

# INFORME DE PROGRESO 2016



**IMERC LTDA.**

**Dirección: Carretera a Mamonal, Urbanización Santa Clara Manzana K lote N° 4  
Cartagena – Colombia**

**Tel: 6770040 – 6676975. Celular: 3012185283**

**Email: [liliacarmona@imercltda.com](mailto:liliacarmona@imercltda.com)**

**<http://www.imercltda.com>**

Elaborado Por:

**G****DS** | **GESTIÓN & DESARROLLO  
SOSTENIBLE S.A.S.**

**<http://www.gestionydesarrollosostenible.com.co/>**

Este es el segundo informe de Responsabilidad Social Empresarial de IMERC LTDA. El cual comparte las buenas prácticas en materia de sostenibilidad con sus grupos de interés, presentando los resultados logrados durante el año 2016, así como las acciones implementadas por la empresa para cumplir con los 10 principios del Pacto Global y contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El informe presenta un resumen de lo que es hoy la empresa y la gestión más relevante que ha realizado con sus diferentes grupos de interés:, Empleados y sus familias, Clientes, Proveedores, Sociedad, Comunidad, Ambiente y Accionistas.



**Alcance y  
Cobertura  
del  
Informe**

## **I. Gestión Empresarial**

Consiste en una breve descripción de lo que es hoy día IMERC LTDA, lo que hace, como lo hace, hacia dónde va, cómo está estructurada, los valores corporativos que se promueven y la interrelación con nuestros grupos de interés.

## **II. Derechos humanos**

En este capítulo se incluye los aspectos de gestión empresarial relevantes con la prevención de riesgos laborales, promoción de la salud del empleado, planes de formación, protección de datos, comunicación con el cliente y gestión de la cadena de suministros, cumpliendo así con los dos primeros principios de Placto Global.



**Estructura  
del  
Informe**



### III. Estándares laborales

En este capítulo se incluye los aspectos de gestión empresarial relevantes con la comunicación fluida con el empleado, equidad e igualdad, estado de la empresa frente a los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad de sus servicios, dando cumplimiento a los cuatro siguientes principios de Pacto Global.

### IV. Medio ambiente

En este capítulo se hablara sobre los aspectos de gestión empresarial relacionados con la sensibilización en materia de preservación de los recursos naturales y la prevención de la contaminación, los programas de reducción y consumo de residuos, la formación ambiental de los empleados, dando cumpliendo a los tres siguientes principios de Pacto Global.

### V. Anticorrupción

En este capítulo hablaremos sobre los aspectos de gestión empresarial relacionados con la gestión de riesgo en corrupción y el desarrollo de la política de transparencia, dando así cumpliendo al ultimo principio de Pacto Global.



Estructura  
del  
Informe





Cartagena, Abril 6 del 2017

Nuestra Gerencia General,

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

El presente reporte describe los progresos realizados por **IMERC LTDA**, en la integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Durante la gestión del año 2016 esta integración se visualizó mediante las acciones realizadas por nuestra compañía para dar cumplimiento a nuestro compromiso con los anteriores principios.

El alcance de este comunicado anual de progreso es del 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2016, abarcando todos los proyectos ejecutados en la región específicamente en Cartagena de Indias.

Atentamente,

  
**LILIA MARIA CARMONA GONZÁLEZ**  
Gerente General  
IMERC LTDA





## QUIÉNES SOMOS

Somos una empresa con 21 años de experiencia, en la prestación de servicios de ingeniería mecánica, civil, eléctrica e instrumentación, especializada en montajes dedicada a la ejecución de proyectos para el sector industrial. Contribuimos al fortalecimiento y crecimiento de nuestros clientes aportando nuestra experiencia y un recurso humano capacitado y comprometido que permiten, el máximo aprovechamiento de los recursos. Desarrollamos nuestra gestión con ética, enfoque en el cliente, sentido económico y responsabilidad social y ambiental.

## SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO, MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD (SSTAC)

Nuestro compromiso es garantizar un servicio que satisfaga los requerimientos y necesidades de nuestros clientes.

En IMERC LTDA, consideramos como aspecto esencial la Gestión Sostenible, en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo, Ambiente, Calidad y el respeto por los derechos Humanos

**Somos tu mejor elección porque somos:**



Amigos del  
Planeta



Precisos



Lideres



Rapidos



Eficientes

## NUESTROS SERVICIOS

### Diseño, Construcción y Montaje de:



- Sistemas contraincendios.
- Sistemas de Bombeo.
- Sistemas de tuberías a presión y de proceso.
- Estructuras metálicas.
- Redes de tubería.
- Equipos rotativos en general.

### Ingeniería de Detalles:



- Elaboración de especificaciones para todo tipo de montajes bajo códigos y normas aplicados en cada caso.
- Análisis de flexibilidad.
- Cálculos estructurales.

### Mantenimiento:



- Limpieza con chorro abrasivo y aplicación de pintura.
- Diseño, armado y desarmado de andamios tipo Cuplock.
- Reparación Integral de Tanques API.
- Retiro de lodos.
- Limpieza de tanques API.

### Obras Civiles:



- Obras civiles en general.
- Construcción de estructuras especiales de concreto.
- Construcción de estructuras de concreto convencional.



## MISIÓN

En IMERC LTDA trabajamos para cumplir los requerimientos del cliente garantizando la calidad final del producto aportando toda nuestra experiencia en el campo metalmecánico y civil, en armonía con nuestro personal, la comunidad y el ambiente.



## VISIÓN

IMERC LTDA será una organización líder en el mercado regional y modelo de desarrollo empresarial, fundamentado en el crecimiento humano y tecnológico, cubriendo las expectativas del mercado y de nuestros clientes, contando con procesos efectivos en continua mejora, certificados bajo las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007 y el RUC®





## VALORES

**Compromiso**

Actitud de entrega y disciplina entre todos los trabajadores de IMERC LTDA que permita cumplir los objetivos.

**Respeto**

Capacidad de mantener altos niveles de tolerancia, comprensión, paciencia y empatía en las relaciones.

**Cooperación**

Armonía que se logra al interior de IMERC LTDA por medio del trabajo en equipo, el compañerismo, la unión y el sentido de pertenencia.

**Eficacia**

Capacidad de los distintos trabajadores de IMERC LTDA para trabajar de forma óptima, sistemática y organizada.

**Creatividad**

Capacidad de aportar ideas y soluciones nuevas ante las distintas situaciones que se presentan en IMERC LTDA.

## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Nuestra Política de Sostenibilidad, se fundamenta en siete (7) ejes principales el cual apunta al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos y a nuestros grupos de interés, los cuales son: Colaboradores, Comunidad, Ambiente, Proveedores, Clientes, Accionistas y Autoridades. De esta forma contribuimos a la sostenibilidad de la organización y a la mejora continua.

Por cada eje de nuestra Política de Sostenibilidad tenemos objetivos estratégicos, definidos por indicadores y metas de cumplimiento, en el 2016 el comportamiento de cada uno de ellos fue favorable y satisfactorio para la organización.



