



Creamos Contigo

# COMUNICADO DE PROGRESO



Red Pacto Global  
Colombia

# CARTA DE LA PRESIDENCIA

---

ALFA es una compañía colombiana, fundada en 1955 que se consolidó como Grupo posteriormente, como una estrategia clave para su competitividad. Desde la definición de nuestro propósito superior se puede evidenciar la preocupación que tenemos por construir bienestar para la sociedad y la comunidad de la que hacemos parte, así como la generación de un desarrollo sostenible conjunto.

Por ello me complace presentar el primer comunicado de progreso del Grupo Empresarial ALFA, reafirmando nuestro apoyo a los 10 principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción.

En el año 2015 con el fin de alinearnos con buenas prácticas en sostenibilidad, decidimos adherirnos al Pacto Global, asumiendo la responsabilidad de impulsar y desarrollar continuamente estos principios dentro de nuestra estrategia de negocio, cultura corporativa, al igual que en nuestras zonas de influencia.

Hoy entregamos nuestro primer reporte basado en la metodología COP, como muestra de nuestro compromiso de trabajar en un ambiente de transparencia con nuestros grupos de interés, y nuestro reto permanente de aportar a la construcción del futuro de nuestro País.

Cordial saludo,

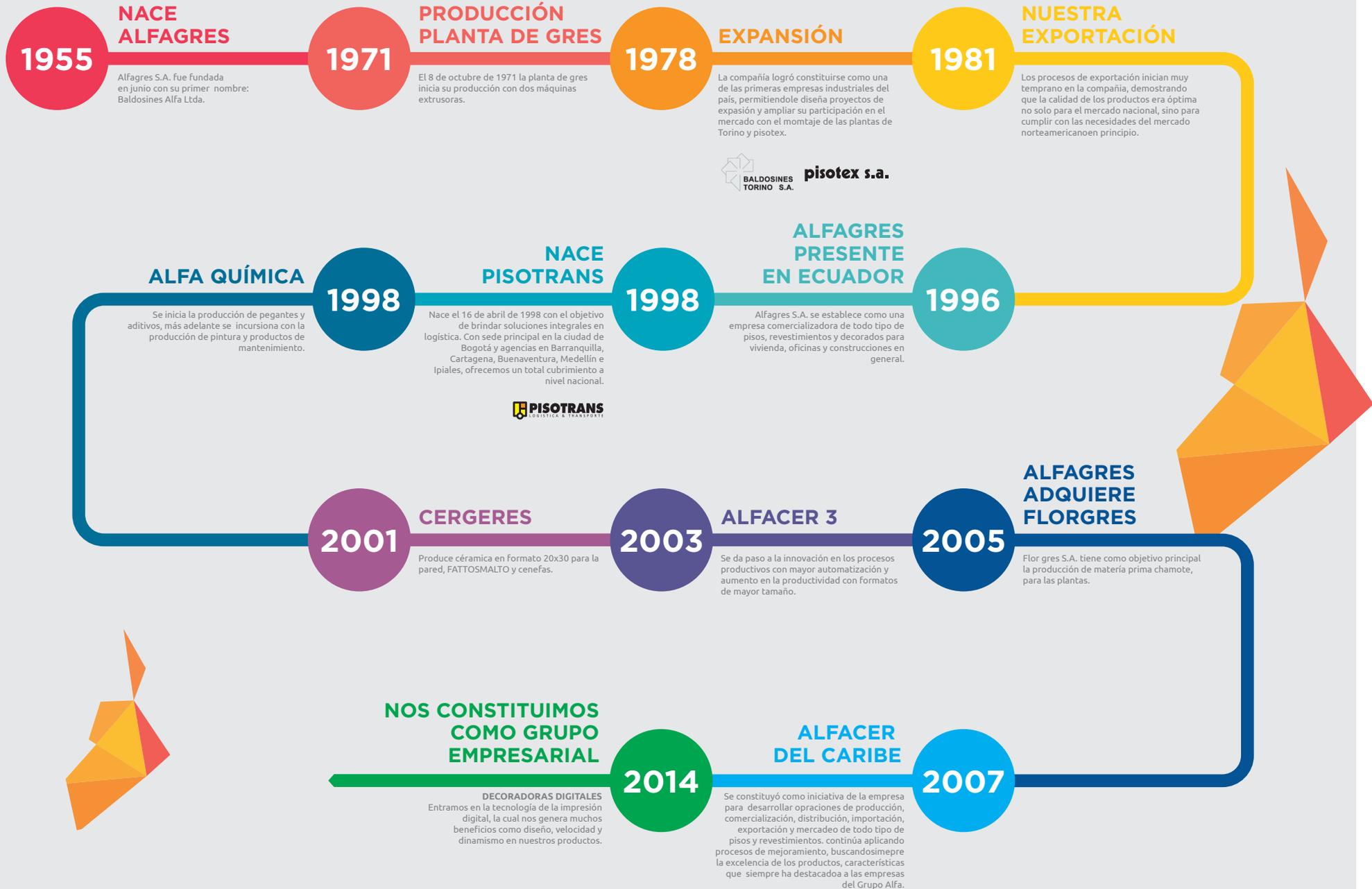
Carlos Alberto Boggio  
**Presidente Grupo ALFA**



# CONTENIDO

Pág.	
4.	1. NUESTRA HISTORIA
5.	2. QUIENES SOMOS
6.	LAS EMPRESAS DEL GRUPO ALFA
11.	ALFA EN CIFRAS
13.	EL PROPÓSITO SUPERIOR DE ALFA, LO QUE INSPIRA A SUS COLABORADORES
	NUESTRA MEGA
14.	NUESTROS VALORES CORPORATIVOS
15.	3. GOBIERNO CORPORATIVO
16.	JUNTA DIRECTIVA COMPOSICIÓN POR GÉNERO
	JUNTA DIRECTIVA COMPOSICIÓN POR EDAD
17.	4. FACTOR HUMANO
18.	NUESTROS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES
24.	EN CIFRAS
25.	COLABORADORES COMPOSICIÓN POR GÉNERO
	COLABORADORES COMPOSICIÓN POR GÉNERO Y EDAD
26.	PORCENTAJE DE COLABORADORES REPRESENTADOS EN COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
27.	COMPARACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE ALFA Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL
	NÚMERO DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR EL PACTO COLECTIVO
28.	PROGRAMAS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, ASESORAMIENTO, PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS
29.	TASA DE AUSENTISMO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO
30.	BENEFICIOS PROPORCIONADOS A LOS EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO
	OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS
31.	5. GESTIÓN AMBIENTAL
32.	NUESTRAS MEDIDAS DE GESTIÓN AMBIENTAL
34.	INDICADORES EFICIENCIA DE LOS RECURSOS CONSUMO DE AGUA PROMEDIO 2016
35.	INDICADORES EFICIENCIA DE LOS RECURSOS GENERACIÓN DE RESIDUOS
36.	INDICADORES CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN VERTIMIENTOS
37.	INDICADORES CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN RESIDUOS RECICLABLES
38.	PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL
40.	OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS
41.	6. ANTICORRUPCIÓN
	NUESTRAS ACCIONES ANTICORRUPCIÓN
43.	OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS
44.	7. ALFA SOCIAL
	FUNDACIÓN LA CAYENA NUESTRA ALIADA
46.	1. DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA VIDA CUENTA CONMIGO
47.	2. BUSCANDO LA EXCELENCIA
48.	3. EMPRENDIMIENTO SOCIAL COMUNITARIO - ACIMA
49.	4. GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA LOS HABITANTES DE NUESTRA ZONA DE INFLUENCIA
50.	5. PLAN PADRINO

# 1. NUESTRA HISTORIA



## 2. QUIENES SOMOS

---

ALFA es una compañía colombiana, fundada en 1955, jugador importante en la fabricación y comercialización de revestimientos cerámicos y líder nacional en la fabricación de alfombras, pisos en gres, baldosas y gramas sintéticas. Produce y comercializa pinturas, productos de mantenimiento, soluciones para cocinas y baños.

