

## **INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

**URIGO S.A.S.**

**BOGOTÁ – ABRIL 2016**



Bogotá, D.C., 11 de abril de 2016

2016-0081

Señores  
Pacto Global Colombia  
Bogotá

Nos complace confirmar que URIGO S.A.S. reafirma su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. Adicionalmente, nos comprometemos a difundir este documento público con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación.

El reporte adjunto describe los progresos realizados por URIGO S.A.S. en la integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Durante la gestión de este año esta integración se visibilizó mediante la documentación de las prácticas de la compañía, definidas en políticas, programas; la implementación de lo declarado y formulación de indicadores de gestión que permitan conocer con mayor precisión los avances que se logran.

El alcance de este comunicado anual de progreso corresponde al periodo abril 2015 - 2016, la cobertura es para las ciudades de Bogotá, Barrancabermeja, Cartagena y Cali.

Atentamente,

  
MAURICIO EDUARDO CAMACHO FLÓREZ  
Gerente General

  
SANTIAGO CAMACHO VIVES  
Subgerente

**URIGO SAS NIT: 860.006.237-6**

Bogotá: Cll 15 No. 33-18 PBX: (57-1) 5950095 FAX: (57-1) 3513619 Barrancabermeja: Carrera 22 No. 48-54 Tel. (57-7) 6226276.  
Cartagena: Km 1 Vía Mamonal – Bellavista – Bloc Port Oficina 26 Tel. (57-5) 6670625 – 6671965. Resto del país: 01-8000-122110 A.A. 4479

Lo escuchamos en: [calidad@urigo.com](mailto:calidad@urigo.com)  
Visite nuestro sitio web [www.urigo.com](http://www.urigo.com)

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

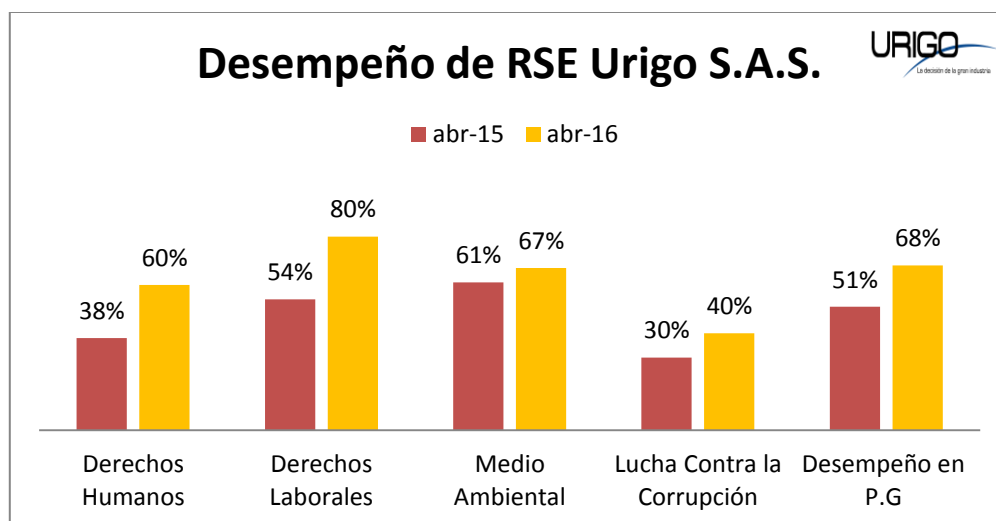
### **OBJETIVO**

- Generar una cultura de responsabilidad social empresarial al interior de URIGO S.A.S., que trascienda a la sociedad e impacte positivamente a los actores sociales del entorno empresarial de la compañía.

### **ESPECÍFICOS**

- Fomentar el cumplimiento de los derechos humanos de acuerdo a la declaración de las Naciones Unidas y normatividad vigente.
- Garantizar los derechos fundamentales de los colaboradores y la protección del trabajo.
- Contribuir a la preservación del medio ambiente mediante la creación de políticas y programas para el buen uso de los recursos naturales.
- Adoptar un plan estratégico que fortalezca la transparencia y la lucha contra la corrupción.

## ASPECTOS GENERALES



En iniciativa de promover e implementar, los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, el diagnóstico inicial de URIGO S.A.S., fue de un 51% de cumplimiento.

Para el cierre del **periodo abril 2015 - 2016**, el desempeño general de URIGO S.A.S., frente al Pacto Global de las Naciones Unidas, fue del 68% de participación, del cual obtuvo un incremento del 17%, con respecto al diagnóstico inicial de la compañía.

Este porcentaje surge de la ejecución e implementación de los diez principios del Pacto Global referentes a; Derechos Humanos que obtuvo un resultado del 60%, Derechos Laborales con el 80%, Medio Ambiente con una participación del 67%, y la lucha contra la corrupción con el 40%.

## **DERECHOS HUMANOS**

URIGO S.A.S. apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia, mediante la identificación y definición de los mecanismos aplicables a la compañía, con el fin de documentar los aportes que esta realiza en derechos humanos.