  
LILIA M. CARMONA G

Gerente

Fecha de vigencia 14-02-2017

10 Versión 06

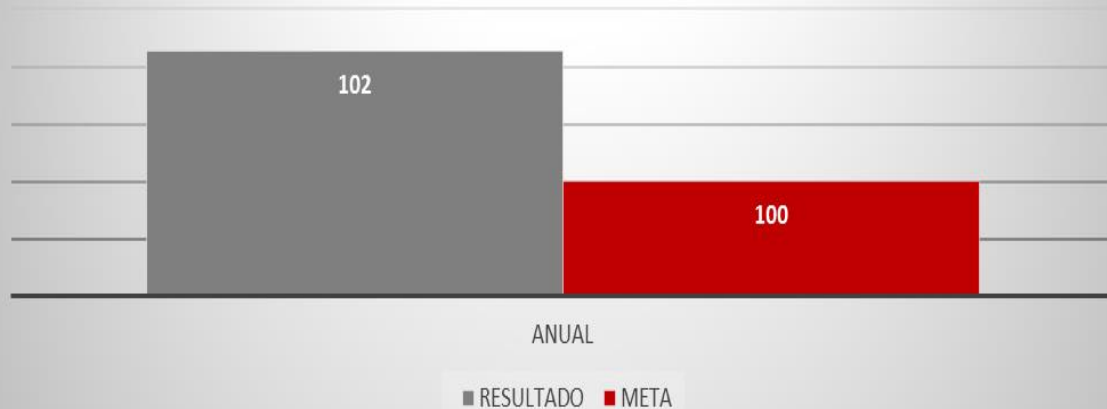


## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN ESTRATÉGICA

OBJETIVOS	NOMBRE DEL INDICADOR	META PROPUESTA 2016	META ALCANZADA 2016
Asegurar los recursos requeridos por la organización para garantizar su óptimo funcionamiento.	Cumplimiento del Presupuesto SGI y HSE	≤100%	100%

## Presupuesto SGI y HSE



Ene-Dic

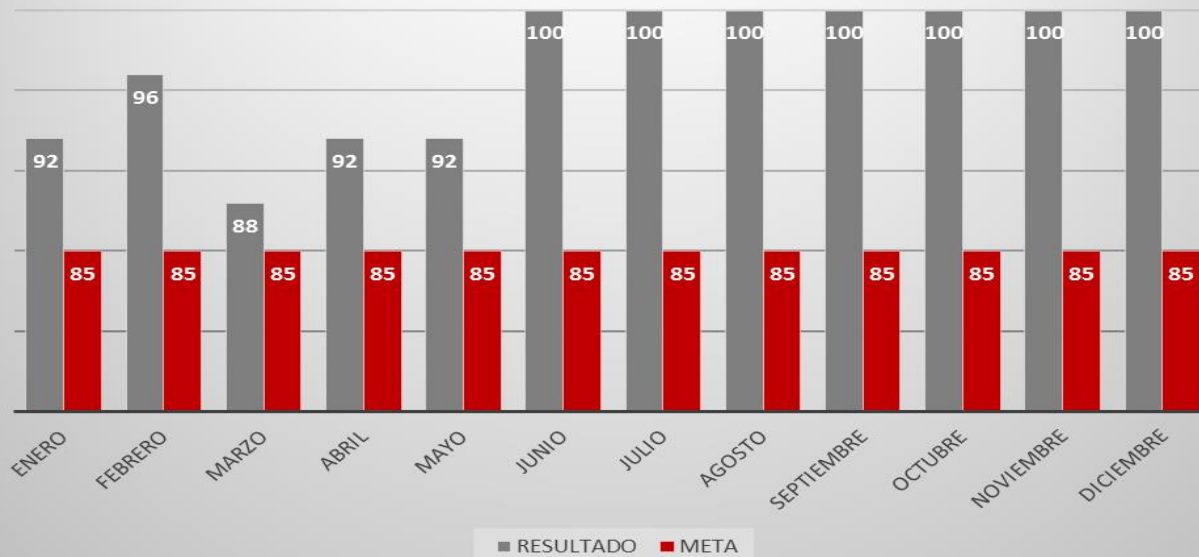
Se cumplió con el presupuesto asignado a 2016 donde el desempeño de cumplimiento fue superior a lo establecido debido a la ejecución de algunos proyectos donde se excedió lo presupuestado.

## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN ESTRATÉGICA

OBJETIVOS	NOMBRE DEL INDICADOR	META PROPUESTA 2016	META ALCANZADA 2016
Asegurar los recursos requeridos por la organización para garantizar su óptimo funcionamiento.	Cumplimiento de Indicadores	≥85%	97%

## Cumplimiento de Indicadores



Ene-Dic


Se cumple con la meta establecida para el año 2016 en el cumplimiento de indicadores y su gestión por procesos.

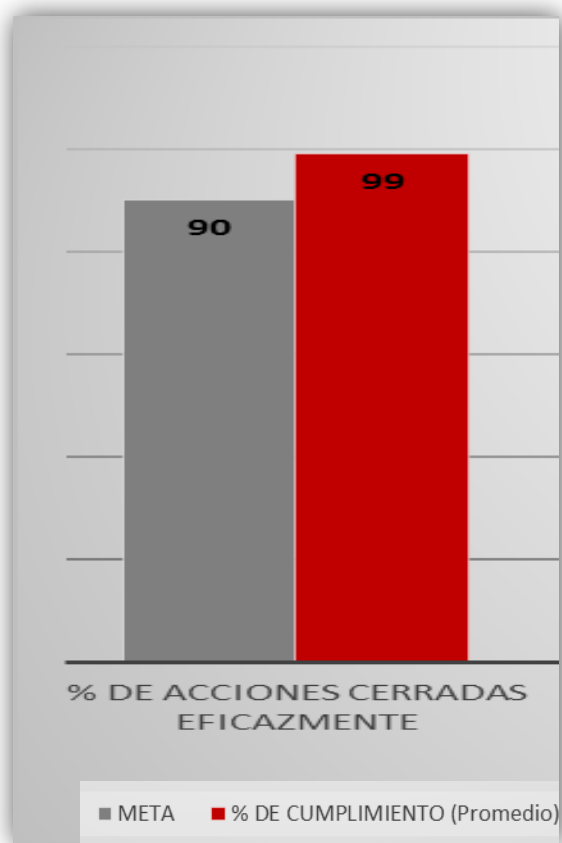


## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN SOSTENIBLE

## OBJETIVOS

 Mejorar continuamente el Sistema de Gestión Integral de la empresa.




## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES

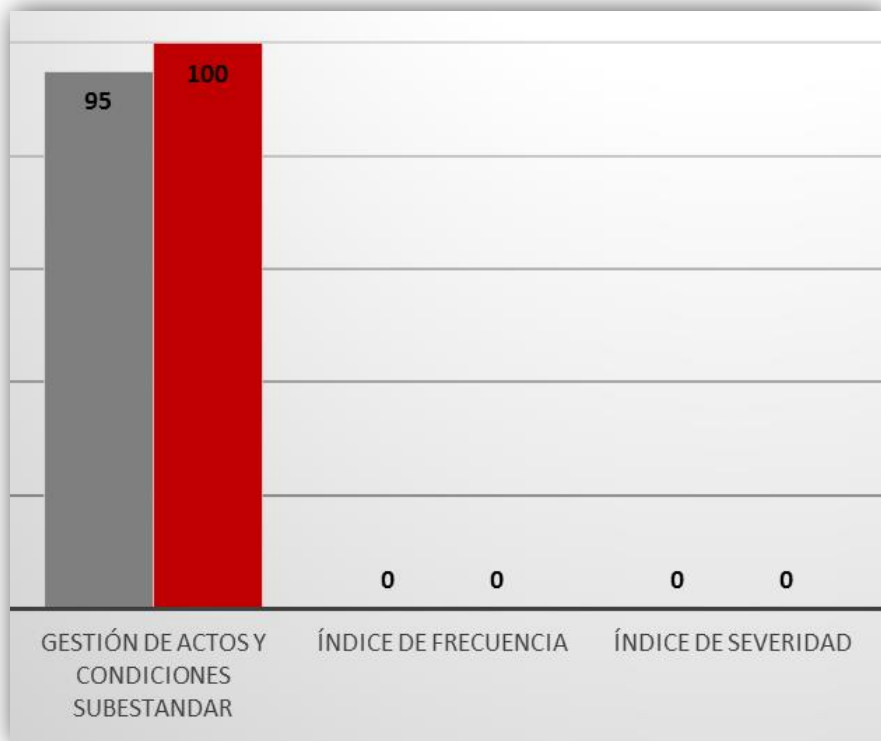
INDICADOR	ANALISIS
% de acciones cerradas eficazmente	Se evidencia que las acciones generadas en los meses de enero a diciembre ya se encuentran cerrada a la fecha se han generado 91 acciones.

## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN SOSTENIBLE

## OBJETIVOS

 Prevenir incidentes de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro.



■ META ■ % DE CUMPLIMIENTO (Promedio)


## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES

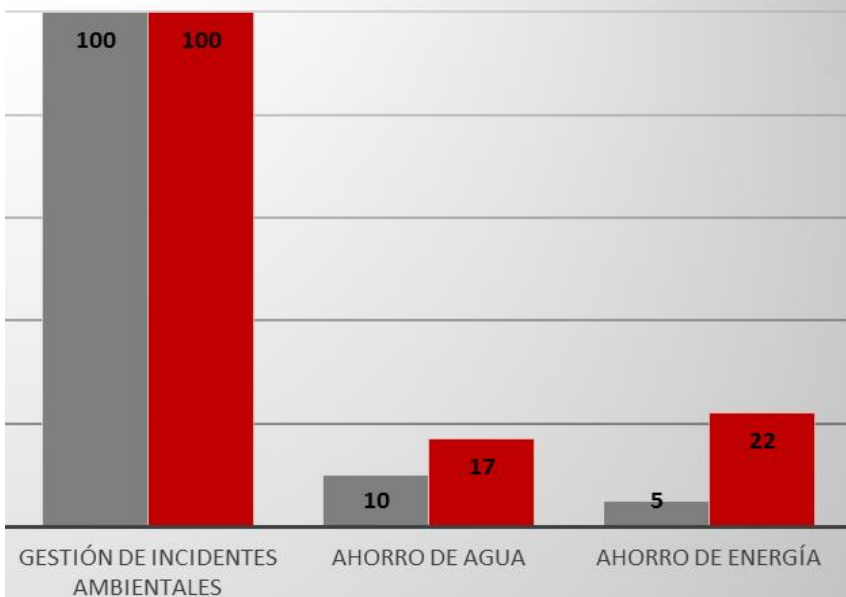
INDICADOR	ANALISIS
Gestión de actos y condiciones subestandar	Se evidencia cierre de los actos y condiciones encontradas en cada proyecto, en los cuales se reportó actos y condiciones inseguras de la Siguiete manera: Construcción Bodega 3 en Febrero y 1 en Abril. Bodega MA-0029163 1 en Junio y 1 en Julio. Argos Clinker 2 en Septiembre, 13 en Octubre, 10 en Noviembre y 6 en Diciembre.
Índice de Frecuencia	No se han presentado casos de reportes por Accidentes laborales, ni por Enfermedades Laborales de enero a diembre se lleva un total de HHT 84665.
Índice de Severidad	No se han presentado casos de reporte de accidentes laborales, ni enfermedades laborales donde se presenten incapacidades, de enero a octubre se lleva un total de HHT 84665.

## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN SOSTENIBLE

## OBJETIVOS

 Preservar el Ambiente a través de la prevención de los incidentes y de la contaminación ambiental contribuyendo al desarrollo sostenible.



■ META ■ % DE CUMPLIMIENTO (Promedio)


## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES

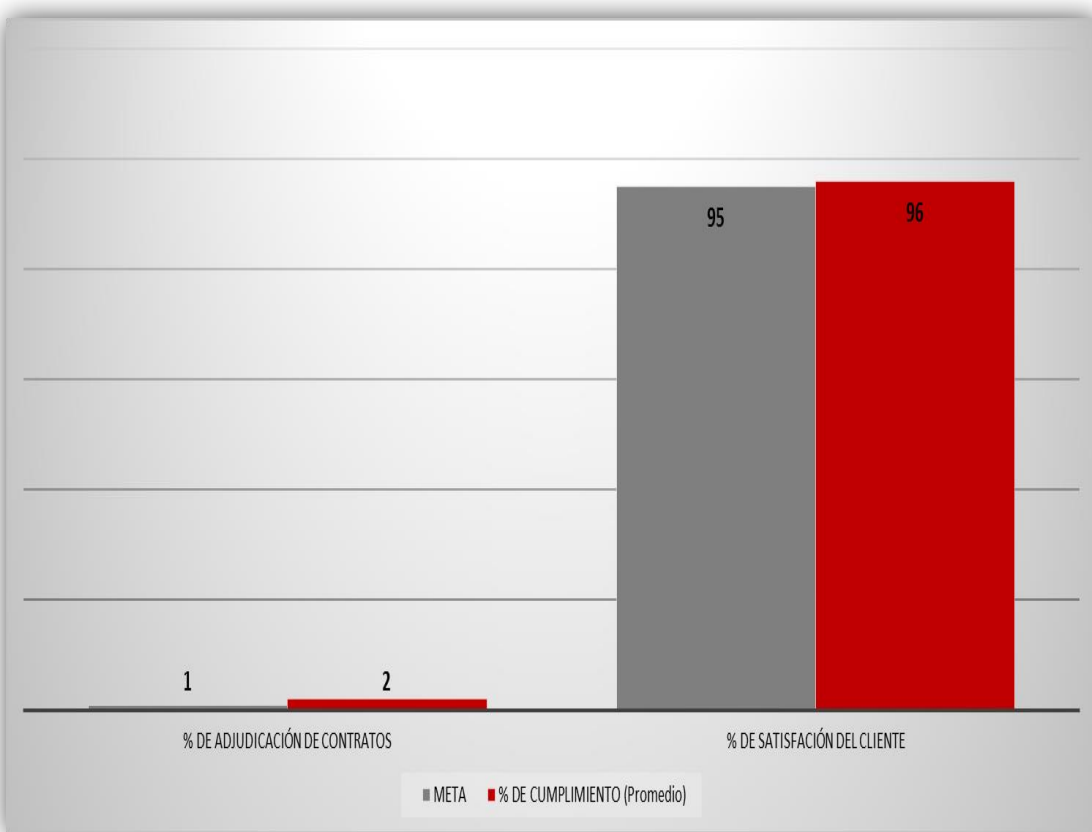
INDICADOR	ANALISIS
Gestión de incidentes ambientales	No se presentan reporte de incidentes ambientales durante el año 2016.
Ahorro de Agua	En lo corrido del año 2016 no se presenta aumento en el consumo del agua, cumpliendo así la meta mensual el 10% de Ahorro y cerrando el año con un promedio de ahorro 17%
Ahorro de Energía	En lo corrido del año 2016 no se presenta aumento en el consumo de la energía, cumpliendo así la meta mensual el 5% de Ahorro y cerrando el año con un promedio de ahorro 22%

## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN DE COMERCIAL

## OBJETIVOS

 Garantizar la sostenibilidad de la organización a través de la gestión de contratos y acuerdos comerciales, que permitan relaciones duraderas con nuestros clientes.



## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES


INDICADOR	ANÁLISIS
% de Adjudicación de Contratos	Durante el año 2016 la empresa IMERC LTDA presento 51 propuestas de las cuales dos fueron adjudicadas por la empresa ARGOS S.A. a la fecha del mes de octubre. IMERC LTDA durante el presente año realizo procesos de inscripcion y renovacion en plataformas de evaluacion de posibles proveedores de empresas del sector industrial, las cuales son consideradas por la empresa como clientes potenciales, dada la demanda de bienes y servicios que por la naturaleza de su Core Bussines requieren. Como resultado de esta gestion se obtuvo la oportunidad de licitar con empresas diferentes a nuestro cliente principal ECOPETROL S.A.
% de Satisfacción del Cliente	En el año 2016 se tuvo un resultado positivo en cuanto a las evaluaciones de desempeño realizadas por el cliente, las cuales abarcan aspectos HSE, administrativos, especificaciones tecnicas, plazos y responsabilidad social. Obteniendo un resulta superior a 95 puntos porcentuales en promedio.