Tiene cerca de 3.000 empleados en Colombia, 65 puntos directos, 1.165 distribuidores y 12 ALFACENTERS.

Cuenta con operación industrial en Soacha y Barranquilla. Tiene presencia comercial en Ecuador, Estados Unidos, Chile, Perú, Centro América y el Caribe.



# LAS EMPRESAS DEL GRUPO ALFA

---

El Grupo Empresarial ALFA está compuesto por 10 empresas, dedicadas y especializadas en cada uno de los procesos de su cadena de valor, desde la obtención de las materias primas, hasta la producción, comercialización y distribución de los productos.

Forman parte del Grupo ALFA las siguientes empresas: Alfagres S.A., Alfacer del Caribe S.A., Baldosines Torino S.A., Baldosines ALFA Ecuador S.A., Flor gres, Sociedad Minera de Pantoja, Pisotrans, Desarrolladora Inmobiliaria la Cayena, Pisotex y ALFAGRES U.S.A.





#### **ALFAGRES S.A.**

La empresa cuenta con modernas plantas industriales, ubicadas en Soacha-Cundinamarca; su avanzada tecnología y continua investigación permiten ofrecer productos de óptima calidad al mercado Nacional e Internacional.

Alfagres de dedica a la fabricación de pisos, enchapes y revestimientos, tabletas cerámicas esmaltadas y decoración digital.



#### **ALFACER DEL CARIBE S.A.**

Cuenta con operaciones de producción, comercialización, distribución, importación, exportación y mercadeo de todo tipo de pisos y revestimientos para viviendas, oficinas y construcción en general.



**BALDOSINES  
TORINO S.A.**

**BALDOSINES TORINO S.A.**

Produce baldosa en grano de mármol y pisos industriales.

**pisotex s.a.**

**PISOTEX S.A.**

Fundada en 1975 con el fin inicial de producir alfombras. Se fabrican alfombras, tapetes, pie de cama.



**FLOR GRES S.A.**

Fabricación de ladrillos, bloques.



**\*SOCIEDAD MINERA DE PANTOJA S.A.\***

**SOCIEDAD MINERA DE PANTOJA S.A.**

Asesorías mineras, administración de los títulos mineros, suministro materias primas y arcillas para el proceso cerámico.



#### **PISOTRANS S.A.**

Prestación del servicio público terrestre automotor de carga y la realización de operaciones en transporte multimodal de carga, actualmente su operación está enfocada a transportar dentro del territorio colombiano las mercancías producidas y comercializadas por las Empresas del grupo Alfa.



#### **DESARROLLADORA INMOBILIARIA LA CAYENA S.A.S.**

Empresa de Desarrollo Inmobiliario, pionera y competitiva que provee soluciones integrales en materia de urbanismo, construcción, desarrollo de infraestructura y la prestación de servicios de mantenimiento, al interior de la Zona Franca La Cayena.

# BALDOSINES

---

## ALFA ECUADOR S.A.

Se establece en Ecuador en el año 1.996 como parte del Grupo ALFA de Colombia, trasladando a este mercado la experiencia de 60 años en la producción, comercialización, distribución y mercadeo de todo tipo de pisos y revestimientos para vivienda, oficinas y construcciones en general. Innova constantemente para ofrecer productos de la más alta calidad, elaborados bajo cumplimiento de normas técnicas internacionales, al mercado ecuatoriano.

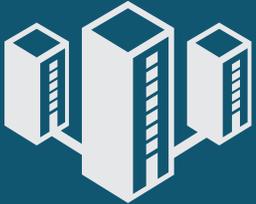


## ALFAGRES USA

---

Se encarga de la distribución y exportación de mercancías producidas por el grupo a Estados Unidos, Canadá, Asia y el Caribe, entre otras áreas. Fue establecida en 1984 y actualmente cuenta con Bodegas de almacenamiento y oficinas en las ciudades de Miami (Florida), Houston (Texas) y Anaheim (California)

# ALFA EN CIFRAS



10  
**EMPRESAS**



10  
**FABRICAS**



2800  
**COLABORADORES  
DIRECTOS**



65 PUNTOS  
**DE VENTAS  
PROPIOS**



6 REGIONES  
**DONDE EXPORTAMOS**



Tenemos presencia  
comercial en **Ecuador, Estados Unidos,  
Chile, Perú, Centro América y el Caribe.**

# ALFA EN CIFRAS

65 PUNTOS  
DE VENTAS  
DIRECTOS

12

**ALFACENTER**  
LOS ESPECIALISTAS EN REMODELACIÓN

1.165  
DISTRIBUIDORES  
A NIVEL  
NACIONAL



ALFA cuenta con 65 salas de venta en toda Colombia, dividiendo su operación en tres sectores: Zona Sur, Zona Norte y Zona Centro, abarcando así una gran parte del país.



# EL PROPÓSITO SUPERIOR DE ALFA, LO QUE INSPIRA A SUS COLABORADORES

---

“Diseñamos y construimos **bienestar** para la sociedad, **renovando** la vida de las personas a través de **espacios inspiradores.**”

## NUESTRA **MEGA**

---

En el 2020, Alfa será un grupo empresarial consolidado, líder de diseño e innovación en el mercado colombiano de la construcción y remodelación, con ventas de **COP \$800.000 millones**, en donde el **30%** proviene del mercado internacional y logra un **BEP DE 14,5%**.

# NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

---

## HUMILDAD

Trascendemos  
a través  
del servicio

## COLABORACIÓN

Uno + uno  
= tres



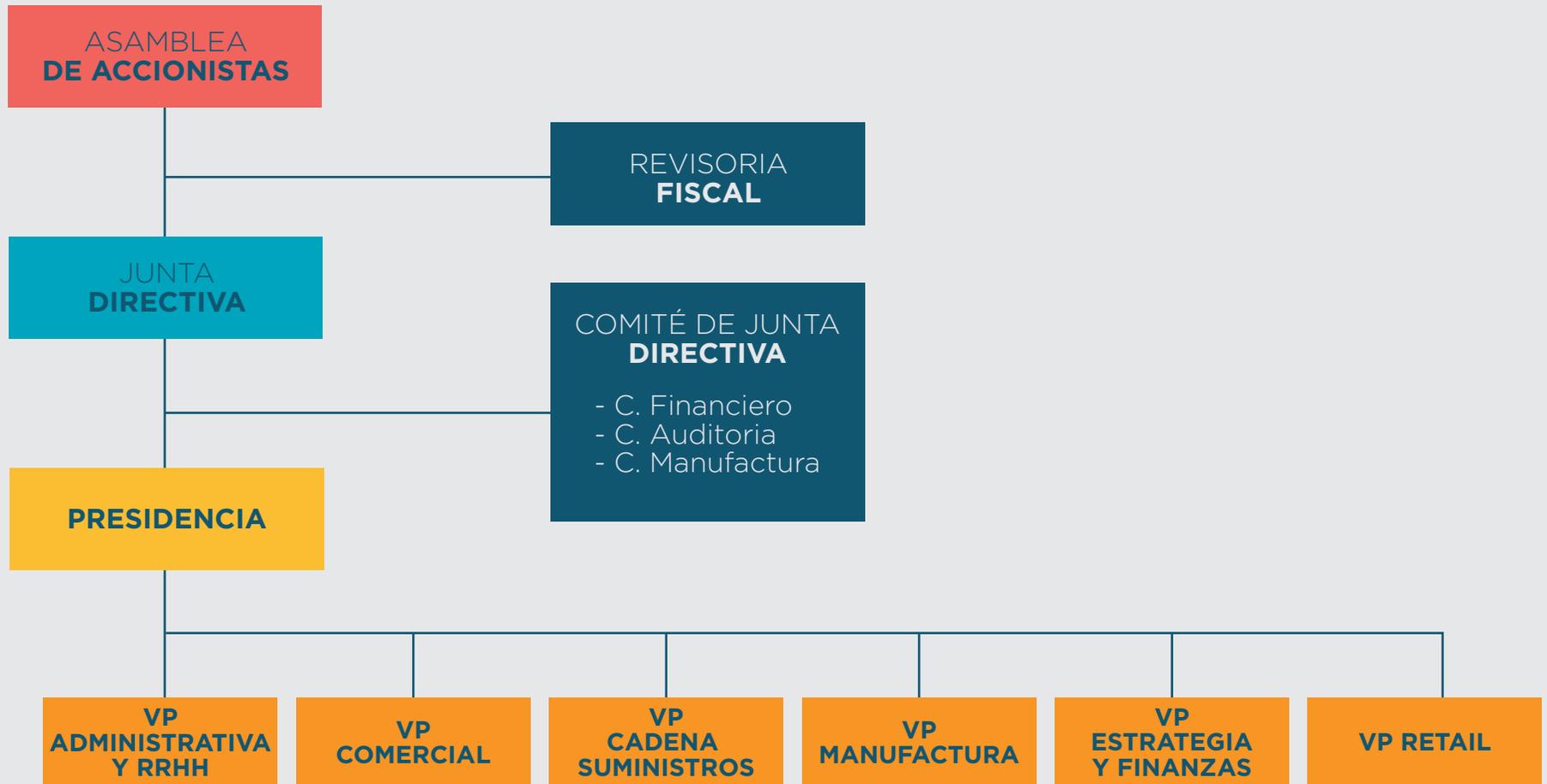
## ADAPTABILIDAD

Actuamos con  
velocidad  
y fluidez

## EXCELENCIA

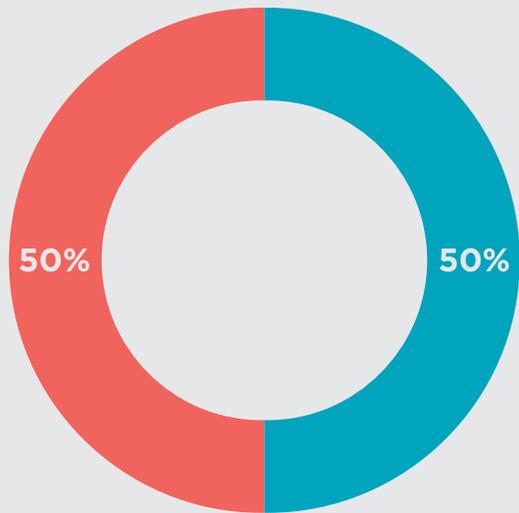
Nos desafiamos  
constantemente  
para exceder  
las expectativas

# 3. GOBIERNO CORPORATIVO



# JUNTA DIRECTIVA COMPOSICIÓN POR GÉNERO

---



● HOMBRES

● MUJERES

## PRINCIPALES

Hombres: 3

Mujeres: 2

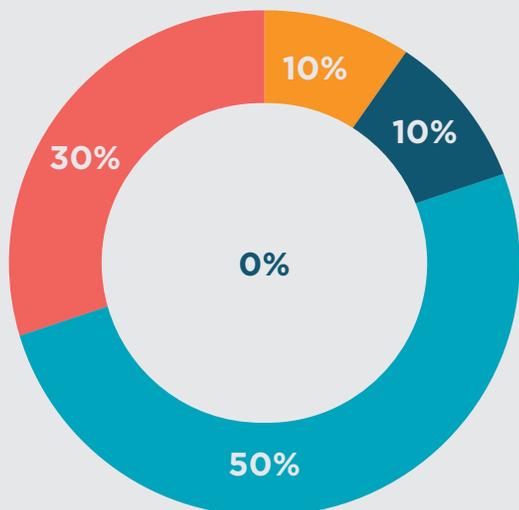
## SUPLENTE

Hombres: 2

Mujeres: 3

# JUNTA DIRECTIVA COMPOSICIÓN POR EDAD

---



● 20 A 30

● 31 A 40

● 41 A 50

● 51 A 60

● MAYOR DE 60



## 4. FACTOR HUMANO

---

En el Grupo Empresarial ALFA el factor humano es uno de los principales pilares para la sostenibilidad de nuestro negocio, por ello desarrollar nuestro talento en un ambiente laboral seguro, donde se gestione y promueva la protección de los Derechos Humanos y las buenas prácticas laborales es fundamental.

Para lograrlo la compañía ha definido políticas y herramientas, que nos permitan garantizar condiciones óptimas, y relaciones basadas en el respeto y cuidado de nuestro equipo de trabajo y entorno.



# NUESTROS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS **HUMANOS Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES**

---

## **1. Código de Ética Empresarial**

Desde el 30 de julio de 2014, contamos con un Código de Ética Empresarial que le permite a la compañía cumplir de manera adecuada con su objeto, en la medida en que constituya el requisito necesario para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés por ella afectados: colaboradores, accionistas, proveedores, socios de negocio y sociedad en general.

### **De Las Políticas**

Las relaciones entre los accionistas, el presidente, los vicepresidentes, el secretario general, los gerentes, los directores, los empleados, los colaboradores y los proveedores estarán guiadas por el respeto mutuo a sus derechos individuales como personas. El disenso, el derecho a opinar y las diferencias de opinión serán respetados entre los mismos.



## **De Los Proveedores y Contratistas**

Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación del Grupo Empresarial Alfa.

## **De Los Colaboradores**

Tratar con dignidad, respeto y justicia a los colaboradores del Grupo Empresarial Alfa, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.

No discriminar a los colaboradores del Grupo Empresarial Alfa por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el ámbito laboral.

Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los colaboradores del Grupo Empresarial Alfa.

Vincular la retribución y promoción de los colaboradores del Grupo Empresarial Alfa a sus condiciones de mérito y capacidad.

Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de los colaboradores del Grupo Empresarial Alfa en los procesos de contratación y en los de separación de estos, incluso en caso de cambio voluntario de empleador.

Garantizar la seguridad e higiene en el ámbito laboral, mediante la adopción de cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.



## 1.2 Línea y Comité de Ética

Además del código, el Grupo cuenta con la Línea Ética como mecanismo diseñado para que los colaboradores del Grupo Empresarial ALFA puedan reportar presuntas violaciones al Código de Ética, al igual que posibles conductas que pudieran poner en riesgo a la organización.

Es el Comité integrado por seis miembros elegidos por la Junta Directiva, para conocer, analizar, estudiar y resolver las contravenciones y transgresiones a las disposiciones del presente código y para proponer mejoras al sistema de ética.



## 2. Comité de Convivencia

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, de modo que se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los colaboradores.

El Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en el reglamento de trabajo de la Compañía, a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

En total son ocho personas: cuatro representantes por los trabajadores (dos principales y dos suplentes) y cuatro representantes por la empresa (dos principales y dos suplentes). Para el período Enero 2016-Enero 2017 los representantes por los trabajadores, fueron elegidos por votación secreta.

realizada por los trabajadores de la compañía, y los representantes por la empresa fueron elegidos por la Presidencia de la compañía, tal como lo estipula la Ley.

En cuanto a estadísticas, durante el año 2015 se presentaron tres quejas por supuesto acoso laboral, las cuales fueron atendidos por el Comité de Convivencia. Durante el año 2016 no se han presentado casos.



### 3. Reglamento Interno de Trabajo

Dentro de nuestro reglamento interno de trabajo está estipulado que nos acogemos al mandato de declaración de los derechos fundamentales del trabajo, por tal razón, la compañía no contrata menores de edad.

La jornada laboral para nuestros colaboradores actualmente es de 45 horas semanales y como máximo 48 horas, como lo especifica el código sustantivo del trabajo en Colombia.

La compañía cuenta con vacaciones pagadas, concede permisos por enfermedad o calamidad doméstica, y licencias por maternidad/paternidad de acuerdo con lo estipulado en nuestra legislación laboral

Estamos comprometidos con la seguridad y protección de nuestros colaboradores, por ello garantizamos los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral de nuestros trabajadores.

En ningún caso la empresa puede limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, así como imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirle el derecho al sufragio.

No ejecutamos o autorizamos actos que vulneren o restrinjan los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad. No se permite que los trabajadores amenacen, intimiden o coaccionen a otros trabajadores de la compañía.



#### 4. Otros mecanismos relevantes

Velamos por garantizar un trabajo seguro, conveniente e higiénico a través de una Política de SST, una Matriz de Peligros y mediciones ambientales, así como por entregar facilidades como los equipos de protección y capacitación necesarios para desempeñar sus labores a los colaboradores.

Llevamos a cabo un control de horarios, horas extras y cargas laborales, además de realizar pausas activas, sensibilizaciones y entrenamiento con el área de Salud Ocupacional para garantizar tiempos de descanso de los trabajadores.

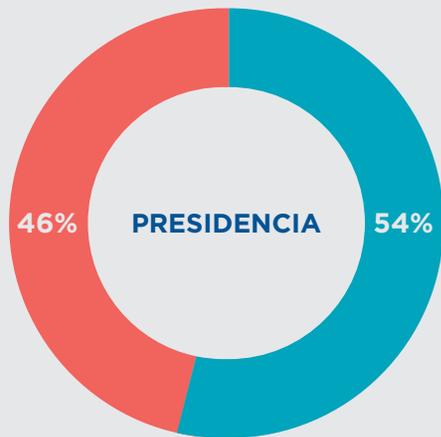
Nos preocupamos por contar con un salario digno a través de estudios de Salarios, revisión de la equidad interna y externa.

Para garantizar el respeto a la privacidad de nuestros empleados contamos con una Cláusula para el manejo y almacenamiento de la información (Habeas Data)

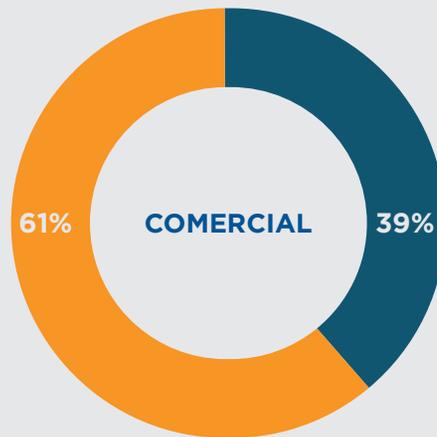


# EN CIFRAS

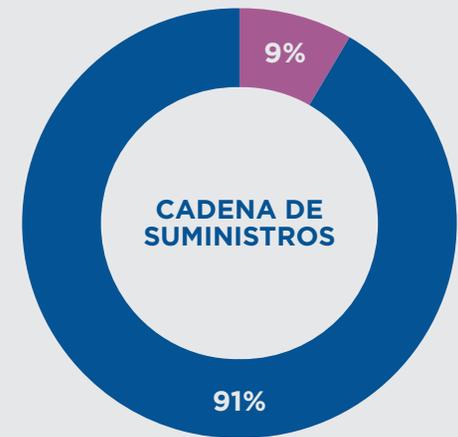
## COLABORADORES COMPOSICIÓN POR GÉNERO



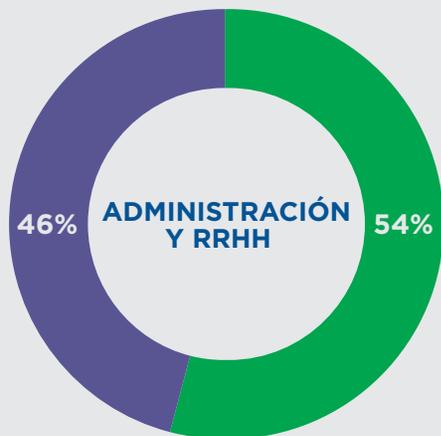
● FEMENINO ● MASCULINO



● FEMENINO ● MASCULINO



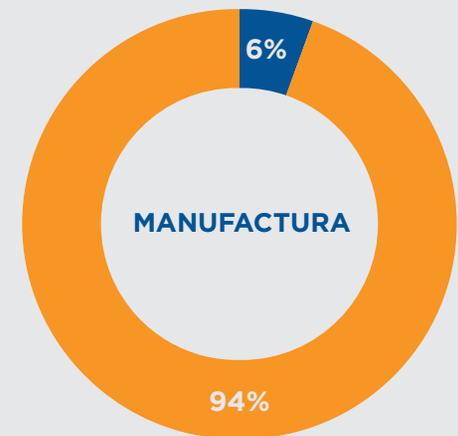
● FEMENINO ● MASCULINO



● FEMENINO ● MASCULINO



● FEMENINO ● MASCULINO



● FEMENINO ● MASCULINO

# PORCENTAJE DE COLABORADORES REPRESENTADOS EN COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:

---

Colaboradores representantes en Comités Paritarios de SST (Copasst): **32** (1,7% que representan al 100% de los colaboradores a nivel nacional).

Colaboradores representantes en Comités Operativos de Emergencia (COE): **202** (10,8% que representan al 100% de los colaboradores en los centros de trabajo a nivel nacional).

