas permiten realizar el proceso de reutilización de aguas en el proceso productivo, riego, sanitarios avaladas por la autoridad ambiental local. El agua doméstica a una fuente donde se oxigena ubicada en el parque Ecológico "Las Iguanas".



### **PLANTA DE TRATAMIENTO No. 1: Aguas residuales domésticas**

La compañía tiene implementado un programa de manejo de residuos sólidos aprovechables y peligrosos para lograr lo anterior existen controles

### **EDUCACION AMBIENTAL**



operacionales en las diferentes etapas como son: selección, recolección, aprovechamiento y disposición final de los mismos generados dentro de la planta. Con el propósito de establecer un método estándar se cuenta con un centro de acopio en donde se realiza esta actividad y se realizan entrenamientos permanentes a los trabajadores.

Durante el 2013 se mantuvo la actividad de controlar mes a mes los residuos y su disposición a través de un libro de inventario de las cantidades que ingresan y salen del Centro de Acopio.

### RECURSO AIRE

Durante el año 2013 se adecuaron las chimeneas para purificar el aire y no generar emisiones atmosféricas. Además, implementan los controles operacionales

para la prevención de la contaminación atmosférica en los procesos por medio del mantenimiento preventivo a los sistemas de alto vacío, filtros, y cabinas de aplicación de pintura y túnel de coloración, evaluando las concentraciones de material articulado.



### ADECUACIONES DE LAS CHIMENEAS

FAS es un laboratorio ambiental y ocupacional encargado de medir los límites de valores permisibles de partículas generadas en nuestros procesos de producción y un ente que revisa los temas en salud ocupacional y ambientales en la planta.

### MEDICIONES Y AUDITORIAS FAS

### INDICADORES

Nuestros indicadores con el cual medimos la relevancia de nuestros procesos en cuidados del medio ambiente

AMBIENTAL ISO 14001	META	UNIDAD
Residuos Domésticos	0,55%	%
Consumo de Energía	55	KWH/TON
Consumo de agua Potable	2	M³/PERSONA
Consumo de Agua Sub.	0,5	M³/TON
Residuos Dispuestos	7200	KG
Residuos Especiales	20	KG
Consumo de Gas Coloración	5,3	m3/Ton
Consumo de Desmoldante.	0,6	%



## 7. PRINCIPIO RELACIONADO CON LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

**Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.**

### Compromiso

- Eternit Atlántico S.A. está comprometida con la transparencia y la honestidad sobre nuestra información operativa, administrativa y financiera. Estamos convencidos de que únicamente con prácticas íntegras podemos generar resultados satisfactorios y sustentar nuestro crecimiento a través del tiempo; por este motivo la empresa actúa contra la corrupción en cualquiera de sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno, para que sus actividades con las partes interesadas se encuentren enmarcadas por principios y valores éticos.

### Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

- La empresa cumple con los requisitos legales y otros aplicables emitidos por las autoridades competentes.
- Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Control Físico, bajo el enfoque de la norma y estándares BASC V4:2012.
- Nuestro Código de Ética perfila y delimita a todos nuestros colaboradores hacia el rechazo a todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno a través de los siguientes lineamientos:
  - Conflicto de interés: se cuenta con una política de conflicto de interés, comunicada y firmada por todos los colaboradores. Cualquier caso debe reportarlo de inmediato con su superior o con el área de Recursos Humanos y en su caso, comunicarlo a través del Sistema de Denuncias establecido en la organización.
  - Sistema de Denuncias disponible en Internet a través de la página de Elementia. Este sistema busca prevenir prácticas ilegales e inapropiadas en nuestro personal y en nuestras operaciones.
- Relaciones con los clientes, todos nuestros empleados que atiendan clientes deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la normatividad interna.
- Relaciones con Autoridades: Todos los tratos, trámites y relaciones que en representación de la empresa se tengan con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia con las leyes aplicables.
- El fortalecimiento de su sistema de seguridad:

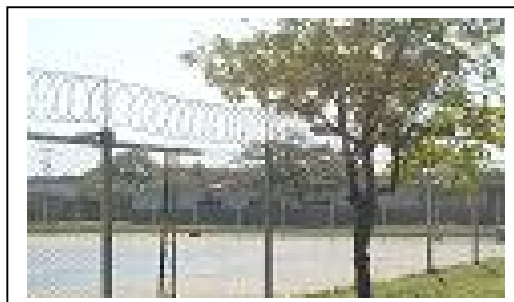
- Acuerdos de seguridad con los socios estratégicos de la compañía.
- Circuito Cerrado de Televisión, compuesto por 28 cámaras y 3 domos, monitoreado las 24 horas.
- 9 vigilantes de turno.
- Personal entrenado en inspección de contenedores.
- Cerramiento perimetral de las barreras de la compañía
- Capacitaciones en lucha contra la corrupción en cualquiera de sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

#### Medición de resultados / Resultados esperados

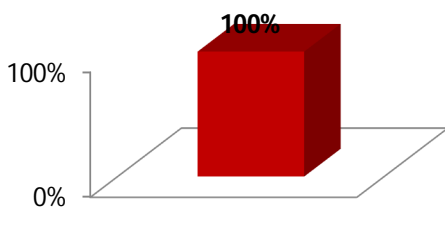
- Indicadores dentro del Sistema de gestión integral
- Recertificación BASC V4:2012
  - Verificación de los socios estratégicos en la Lista Clinton.
  - Elaboración de estudios de seguridad a los trabajadores críticos de la organización.