## OBJETIVOS Y METAS 2016

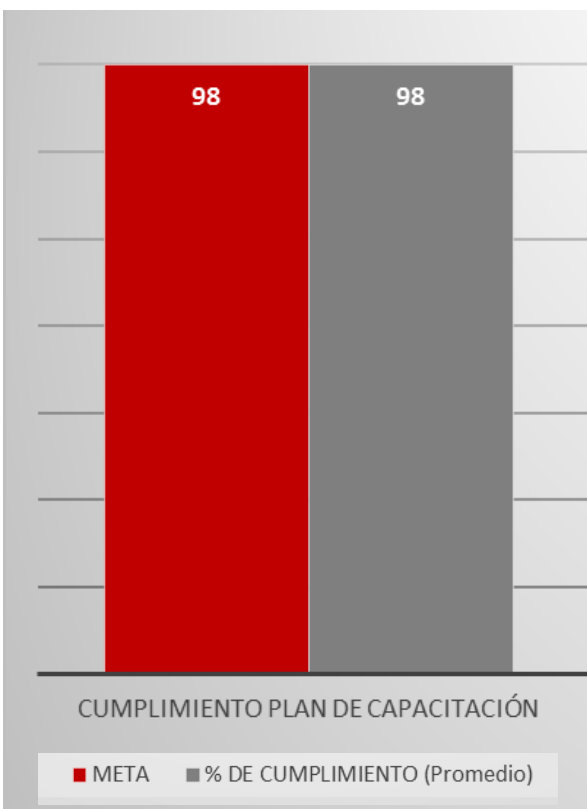
## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## OBJETIVOS

 Garantizar la competencia de nuestros colaboradores concientizándolos en el cuidado de la salud, del ambiente e importancia del cumplimiento de requisitos.

## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES


INDICADOR	ANÁLISIS
Cumplimiento Plan de Capacitación	<p>Para el análisis del primer indicador que toma como nombre cumplimiento del plan de capacitaciones, en primera medida se toma la decisión por parte de Recursos Humanos y la Coordinadora del SGI a principios del año 2016, de que el cronograma de capacitaciones se iba a organizar mes a mes, dependiendo de las necesidades que fueran surgiendo de cada proyecto en la empresa, y no como se venía haciendo en años anteriores que se realizaba un cronograma de capacitaciones para todo el año, sin pensar en los cambios que podían surgir en el transcurso de todo el año, trayendo de una u otra forma muchas desviaciones para la gestión del plan. Para este informe se toma como base los periodos comprendidos entre febrero a octubre de 2016.</p> <p>Para el plan de capacitaciones año 2016 se programaron hasta el mes de octubre un total de 46 capacitaciones, de las cuales se llegaron a ejecutar satisfactoriamente un total de 45 capacitaciones. Estas capacitaciones se debieron en los dos proyectos que se están desarrollando durante el año y la parte administrativa de Imerc Ltda.</p> <p><b>PROYECTO BODEGAS:</b> Para este proyecto se programaron un total de 16 capacitaciones de las cuales se ejecutaron satisfactoriamente 15, esto se debió a que para el mes de mayo del presente año se tenía programado dos capacitaciones: <i>Prácticas Saludables para manejar el estrés</i> el cual se cumplió satisfactoriamente, y la otra sobre <i>Conservación Respiratoria</i> el cual no se pudo cumplir debido a que el capacitador asignado por nuestro proveedor ARL SURA no asistió ya que había presentado renuncia a la empresa. Esta capacitación se vuelve a reprogramar para el 25 de agosto de 2016, cumpliéndose satisfactoriamente.</p> <p><b>PROYECTO LOTE:</b> Para este proyecto se programaron un total de 5 capacitaciones de las cuales se ejecutaron la totalidad de ellas de forma satisfactoria. Para este proyecto solo se toma el mes de marzo ya que fue un proyecto corto y la disponibilidad de tiempo para acercarse a la empresa o ir a las capacitaciones programadas por ARL SURA era muy minino, por tal razón solo se toma un solo mes.</p> <p><b>ADMINISTRATIVO:</b> Para la parte administrativa se programaron para el periodo de febrero al mes de octubre un total de 25 capacitaciones, ejecutándose satisfactoriamente la totalidad, ya que la mayoría de las capacitaciones se realizaron en la oficina y siempre estaba la disponibilidad de los trabajadores del área administrativa a participar de ellas.</p>

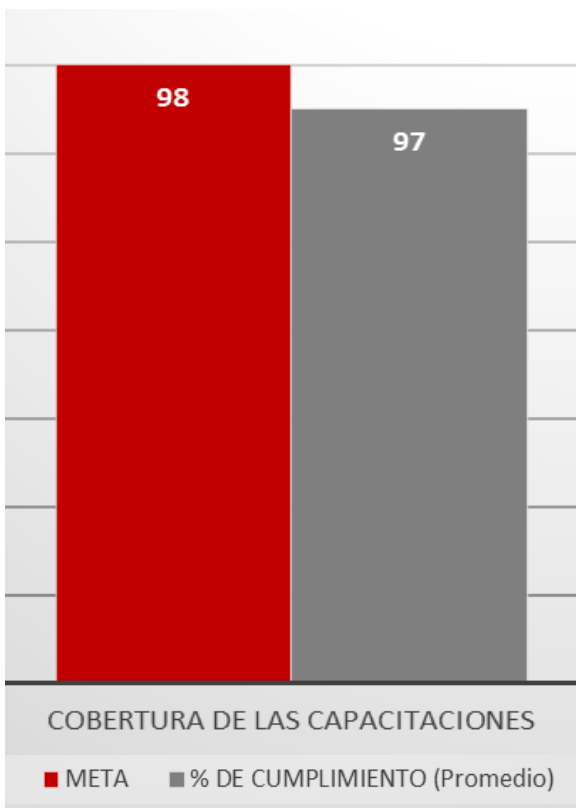


## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## OBJETIVOS

 Garantizar la competencia de nuestros colaboradores concientizándolos en el cuidado de la salud, del ambiente e importancia del cumplimiento de requisitos.




## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES

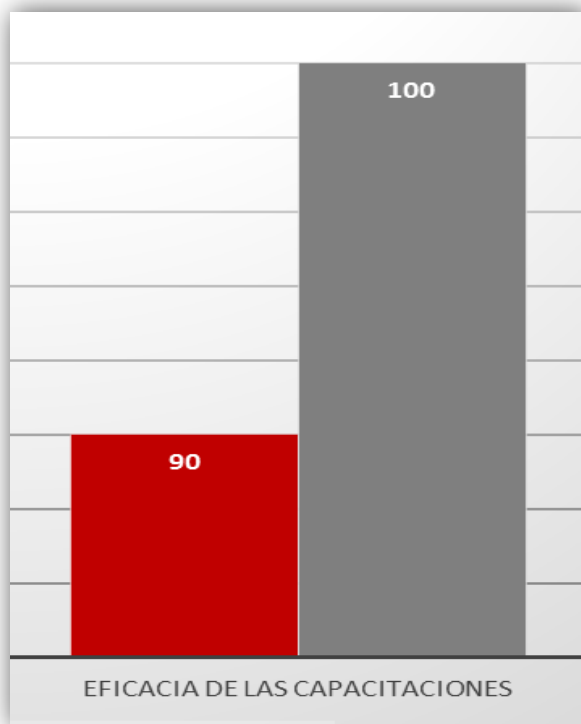
INDICADOR	ANALISIS
Cobertura de las capacitaciones	Para nuestro segundo indicador, podemos observar que se refleja una desviación en el indicador no cumpliendo con la meta que es del 98%, arrojando un resultado de <b>97%</b> . Este resultado se presenta por el incumplimiento en el mes de mayo de 2016, en donde se deja de ejecutar una de las dos capacitaciones que se tenía programa para el proyecto Bodegas MA-0029163, haciendo referencia a la capacitación sobre <b>Conservación Respiratoria</b> qué posteriormente se reprograma para el mes de agosto. Podemos observar que hubo una tendencia de 11 trabajadores en el mes de mayo esto a la no ejecución y asistencia del personal a la capacitación antes mencionada. Para el mes de mayo se programaron un total de 7 capacitaciones de las cuales 5 fueron para la parte administrativa y dos para el Proyecto de Bodegas. Para el periodo de febrero a octubre del presente año se convoco a un total de 296 trabajadores para que participaran de las capacitaciones programadas mes a mes, evidenciándose una asistencia de 285 trabajadores en estos periodos.

## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## OBJETIVOS

 Garantizar la competencia de nuestros colaboradores concientizándolos en el cuidado de la salud, del ambiente e importancia del cumplimiento de requisitos.



■ META ■ % DE CUMPLIMIENTO (Promedio)


## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES

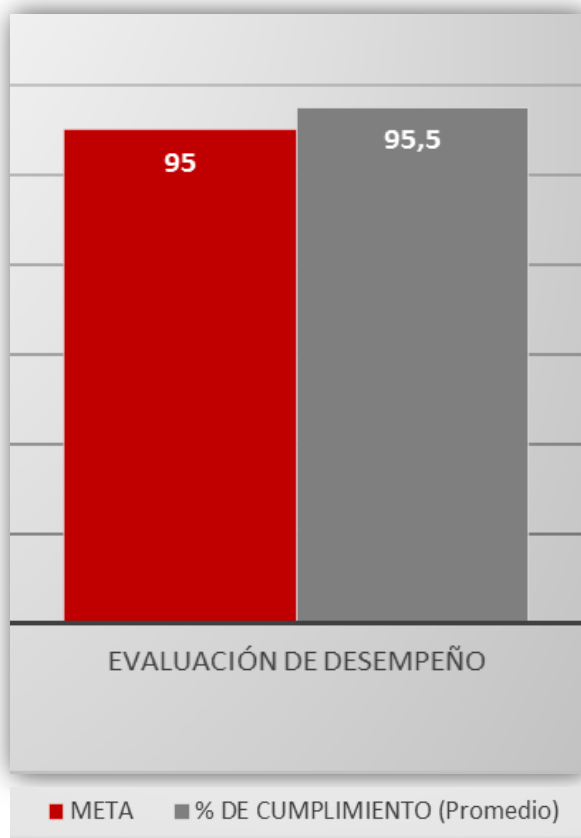
INDICADOR	ANALISIS
Eficacia de las capacitaciones	Para el análisis de este indicador podemos decir que el resultado fue satisfactorio sobrepasando la meta del 98% arrojando un resultado del 100% cumpliendo con la meta establecida. Para los periodos comprendidos entre febrero a octubre del presente año se le realizó al personal un total de 260 evaluaciones arrojando resultados eficaces en su totalidad. Al principio de año se planifica y en base a nuestro indicador de poder medir la eficacia de la capacitación y el entendimiento que haya tenido cada trabajador, se les realiza un quiz, de manera escrita en donde se formulan 4 o 5 preguntas, con una modalidad de calificación de 0 a 5, siendo mayor puntaje. Para las capacitaciones que se realizan de manera externa ya sea en (ARL SURA, COMFAMILIAR, COMFENALCO, SENA, ETC), no se les exige entregar alguna evaluación, solo para estas capacitaciones se adjunta el listado de asistencia y temática de la capacitación plasmado en el formato de la empresa.

## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## OBJETIVOS

 Garantizar la competencia de nuestros colaboradores concientizándolos en el cuidado de la salud, del ambiente e importancia del cumplimiento de requisitos.



## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES


INDICADOR	ANALISIS
Evaluación de desempeño	<p>Las Evaluaciones de desempeño del primer semestre del año, comprendido entre el primero de enero y el treinta de junio del 2016, arrojan resultados satisfactorios para todos los colaboradores de Imerc Ltda., debido a que al realizar un promedio entre la percepción de cada trabajador con la de su jefe inmediato respecto a los factores a evaluar que afectan su desempeño en el trabajo, se obtiene un producto satisfactorio que da cuenta de que las capacidades, habilidades y competencias de cada colaborador contribuyen de forma exitosa en la consecución de sus objetivos y responsabilidades dentro de la empresa; así como evidencian la contribución de cada uno de ellos para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.</p> <p>Para el segundo semestre del año 2016 el número de trabajadores evaluados aumentó con respecto al semestre inmediatamente anterior. Del total de trabajadores evaluados, a 19 se les aplicó el formato Evaluación de desempeño I, y al resto el formato Evaluación de desempeño II. Cuyos resultados fueron satisfactorios para todo el personal teniendo en cuenta que los colaboradores lograron mantener un adecuado desempeño en la ejecución de sus actividades e incluso, en algunos casos, se evidenció el cumplimiento de los objetivos y metas de desempeño establecidos en la evaluación del primer semestre del año.</p>

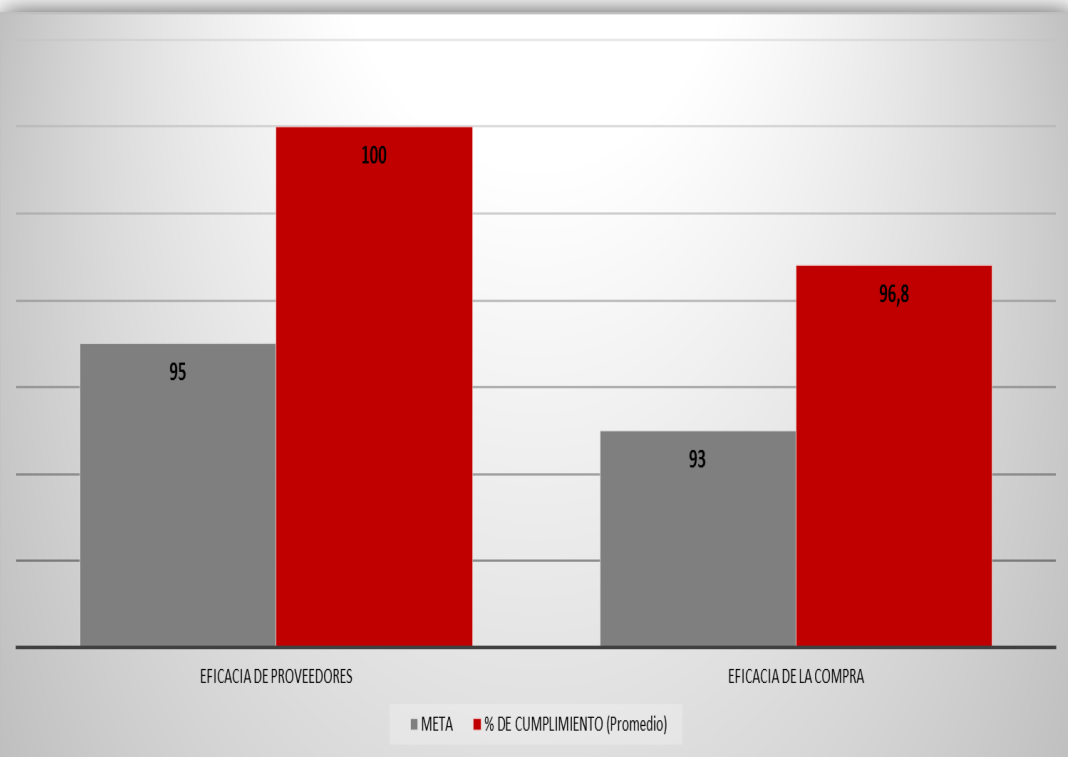


## OBJETIVOS Y METAS 2016

## GESTIÓN DE COMPRAS

## OBJETIVOS

-  Gestionar las compras de la empresa cumpliendo con todos los requisitos especificados de calidad, seguridad industrial y medio ambiente, asegurándose que los costos y proveedores sean los mas indicados, para garantizar la satisfacción del cliente.



## ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE INDICADORES

INDICADOR	ANALISIS
Eficacia de Proveedores	El indicador de Eficacia de proveedores para el año 2016, se ubicó en el 100%, lo que significa cumplimiento en la meta establecida. En el primer semestre se evaluaron 57 proveedores, y para el segundo semestre 64, los cuales arrojaron como resultado Aprobado para todos. El número de proveedores evaluados para el segundo semestre tuvo un leve aumento, esto como consecuencia de proyectos nuevos.
Eficacia de las Compras	Para el año 2016, el indicador de eficacia de las compras, arrojó como resultado 96,8%, cumpliendo así con la meta establecida, el total de criterios se ubicó en 4,84 puntos de 5,00. Los criterios de Hse, garantías, descuentos y facturación se mantuvieron en los 5 puntos para todo el año. El criterio de precios se mantiene en un promedio de 4,82, esto se debió a que muchas compras se hicieron de contado. El criterio de cumplimiento arrojó un 93% en cuanto a la entrega de materiales por parte de los proveedores.

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOLISMO, TABAQUISMO Y FÁRMACO DEPENDENCIA

### *Tres puntos clave de nuestra política:*

- El empleado que llegue a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas alucinógenas, será valorado y no se le permitirá laborar en ese momento, se establecerá una sanción de suspensión conforme a la escala de sanciones establecida en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
- No se permite el uso, venta o tenencia de cigarrillo, tabaco o sustancias alcohólicas y alucinógenas durante la jornada laboral a ninguno de los empleados o colaboradores.
- La empresa **IMERC LTDA** capacitará a todos sus trabajadores acerca de las enfermedades ocasionadas por el consumo de alcohol, tabaco, cigarrillo y drogas alucinógenas, buscando de esta manera concientizarlos del daño que se pueda generar para su organismo y los riesgos que pueda tener en el lugar de trabajo.

**Resolución 1075 de 1,994, Resolución 1956 de 2008 y Resolución 1565 de 2014**

  
**LILIA M. CARMONA G**  
Gerente

Fecha de vigencia 25-11-2016

Versión 05

22



## POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

***Tres puntos clave de nuestra política:***

- Cumplir cabalmente con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Transito Terrestre según la ley 769 de 2002, la ley 1383 de 2010 resolución 1565 de 2014, el cual enmarca los principios de seguridad, calidad , la preservación de un medio ambiente sano y la protección del espacio publico y otros requisitos legales aplicables.
- Imerc Ltda. vigilará la responsabilidad de los mantenimientos preventivos y correctivos, con el objetivo de mantener un desempeño optimo de sus vehículos, evitando de esta manera que se puedan presentar accidentes que generen daños al individuo o terceros.
- Imerc Ltda. Ejecutara capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de transito y respeto por las señales de transito vehicular , que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo y seguridad vial.

***Ley 769 de 2002, ley 1383 de 2010 y Resolución 1565 de 2014***

  
LILIA M. CARMONA G  
Gerente

Fecha de vigencia 25-11-2016

Versión 03




**POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL**

IMERC LTDA., define a través de este documento los parámetros a través de los cuales se debe regir la conducta de todos los trabajadores de la empresa, buscando transparencia en el manejo de los diversos asuntos de la compañía así como las metas y roles que la organización pretende cumplir en la sociedad.

Todo trabajador que trabaja o aspira trabajar en la empresa IMERC LTDA., debe cumplir las siguientes normas:

- ❖ Confidencialidad de la Información.
- ❖ Conflicto de Intereses
- ❖ Conducta Interna
- ❖ Prevención del Riesgo de Tráfico de Sustancias Ilícitas, Lavado de Dinero y Financiación del Terrorismo.
- ❖ Anti-Soborno.
- ❖ Gobierno Corporativo.
- ❖ Grupos de Interés y Responsabilidad Social.



  
**LILIA M. CARMONA G**  
Gerente  
Fecha de vigencia 03-08-2016  
Versión 00

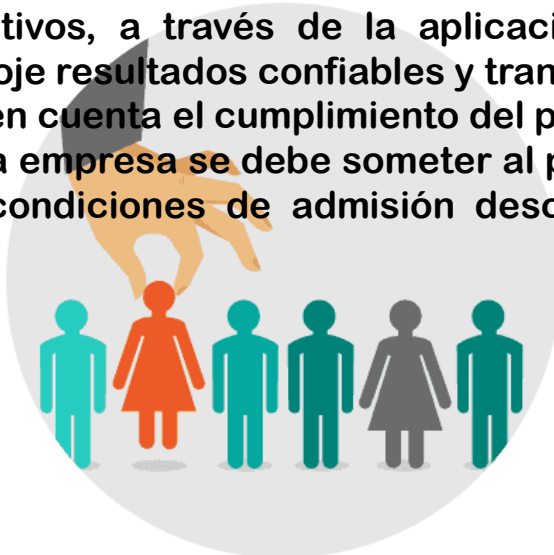


## POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El reclutamiento, selección y contratación de personal tiene como finalidad atraer y seleccionar el talento más idóneo en el mercado para garantizar la prestación de servicios de alta calidad en la empresa. IMERC LTDA., se compromete con llevar a cabo procesos de selección y contratación transparentes que sean incluyentes, equitativos y que respeten en todo momento la dignidad de los aspirantes.

Para garantizar lo anterior, IMERC LTDA., establece las siguientes políticas:

- Se permite en los procesos de selección la participación de todo tipo de personas sin discriminación alguna por raza, sexo, orientación sexual, religión, etc.
- En ningún momento será posible la contratación de menores de edad
- La evaluación se realiza con criterios objetivos, a través de la aplicación de pruebas psicotécnicas y la realización de entrevista de selección que arroje resultados confiables y transparentes.
- Se evalúa con criterios de equidad, teniendo en cuenta el cumplimiento del perfil del cargo.
- Todo aspirante a ocupar un cargo dentro de la empresa se debe someter al proceso de selección conforme a los procedimientos vigentes y cumpliendo las condiciones de admisión descritas en el Reglamento Interno de Trabajo de IMERC LTDA.