Total colaboradores representantes en Comités de SST: **234** (12,45% que representan al 100% de los colaboradores a nivel nacional).



## COMPARACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE ALFA Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL:

---

El salario base de Alfa esta un **25%** por encima del salario mínimo local

## NÚMERO DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR EL PACTO COLECTIVO

---

**1.050** trabajadores cubiertos por pactos colectivos.



# PROGRAMAS DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN, **ASESORAMIENTO, PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS**

---

## **16 programas en total**

1. Programa de autocuidado.
  2. Programa de capacitación en técnicas de comunicación asertiva como herramienta para el trabajo en equipo.
  3. Programa de capacitación en técnicas de relajación para el manejo del estrés.
  4. Programa de cuidado de espalda.
  5. Programa de cuidado de manos.
  6. Programa de control de energías peligrosas.
  7. Programa de estandarización de tareas "Superseguro".
  8. Programa de pausas activas.
  9. Programa de prevención de consumo de cigarrillo, alcohol, drogas y sustancias psicoactivas.
  10. Programa de prevención y atención de emergencias.
  11. Programa de seguridad química.
  12. Programa de seguridad minera.
  13. Programa de seguridad vial.
  14. Programa de trabajo en alturas.
  15. Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular.
  16. Programa de vigilancia epidemiológica auditiva.
- 

# TASA DE AUSENTISMO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO:

---

Tasa de ausentismo 2015:  
**2,5 días perdidos por cada 100 trabajadores.**

Enfermedades profesionales a 2015:  
**0,9% - 26 trabajadores con diagnóstico de enfermedad laboral.**

Días perdidos **2015**:  
Por accidente de trabajo: **2.465**  
Por enfermedad laboral: **84**  
Por enfermedad común: **14.137**  
Por licencia de maternidad o paternidad: **2.414**  
Total días perdidos por incapacidad: **19.100**

Número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo: **Cero (0).**



# BENEFICIOS PROPORCIONADOS A LOS EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO:

---

Descuento especial en producto a empleados y familiares:  
**Del 20% hasta del 40%**

## **Convenios colectivos**

Auxilio en casino de alimentación en la planta

## **Beneficios de pacto colectivo:**

Incremento adicional al establecido por el gobierno

Subsidio de transporte adicional

Subsidios familiares

Auxilio educativo

Primas extralegales por antigüedad, navidad y vacaciones

# OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

---

Realizar programas de gestión de riesgos basados en el análisis de accidentalidad y enfermedad laboral .

Tener un mayor énfasis en riesgo psicosocial, en el aspecto de los recesos y descansos de los empleados.

Realizar una nueva medición de clima laboral para determinar la percepción actual de los colaboradores sobre el ambiente de trabajo.

Ampliar la promoción de estándares internacionales de derechos humanos en nuestras interacciones con proveedores y socios de negocio.



## 5. GESTIÓN AMBIENTAL

---

Tenemos un gran compromiso con el cuidado y uso responsable de nuestro medio ambiente, estamos convencidos de la importancia de hacer sostenible nuestra operación, por ello adoptamos y establecemos medidas que nos permitan prevenir, medir y reducir nuestros impactos, al igual que la creación e implementación de metodologías que nos permitan gestionar los recursos para el desarrollo de nuestra actividad de una manera más eficiente.



# NUESTRAS MEDIDAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

---

ALFA tiene como uno de sus principios más importantes cumplir con la normatividad vigente de legislación ambiental y dar respuesta a todos los requerimientos de las autoridades competentes, lo que regula por medio de la Matriz Legal Ambiental.

Preocupados por tener una mejora continua en el ámbito ambiental, la compañía realiza un control permanente en la eficiencia del consumo de recursos y el control de la contaminación, a la que hace seguimiento a través de indicadores de desempeño ambiental.

Mitigamos el impacto ambiental con el control de vertimientos, a través de plantas de tratamientos de aguas residuales, se establecen sistemas de control de emisiones y actualmente se pone en práctica el Programa para el Manejo de Residuos Sólidos, Reciclaje y Residuos Peligrosos.

Con la implementación del Sistema de Gestión de la Energía de ALFA, tomamos medidas para hacer seguimiento, medir y reducir el consumo de este recurso. Hemos mejorado el desempeño energético a través de optimizaciones tecnológicas y haciendo control de fugas, y con el fin de continuar mejorando nuestros indicadores, nos encontramos en el proceso de comprar equipos con criterios de eficiencia energética.



Establecemos medidas para prevenir y reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, gracias al Programa de Control de Emisiones Atmosféricas. Realizamos nuestra primera medición de Huella de Carbono y tenemos presupuestado medir este impacto nuevamente el próximo año.

Contamos con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes industriales que afecten el medio ambiente y la salud humana con el Plan de Gestión del riesgo de vertimientos y el Plan de contingencia de emisiones, PGIRESPEL.

Del mismo modo el Programa de ahorro y uso eficiente del agua se encarga de desarrollar medidas para reducir su consumo, se espera que para el siguiente año se reduzca un 2% del consumo por tonelada producida. Para prevenir, reducir y tratar las descargas de aguas residuales se creó el Proyecto 0 vertimientos, para que en los años posteriores el uso del agua residual de la PTARD sea total en la fabricación de nuestras baldosas.

Para reducir la producción de desperdicio y su manejo responsable se encuentra en desarrollo el Programa de Gestión de Residuos Sólidos, cuyo objetivo es incrementar el reciclaje un 2% en el próximo año.

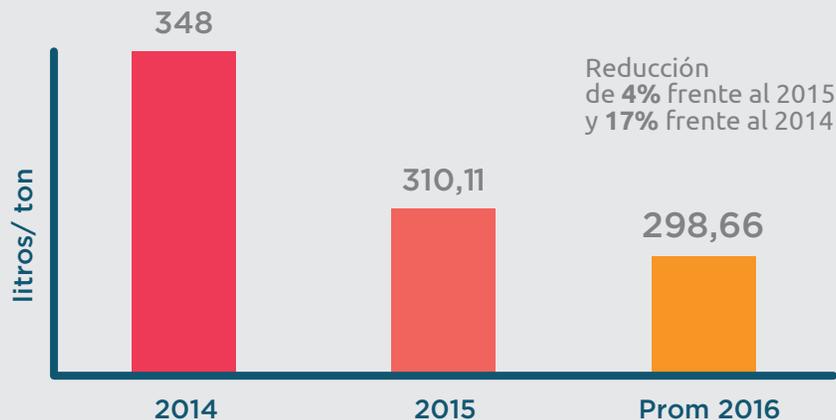
En lo que respecta a los impactos significativos en la biodiversidad, implementamos el Plan de Manejo Ambiental aprobado para la minería, el cual asegura la prevención, disminución y las compensaciones respectivas.

Aseguramos que los recursos se usen de manera sostenible, adelantando proyectos en utilización de materia prima reciclada, por ejemplo el agua para la producción de cerámica es reusada.