### **Programas y acciones**

- Se documentó en octubre de 2015, la política de derechos humanos de la compañía.
- Se definió un correo interno como medio de atención, para recibir las inquietudes frente a los derechos humanos de los colaboradores.
- La Alta Gerencia y Talento Humano, generan espacios de conversación con los colaboradores, para identificar oportunidades de mejora relevantes, al cumplimiento de lo declarado en la política de derechos humanos.
- Se integró al procedimiento de selección y evaluación de proveedores, el seguimiento al cumplimiento de los derechos humanos por parte de los mismos.
- La compañía le garantiza a sus colaboradores que el ambiente donde desarrollan sus labores es seguro y sano, mediante la identificación de riesgos y condiciones del medio ambiente, tomando las acciones del caso si se evidencia alguna situación subestándar; desde octubre de 2015 se cuenta con un programa documentado de inspecciones de seguridad.
- En diciembre de 2015 se documentó el programa de elementos de protección personal, el cual determina la selección, suministro, control de uso, y estado de los EPP, asegurando que los colaboradores cuenten con los elementos necesarios para ejecutar sus labores de manera segura. La cobertura de entrega a la fecha es del 100%.
- Teniendo en cuenta que el 44% de los colaboradores se encuentran estudiando, se modificó el horario laboral y se disminuyó la jornada de trabajo semanal en un 3%, frente a la jornada legal, con el fin de que los colaboradores cuenten con mayor espacio de tiempo, para el desarrollo de sus actividades personales.
- Urigo concede a sus colaboradores vacaciones pagadas, además de las mandadas por los estándares mínimos; de igual manera, tiene en cuenta aquellas consideraciones que son necesarias por eventos que pueden suceder en la vida de las personas, una vez evaluado cada caso se otorgan permisos remunerados.
- La compañía hace seguimiento semestral a la convivencia laboral de los colaboradores, mediante la evaluación de desempeño; cuando se presenta

un caso de oportunidad de mejora, el área de Talento Humano interviene generando un espacio de confianza, de allí se generan acciones con el fin de contribuir al ambiente laboral.

- Urigo cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, el cual fue nombrado por sus colaboradores y empleador.

## **DERECHOS LABORALES**

URIGO S.A.S., actúa conforme al conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y colaboradores, con el fin garantizar los derechos fundamentales de los colaboradores y la protección del trabajo.

### **Programas y acciones**

- Basados en la Constitución Política de Colombia, en octubre de 2015 se documentó la política de libertad sindical.
- Se declaró en la política de derechos humanos el apoyo a la eliminación del trabajo forzoso e infantil. Si se presentara el caso de contratar un menor de edad en etapa de formación del SENA, en el Reglamento Interno de Trabajo se ha definido la duración máxima de la jornada laboral para personas menores de edad, así como las siguientes prohibiciones: trabajo nocturno, suplementario, horas extras, labores prohibidas.
- Se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano y un correo interno como mecanismos de comunicación para que los colaboradores informen condiciones de trabajo forzoso u obligatorio.
- Cada año la compañía ajusta a los colaboradores que devengan un salario mínimo mensual el valor del mismo según lo decretado por el Gobierno Nacional, así mismo cuando se realiza aumento salarial se toma como referencia el IPC del año anterior.
- Anualmente la compañía realiza una encuesta de clima laboral con el fin de evaluar diferentes aspectos, dentro de los cuales se encuentran las condiciones de trabajo, estas consideran el entorno físico en que los colaboradores desempeñan sus labores, así como si las herramientas que utilizan, son favorables e inciden positivamente en el desempeño de sus labores, el resultado obtenido en la medición aplicada en noviembre de 2015 fue del 93%.

- En los procesos de talento humano no existe discriminación alguna por características tales como: edad, religión, raza, género, opinión política, entre otras; la compañía ha consignado en el Reglamento Interno de Trabajo la prohibición de solicitar esta información durante el proceso de selección.
- El programa de capacitación y desarrollo de los colaboradores es definido con base en las competencias que se requieren para llevar a cabo sus labores, así como aquellas que le permitan mejorar personal y profesionalmente.

## **MEDIO AMBIENTE**

URIGO S.A.S., siendo consciente de su responsabilidad social y de su contribución a la conservación del medio ambiente, ha definido la política de gestión ambiental para garantizar, a través del mejoramiento continuo de sus procesos, el uso racional de los recursos naturales y el cumplimiento de la normatividad vigente.

### **Programas y acciones**

- En abril 6 de 2015 se documentó la política de Gestión Ambiental.
- Se han realizado campañas de cuidado de los recursos: agua y energía y, uso eficiente del papel.
- Se documentó la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Se documentó el plan de gestión integral de residuos peligrosos, definiendo indicadores de desempeño de la gestión y de cumplimiento legal, la medición comparativa 2015-2016 se llevará a cabo durante el primer semestre de 2016.
- La compañía realiza disposición final de los residuos peligrosos y residuos reutilizables con gestores ambientales certificados
- En las oficinas se tienen disponibles tres puntos ecológicos con el fin de realizar la separación y clasificación de los residuos.
- La compañía se encuentra registrada ante el IDEAM, entidad a la que se reporta lo correspondiente a RESPEL.
- Urigo participa en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial liderado por la Secretaria Distrital de Ambiente, durante el 2015 obtuvo una calificación de 78,6 dentro de dicho Programa en su Nivel I – ACERCAR.

## **ANTICORRUPCIÓN**

URIGO S.A.S., actúa en pro de vigilar y controlar, toda forma de corrupción posible, con el fin de eliminar y sancionar dichas prácticas.

### **Programas y acciones**

- En el proceso de inducción de talento humano se incorpora el estudio del manual de responsabilidad social empresarial y códigos de comportamiento el cual contempla apartes referentes a soborno, corrupción, prevención del fraude y control del lavado de activos.
- Durante el año 2015 se documentó la Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo.

Con el fin de dar continuidad a las acciones tomadas durante el año 2015, se ha definido un plan de trabajo que se llevará a cabo durante el 2016, el cual tiene como objetivo desarrollar el proceso de mejora continua de la compañía y de sus partes interesadas, generando cultura de RSE.