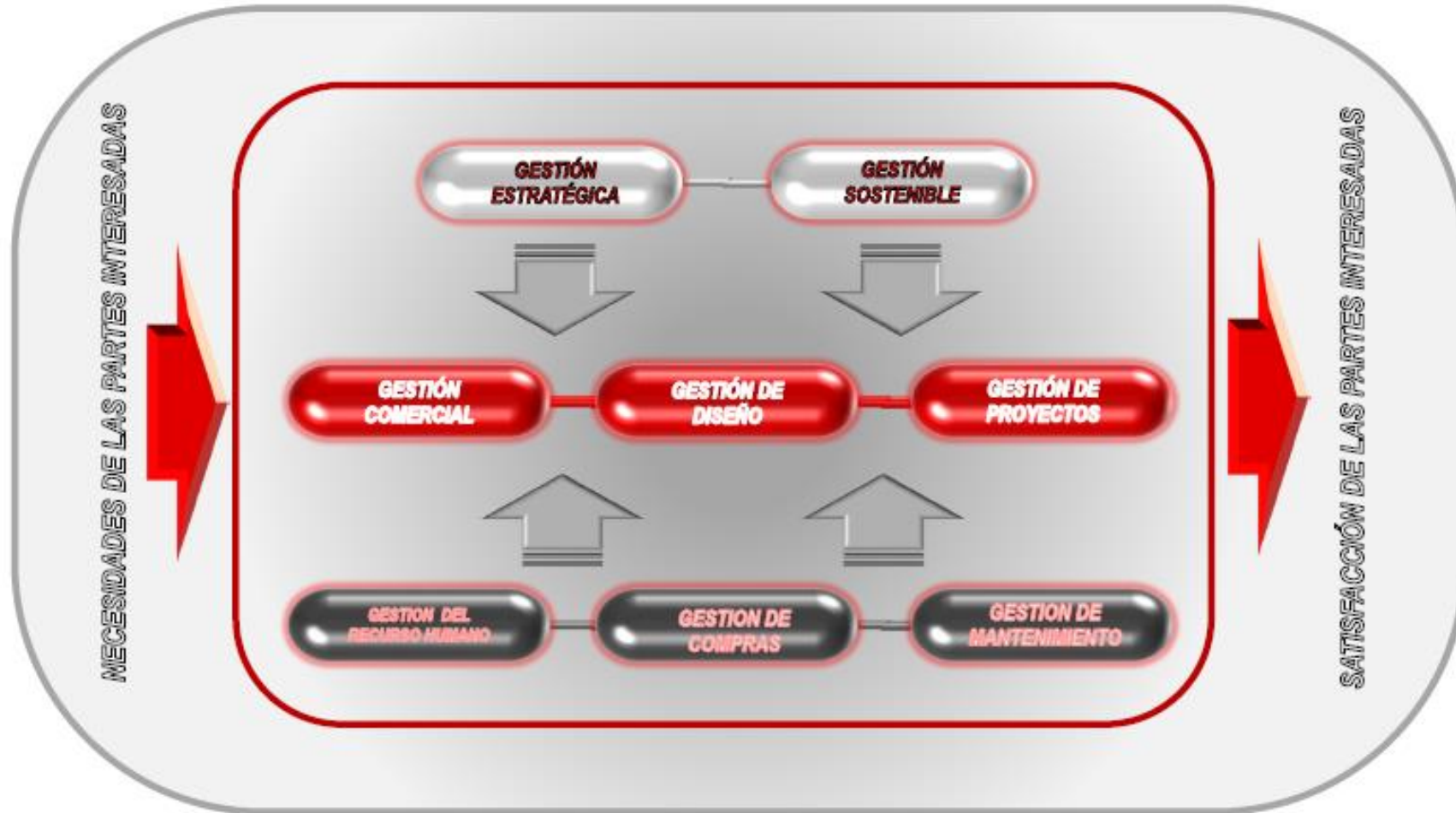
  
LILIA M. CARMONA G  
Gerente

Fecha de vigencia 03-08-2016

Versión 00



## MAPA DE PROCESOS



## CERTIFICACIONES

En **IMERC LTDA**, estamos certificados en las siguientes normas:

**ISO 9001:2008** Sistema de Gestión de Calidad, Certificado desde el año 2013, el cual nos a permitido organizarnos y estabilizar los procesos de la organización, al ser mas eficientes y tener la gestión bajo control, garantizamos así la satisfacción de nuestros clientes.

**OHSAS 18001:2007** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, Certificado desde el año 2014, el cual nos a permitido la gestión eficaz y responsable de prestar un servicio confiable sin excesivos tiempos de inactividad originados por accidentes o percances relacionados con el trabajo, por ello garantizamos trabajadores sanos y 0 accidentes laborales.





## CERTIFICACIONES

En **IMERC LTDA**, estamos certificados en las siguientes normas:



**ISO 14001:2004** Sistema de Gestión Ambiental, Certificado desde el año 2013, el cual nos a permitido una gestión del cuidado del planeta, además de ser un requisito fundamental para alcanzar la sostenibilidad global, por ello garantizamos la preservación de los Recursos Naturales.



**Sistema de Calificación RUC**, Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para contratistas, Certificado desde el año 2014, el cual nos abre las puertas de grandes contratantes ya que de esta forma se mide el desempeño de la gestión en materia SSOA, obteniendo en el 2016 una puntuación de 88% de cumplimiento.



## ALCANCE DEL SISTEMA GESTION

El Sistema de Gestión Integrado de **IMERC LTDA**, se encuentra estructurado para desarrollar el cumplimiento de actividades para la prestación de servicios de:

Servicio de diseño, obras metalmecánicas de construcción, montaje, mantenimiento, reparación, sandblasting, y pintura de tubería y tanques, armado y desarmado de andamios multidireccionales, retiro y limpieza de lodos de tanques de almacenamiento API, Obras civiles de construcción de pedestales, zapatas, pilotes, análisis estructural, fabricación, colocación y demolición de concretos, excavación y rellenos. Servicio de administración de bodegas industriales y operación de almacenamiento temporal de residuos sólidos reciclables, industriales peligroso y no peligrosos.

## GRUPOS DE INTERÉS



## Colaboradores

Nuestros colaboradores son pieza fundamental de la organización, para alcanzar en conjunto los objetivos propuestos, razón por la cual nuestra relación con ellos se basa en la confianza mutua y en el respeto de los derechos fundamentales, logrando así la meta de nuestros objetivos.



## Proveedores

Son nuestros aliados Estratégicos para garantizar la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes y alcanzar los objetivos trazados. Por esto nuestros criterios de compra se basan en la eficacia, calidad, servicio, confiabilidad y costo.



## Comunidad

Nos comprometemos con cada una de las comunidades donde operamos, puesto que ésta nos provee el talento humano, recursos necesario para llevar a cabo nuestras diferentes actividades. En consecuencia, buscamos retribuir un porcentaje de los beneficios que ellos nos ofrecen generando empleo en la población donde operamos.



## Clientes

La relación duradera con nuestros clientes son primordiales para la sostenibilidad de nuestra organización. Por ello buscamos entender sus necesidades y desarrollar servicios innovadores que superen sus expectativas, generando una relación de mutuo beneficio.



## Accionista

Uno de los compromisos de nuestra Organización es brindarles seguridad financiera a nuestros accionistas a través de una rentabilidad que este por encima del costo del capital y genere iniciativas que sean sostenibles en los mercados donde operamos.

La organización suministra a los accionistas información veraz, clara, transparente, oportuna y completa sobre sus resultados financieros.



## Autoridad

Nos comprometemos a dar cumplimiento de la legislación aplicable a nuestra organización y compromisos voluntarios adquiridos.



**SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA**

**IMERC LTDA** en el año 2016, cuenta con los siguientes proyectos y sus costos totales de contrato son:

CLIENTE	N° DEL CONTRATO	OBJETO DEL CONTRATO	VALOR TOTAL DEL CONTRATO
ECOPETROL S.A.	MA-0029163	SERVICIO DE ADMINISTRACION Y OPERACIÓN DE LAS AREAS DE ALMACENAMIENTO TEMPORAL DE LOS RESIDUOS SOLIDOS RECICLABLES, INDUSTRIALES PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS DE LA REFINERIA DE CARTAGENA.	\$ 2.292.049.599
ARGOS S.A.	P0602016001830	SUMINISTRO, FABRICACIÓN Y TRANSPORTE DE ESTRUCTURAS METÁLICAS PARA EL PROYECTO EN LA BODEGA DE CLINKER.	\$ 713.978.614

## SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

## Salarios y Prestaciones

Durante el año 2016, la empresa disminuye su planta de personal operativo y administrativo, lo cual se debe a la terminación de algunos contratos, esto dio una disminución del valor cancelado en aportes (salarios y prestaciones) considerablemente.



Los trabajadores a nivel operativo de **IMERC LTDA**, de categoría minina devengan mas de dos (2) Salarios Mínimos Legales Vigente.

Esta relación se ha mantenido en los últimos años, contribuyendo a una mejor calidad de vida de los empleados y sus familias.