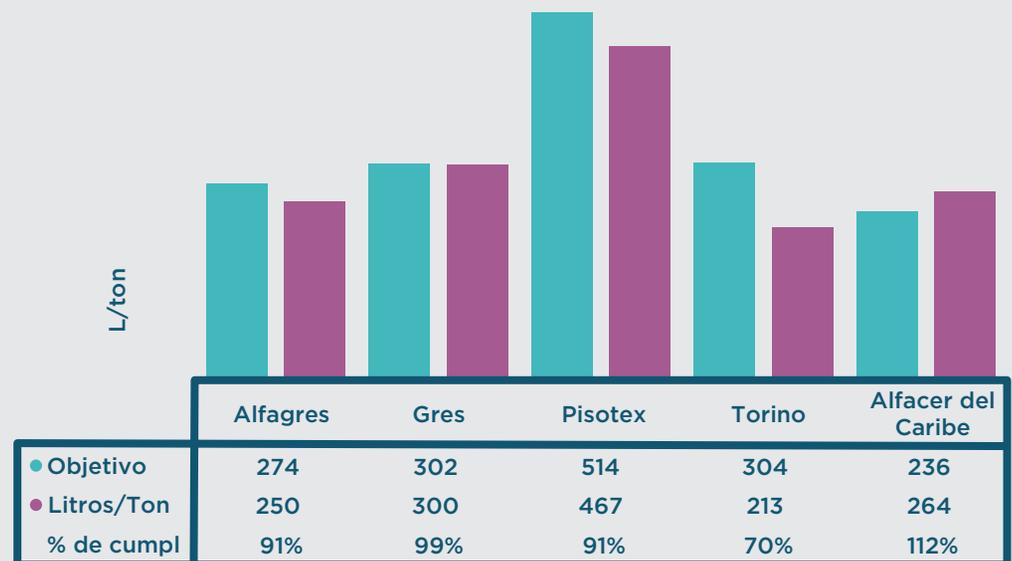


# INDICADORES EFICIENCIA DE LOS RECURSOS CONSUMO DE AGUA PROMEDIO 2016

## USO EFICIENTE DEL AGUA



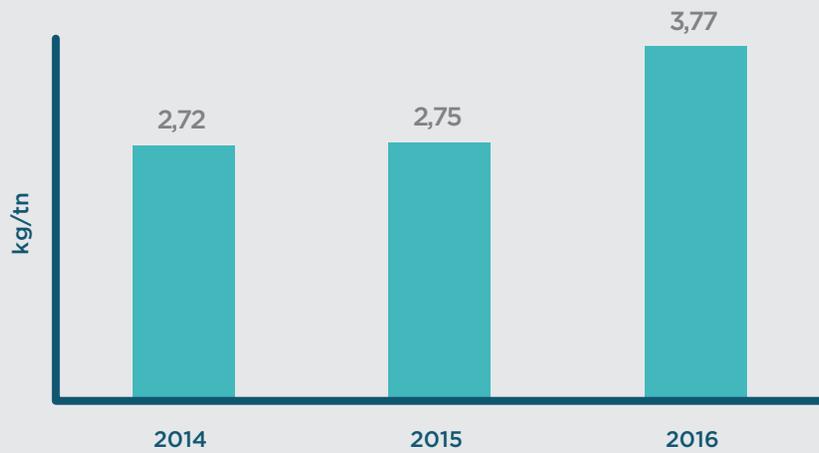
## EFICIENCIA POR EMPRESAS



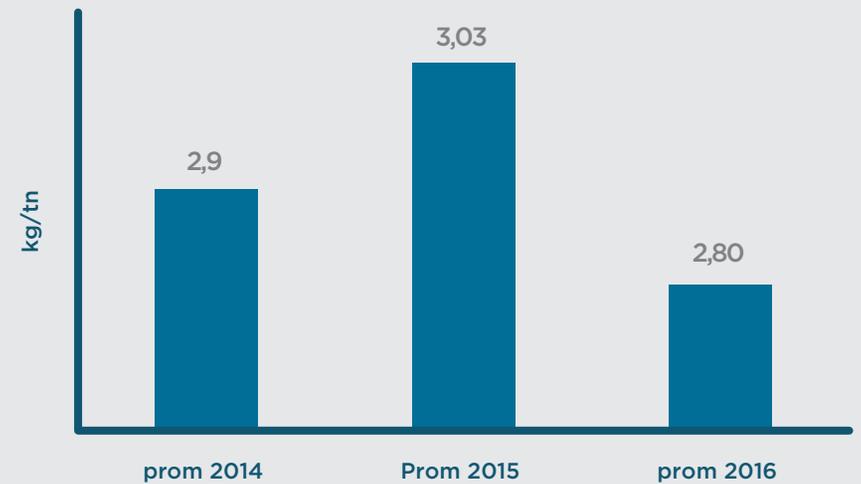
# INDICADORES EFICIENCIA DE LOS RECURSOS **GENERACIÓN DE RESIDUOS**

---

## GENERACIÓN DE RESIDUOS ALFAGRES

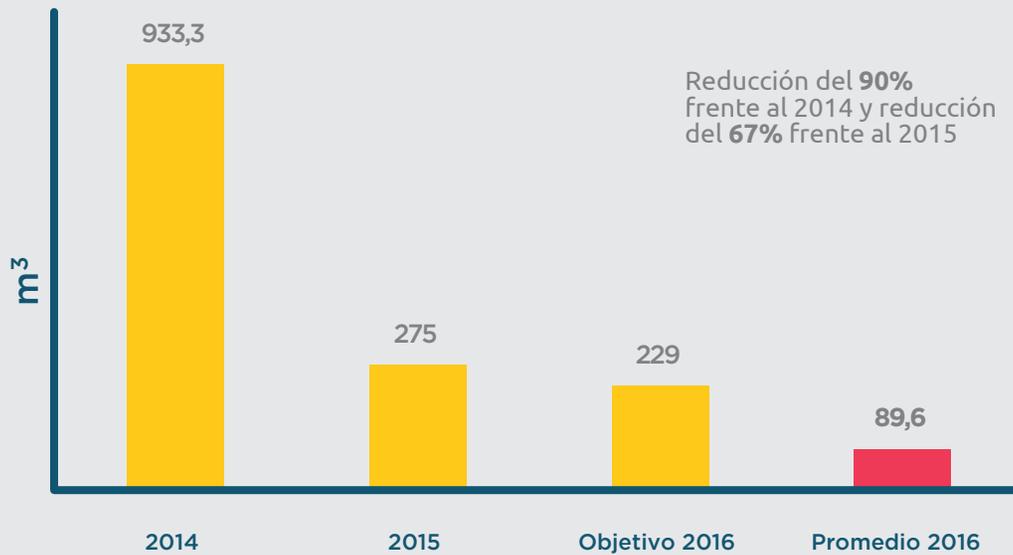


## GENERACIÓN DE RESIDUOS ALFACER DEL CARIBE

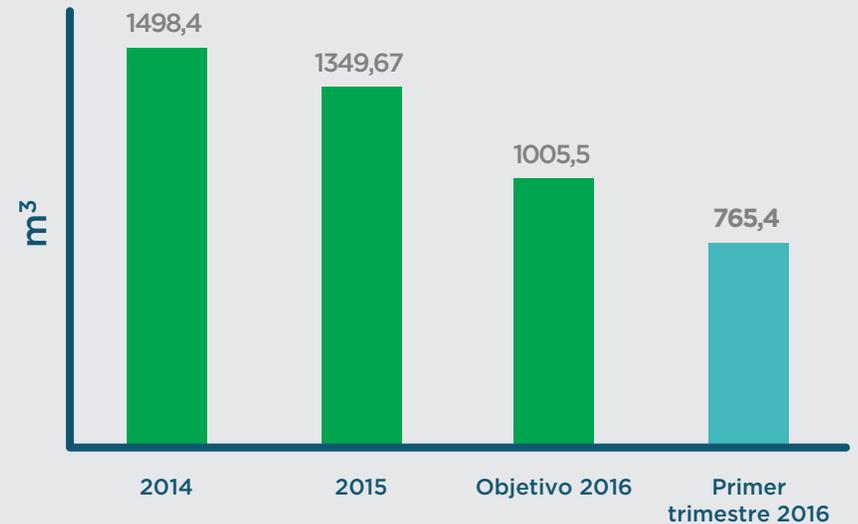


# INDICADORES CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN VERTIMIENTOS

## VERTIMIENTOS ALFAGRES

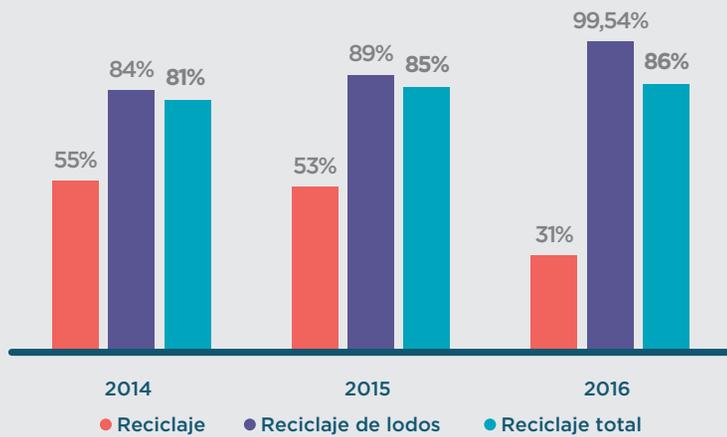


## VERTIMIENTOS ALFACER DEL CARIBE

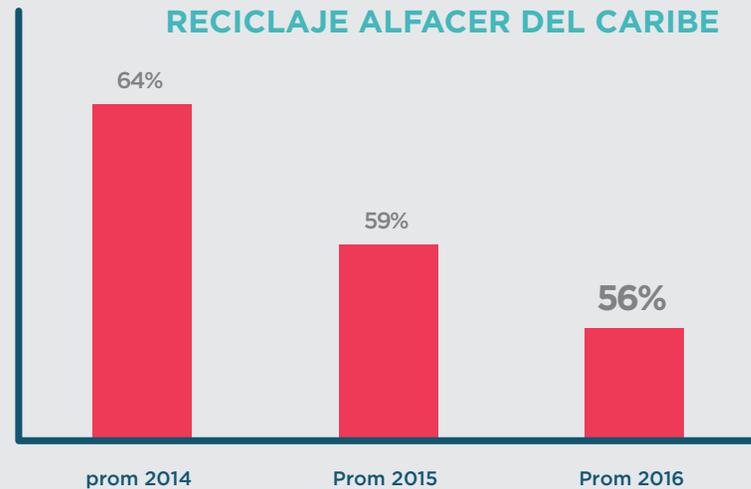


# INDICADORES CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN RESIDUOS RECICLABLES

## RECICLAJE ALFAGRES



## RECICLAJE ALFACER DEL CARIBE



# PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL

Tiene el objeto de concientizar a través de la educación ambiental y así disminuir las problemáticas existentes en la compañía y prevenir

## Gestión y Uso eficiente de los recursos:

Ahorro y uso eficiente de la energía  
Ahorro y uso eficiente del agua  
Uso eficiente de las materias primas

## Control de la contaminación:

Manejo de residuos sólidos:  
Reciclables, peligrosos y ordinarios.  
Contaminación auditiva  
Gases de efecto invernadero

## Conservación:

Compensación  
Protección de la biodiversidad  
Desarrollo sostenible

## PERSONAL CAPACITADO



# PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL

## ACTIVIDADES

ENERO  
26

DÍA MUNDIAL  
DE LA EDUCACIÓN  
AMBIENTAL



FEBRERO  
15

DÍA MUNDIAL  
DE LA ENERGÍA



MARZO  
22

DÍA MUNDIAL  
DEL AGUA



ABRIL  
22

DÍA MUNDIAL  
DE LA TIERRA



MAYO  
17

DÍA MUNDIAL  
DEL RECICLAJE



# OPORTUNIDADES DE MEJORA

## PROPUESTAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

---

Para prevenir, minimizar y remediar los impactos significativos en la biodiversidad el reto para los años siguientes es establecer frecuencias efectivas de monitoreo con el acompañamiento de la autoridad ambiental, e implementar nuestra estrategia ambiental.

Otro desafío que queremos asumir para los próximos años es garantizar la reducción de desperdicios en materias primas en nuestros procesos productivos.