#### Algunas de estas actividades se pueden apreciar a continuación:

La compañía tiene implementado un sistema de seguridad y control basado en la norma y estándares Basc, brinda permanentemente escenarios que permitan cumplir con este principio para luchar contra la corrupción, para dar cumplimiento ha diseñando principios, políticas y procedimientos tales como: reclutamiento, selección y contratación, así como también con los procedimientos de control interno, compras y evaluación de proveedores.



#### SE VERIFICAN AL 100% TODOS LOS ASOCIADOS DEL NEGOCIO



Por tal razón desarrollamos las siguientes políticas:

- ☐ Exigencias a proveedores acorde con los lineamientos de los procedimientos y políticas de compras.
- ☐ Elaboración y ejecución de contratos con revisión previa por 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

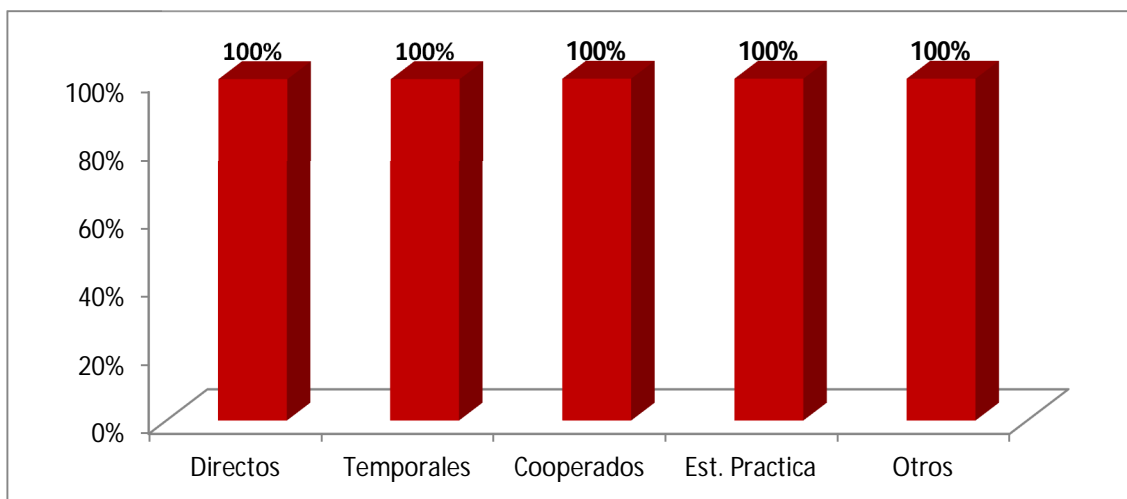
información para la prevención del lavado de activos)

- ☐ Implementación del sistema de control en seguridad BASC.
- ☐ Sistema de evaluación interno a proveedores y otros asociados del negocio (Estudio de Seguridad, lista clinton)
- ☐ Confrontación de documentos suministrados por los proveedores versus la visita a proveedores correspondientes.
- ☐ Implementación de Cultura de Seguridad dentro de la Compañía.

Todo el personal de seguridad es competente y está entrenado en políticas anticorrupción, revisión e inspección de contenedores, manejo de situaciones de contingencia-actividad subestándar, manejo de correspondencia. Así mismo a todo el personal se le ha sensibilizado sobre las políticas que nos apunta a trabajar en contra de toda forma de corrupción



**PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA DIFUSION DE LA POLITICA  
CONTRA TODA FORMA DE CORRUPCION**



SEGURIDAD Y CONTROL B.A.S.C.	META	REAL	Cumple
Robos	0	0	SI
Contaminaciones	0	0	SI
Contenedor cumpliendo	95	100	SI
<b>% CUMPLIMIENTO</b>		<b>100%</b>	<b>3</b>

## 8. APLICACIÓN DE UN MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

A través de un modelo que se fundamenta en la realización de 50 preguntas (Derechos humanos 8, Derechos laborales 20, Medio Ambiente 17, y anticorrupción 5) se realiza la autoevaluación el 15 de Diciembre de 2013.

Los resultados de la autoevaluación de los 10 principios del pacto Global fueron los siguientes:

### RESULTADO DE NUESTRA AUTO- EVALUACION.