Como herramienta para promover los estándares ambientales internacionales en nuestras interacciones con proveedores y socios de negocio, esperamos poner en marcha el Programa de Compras Verdes, que actualmente se encuentra en construcción.



## 6. ANTICORRUPCIÓN

---

Fijamos estándares de comportamientos, fomentando la autorregulación y conciencia social, para convertir nuestro conducta diaria de honestidad y transparencia en una rutina al actuar con actitud responsable.

Nuestro principal objetivo es promover un comportamiento uniforme a través de la práctica de las normas universales, cuidando de la reputación de la Organización y su sostenibilidad.

## NUESTRAS ACCIONES ANTICORRUPCIÓN

---

Implementamos nuestro Sistema de Ética al 100% para garantizar la prevención de situaciones como la corrupción, el fraude, el conflicto de interés, el lavado de activos y la financiación al terrorismo, entre otros.

Este sistema esta compuesto por tres frentes:

### CÓDIGO DE ÉTICA

Reúne los principios, valores y directrices éticas que deben guiar nuestros comportamientos.

### LÍNEA ÉTICA

Mecanismo diseñado para reportar de manera respetuosa y con reserva de datos, presuntas violaciones al Sistema de Ética, así como posibles actos incorrectos, fraude, corrupción y conductas que se consideren puedan ir en contra de la ética organizacional.

### COMITÉ DE ÉTICA

Es el órgano encargado de conocer, analizar, estudiar y resolver el incumplimiento o violación a las disposiciones del Código de Ética.



Se realizó la divulgación de este sistema a todos los colaboradores del Grupo ALFA a través de los medios internos de comunicación de la compañía, se difunde en todas las sesiones de Inducción Corporativa y está disponible de manera permanente para consulta en la ALFAnet (Intranet). De igual forma para reafirmar el compromiso que debemos adquirir con el código, se efectuó una adhesión al contrato de trabajo de todos los colaboradores.

Adicional al Sistema de Ética contamos con otros procedimientos internos que nos permiten ser responsables en el ámbito de anticorrupción, como lo son el fortalecimiento de la cultura de riesgos de la organización en prevención LA/FT a través de comunicados y capacitación virtual y el Manual del sistema de autocontrol y gestión de riesgo de lavado de activos y financiación al terrorismo.

Evaluamos el riesgo anticorrupción y respaldamos este compromiso en todos nuestros negocios, validando en Listas Restrictivas, Clientes, Proveedores y Colaboradores, este proceso lo realizamos con la firma Risk Consulting Colombia, cuya disponibilidad mínima de la aplicación del 98,2%.

Finalmente realizamos acciones conjuntas para la promoción de iniciativas anticorrupción dando cumplimiento al 100% de las disposiciones de la Superintendencia de Sociedades.



# OPORTUNIDADES DE MEJORA

## **PROPUESTAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS**

---

Diseñar e implementar un sistema de administración de riesgos dando cumplimiento a la iniciativa del plan estratégico de ALFA.

Aumentar la productividad de los procesos con el módulo de riesgos y la implementación del software ISOLUCION.

Actualización permanente del cumplimiento de las disposiciones de la Superintendencia de Sociedades.



## 7. ALFA SOCIAL

---

Nuestro compromiso es estimular actividades de interés social en beneficio de comunidades vulnerables.

Nuestros lineamientos sobre las actividades de Responsabilidad Social están orientadas a realizarse primordialmente, en las zonas de influencia de ALFA entendidas como las comunidades que habitan los territorios aledaños a las operaciones industriales de la Compañía.

## FUNDACIÓN LA CAYENA NUESTRA ALIADA

---

Fundación La Cayena es una organización sin ánimo de lucro, constituida en 2009 por Almagres S.A, Alfacer S.A y Zofracar S.A., y fue creada con el compromiso de trabajar en la área de influencia de la zona franca donde están localizadas.

Su objetivo está basado en construir una comunidad sostenible, brindándole oportunidades de formación y emprendimiento a los habitantes (8.375 - censo 2011) del corregimiento de Juan Mina, donde más del 70% de sus habitantes se encuentran en situaciones de extrema pobreza y el 30% han sido desplazados por la violencia del país, por esta razón muchos de ellos se ven expuestos a diario a situaciones difíciles como el desempleo, pocas oportunidades de formación académica y desnutrición, entre otras.



ALFA busca ir más allá del valor económico, aportando no solamente en el desarrollo del sector empresarial, sino asumiendo una visión de sostenibilidad con la comunidad del territorio impactado. Teniendo en cuenta las dificultades de la población de Juan Mina y generando espacios de interacción directa con actores comunales, se consiguió la consolidación de Fundación La Cayena, a partir de la cual se dio inicio a un proceso de conocimiento del territorio, en busca de generar un vínculo de confianza que permitiera implementar los proyectos o intervenciones de interés común, es así como actualmente se están desarrollando 4 programas, cada uno con un grupo beneficiario específico.

Todos estos programas están enfocados a brindar espacios y herramientas que aporten al fortalecimiento individual y colectivo de la comunidad, consiguiendo su auto-sostenibilidad en aspectos de bienestar y desarrollo.



## PROGRAMAS



Desarrollo de habilidades para la vida uso y aprovechamiento del tiempo libre



Promoción de la Excelencia Académica. Disminuir la deserción escolar. Inclusión de jóvenes a programas de educación superior.



Emprendimiento Social comunitario. Proveeduría inclusiva.



Generación de oportunidades para los habitantes de nuestra zona de influencia.



# 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA VIDA CUENTA CONMIGO

---

Está enfocado a menores entre los 5 y 16 años, la metodología aplicada es la creación de actividades lúdicas formativas que promuevan el uso y aprovechamiento del tiempo libre de manera responsable, de esta forma se logran mitigar los factores de riesgo a los cuales los menores pueden verse expuestos dentro de su territorio (prostitución, consumo de sustancias psicoactivas, trabajo infantil, vandalismo). Desde el 2015 se estableció una alianza con Fútbol con Corazón, organización que por medio del deporte refuerza valores y aporta al desarrollo de habilidades.

**BENEFICIARIOS DIRECTOS**

**120 NIÑOS**

**BENEFICIARIOS INDIRECTOS**

**480 PERSONAS**



## 2. BUSCANDO LA EXCELENCIA

Apoya a los adolescentes con un buen promedio académico que están terminando su formación básica secundaria (grados 9° 10° y 11°) y se encuentran interesados en una preparación para las pruebas de estado (ICFES).

Lo anterior, con el objetivo de motivar la Excelencia académica, disminuir la deserción escolar y brindar mayores oportunidades de acceso a la formación técnica o superior, así se contribuye a la disminución de la pobreza y al aumento del desarrollo de Juan Mina. Para este fin se cuenta con una alianza estratégica de las siguientes organizaciones:

- **Grupo Educativo Hélmer Pardo**, el cual desarrolla estrategias educativas para el apoyo a estudiantes e instituciones educativas frente al examen de estado.
- **Moviliza-T**, Empresa transportadora que facilita la movilidad de los estudiantes diferentes espacios educativos.
- **Corporación PEP - Programa de Excelencia Personal**: Entidad formadora en competencias que potencializan la confianza individual y responsabilidad social.

**BENEFICIARIOS**

**120 JOVENES**

**BENEFICIARIOS INDIRECTOS**

**80 PERSONAS**



### 3. EMPRENDIMIENTO SOCIAL COMUNITARIO - ACIMA

---

Mediante la formación y el desarrollo de competencias, se busca brindar oportunidades de ingreso a las mujeres cabeza de hogar de Juan Mina. Teniendo en cuenta los avances industriales de la zona, se brinda capacitación y asesoramiento que permitan la sostenibilidad de un negocio rentable. Además de brindar educación en ese ámbito La Fundación la Cayena hace seguimiento y asesoramiento en la creación del negocio, así como en la comercialización de los productos que ACIMA produce. **Actualmente se cuenta con 7 beneficiarias directas, lo que representa 7 familias saliendo de la pobreza extrema.**



## 4. GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA LOS HABITANTES DE NUESTRA ZONA DE INFLUENCIA

---

La Fundación promueve la mejora de habilidades de acuerdo a la oferta laboral con la que cuenta la zona franca, con el fin de aumentar la vinculación laboral de los habitantes del sector. Durante el último semestre de 2015 se logró vincular a 20 habitantes de Juan Mina.



## 5. PLAN PADRINO

---

Otro aspecto relevante para el desarrollo de la comunidad de Juan Mina se encuentra en el Plan Padrino, programa que cuenta con 3 empresas aliadas y cuyos colaboradores pueden apadrinar a los niños del sector, brindándoles un aporte monetario mensual que ayuda a que tengan mayores oportunidades para el mejoramiento de su calidad de vida. Este plan apoya los dos primeros programas mencionados anteriormente: **Cuenta Conmigo y Buscando la Excelencia.**

La esencia del trabajo realizado por Fundación La Cayena radica en el acercamiento e interacción continua con la comunidad, pues a partir de esta estrategia se ha logrado el reconocimiento de la organización y aceptación de los proyectos. Adicionalmente, se han conseguido alianzas estratégicas con organizaciones públicas y privadas que aportan a la ejecución y desarrollo de los programas en beneficio de la comunidad.

PLAN **PADRINO**

148 **PADRINOS**

116 NIÑOS  
**APADRINADOS**

67 DONANTES  
**GENERALES**



Creamos Contigo