En este capítulo se incluye los aspectos de gestión empresarial relevantes con la prevención de riesgos laborales, promoción de la salud del empleado, planes de formación, protección de datos, comunicación con el cliente y gestión de la cadena de suministros, cumpliendo así con los dos primeros principios de Pacto Global.

**Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

**IMERCLTDA** le dio cumplimiento a estos principios de la siguiente forma:

- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas
- ✓ No Contratación de menores de edad (18 Años).
- ✓ Capacitaciones y Entrenamientos teniendo en cuenta los perfiles.
- ✓ Jornadas de Vacunación.
- ✓ Jornadas de Salud.
- ✓ Jornadas de Recreación.
- ✓ Programas de SVE y Control de Peligros.
- ✓ Servicios Médicos Asistenciales.
- ✓ Compromiso con la vida.
- ✓ Espacios Libre para los Comités (COPASST, CCL).
- ✓ Contratación sin discriminación de raza, sexo o religión.
- ✓ Contratación de población aledaña de los proyectos





**IMERC LTDA**, tiene como política, la no vinculación laboral de menores de 18 años, (declaración de la mayoría de edad en Colombia), y a su vez alinea esta política con sus contratistas y realiza seguimientos. De igual forma, se vela por la inclusión de diversa población (personas de diferentes etnias, orientación religiosa, orientación sexual), e igualdad de género con participación de las mujeres tanto en el área administrativa como operativa.



## Seguridad y Salud del Trabajador

**IMERC LTDA**, trabaja permanentemente en el cumplimiento de los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de prevenir lesiones incapacitantes o enfermedades laborales en sus colaboradores.



**IMERC LTDA**, cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) conformado por representantes de todas las áreas y que revisa mensualmente las acciones de seguridad desarrolladas en la empresa y acciones de mejora para la prevención de riesgos laborales.

También se cuenta con el CCL (Comité de Convivencia Laboral), el cual se reúne trimestralmente, para verificar posibles conductas de acoso laboral y a su vez desarrolla actividades para mejorar las condiciones de trabajo en el ámbito psicosocial.



## Seguridad y Salud del Trabajador



La Brigada de emergencias cuenta con representantes de todas las áreas, quienes reciben formación en técnicas teórico-practico en primeros auxilios, rescate, combate contra incendio y revisión de condiciones de seguridad de las áreas.

## Seguridad y Salud del Trabajador

Siendo uno de nuestros pilares la meta cero incidentes laborales y enfermedades laborales, podemos demostrar que durante el año 2016 nuestros indicadores de índice de Frecuencia e índice de Severidad se encuentran en 0, con un total de 84665 horas hombres trabajadas en el año.

Dentro de los programas de prevención del riesgo para los trabajadores, se gestiona los siguientes programas y sistemas donde se realizan capacitaciones, campañas de sensibilización, mediciones higiénicas y ambientales e inspecciones:





## Seguridad y Salud del Trabajador

Dentro de los programas de prevención del riesgo para los trabajadores, se gestiona:

### SVE Psicosocial.

Se realizaron capacitaciones y campañas de sensibilización sobre estrés laboral, inseguridad laboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas físicas, demandas emocionales, claridad de rol, retroalimentación del desempeño, todo esto teniendo en cuenta los resultados del informe de las encuestas de riesgo psicosocial realizadas.

## RESULTADOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Variable	Muestra	Puntuación	Nivel	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	¿Intervenir?	Prioridad
▼ Factores de riesgo psicosocial										
▼ Indicadores de riesgo										
Tensión laboral	10	0.61	Bajo - 25	40.0%	20.0%	40.0%	0%	0%	no	Baja
Desequilibrio esfuerzo - recompensa	10	0.71	Bajo - 25	40.0%	20.0%	30.0%	0%	10.0%	no	Baja
Inseguridad Laboral	10	6.30	Medio - 50	10.0%	10.0%	50.0%	30.0%	0%	si	Media
▼ Demanda Global										
Demanda Global	10	91.90	Medio - 50	40.0%	10.0%	30.0%	0%	20.0%	no	Baja
Demandas psicológicas del trabajo	10	25.40	Medio - 50	30.0%	30.0%	20.0%	0%	20.0%	no	Baja
Demandas físicas	10	7.70	Medio - 50	40.0%	0%	40.0%	10.0%	10.0%	no	Baja
Esfuerzo extrínseco	10	11.70	Bajo - 25	40.0%	0%	50.0%	0%	10.0%	no	Baja
Exigencias de responsabilidad del cargo	10	15.80	Medio - 50	10.0%	10.0%	30.0%	0%	50.0%	si	Alta
Demandas emocionales	10	13.50	Medio - 50	10.0%	10.0%	40.0%	40.0%	0%	si	Media
Demanda medio ambiental	10	9.30	Medio - 50	40.0%	10.0%	40.0%	10.0%	0%	no	Baja
Jornada de trabajo	10	10.30	Bajo - 25	60.0%	0%	30.0%	0%	10.0%	no	Baja
▼ Control Global										
Control Global	10	70.60	Muy Alto - 85	0%	0%	30.0%	20.0%	50.0%	no	Baja
Participación y manejo del cambio	10	18.10	Alto - 75	0%	0%	20.0%	60.0%	20.0%	no	Baja
Capacitación	10	9.40	Alto - 75	0%	0%	20.0%	20.0%	60.0%	no	Baja
Claridad de rol	10	11.10	Alto - 75	0%	30.0%	0%	0%	70.0%	si	Media
Control JCQ	10	83.60	Muy Alto - 85	0%	0%	40.0%	10.0%	50.0%	no	Baja
▼ Apoyo social Global										
Apoyo social Global	10	42.20	Alto - 75	0%	0%	30.0%	30.0%	40.0%	no	Baja
Retroalimentación del desempeño	10	12.10	Medio - 50	10.0%	20.0%	20.0%	20.0%	30.0%	si	Media
Apoyo Social JCQ	10	30.10	Muy Alto - 85	0%	0%	10.0%	30.0%	60.0%	no	Baja
Recompensa	10	38.20	Muy Alto - 85	0%	0%	20.0%	20.0%	60.0%	no	Baja

## Seguridad y Salud del Trabajador

Para **IMERC LTDA**, es importante que sus colaboradores se sientan en un ambiente sano y agradable por ello se desarrollan actividades como:

### Jornadas de Orden y Aseo



### Inspecciones de condiciones del ambiente laboral





## Seguridad y Salud del Trabajador

Para **IMERC LTDA**, es importante que sus colaboradores se sientan en un ambiente sano y agradable por ello se desarrollan actividades como:

### Celebración del Día del Trabajo



### Celebración de Cumpleaños



### Celebración de amor y amistad



## Servicio Medico Empresarial

**IMERC LTDA**, cuenta con un servicio médico dedicado a la atención de sus colaboradores y contratistas, donde se brinda asistencia médica por accidente de trabajo.



### ACOMPANIAMIENTO AL COLABORADOR INCAPACITADO

Se llevan a cabo seguimiento a colaboradores que se encuentren incapacitados por cualquier motivo, para tener un seguimiento y permitir su reintegro laboral en actividades acordes con sus condiciones psicofísicas.



### CAPACITACIÓN AL PERSONAL

**IMERC LTDA**, ha implementado un programa de formación con el fin de permitir la continua actualización del personal y fortalecer sus competencias y habilidades.

Se continua con la interacción del programa de formación con la cobertura de la población trabajadora con la finalidad de no dejar a ningún empleado por fuera del programa, dando como resultados altos niveles de desempeño en todos los proyectos ejecutados, esta evaluación se realiza anualmente.





## ESTADO DE CUMPLIMIENTO (HU)



### DERECHOS HUMANOS

INDICADOR GRI 3.1.	ASUNTO	Dx. AUTOEVALUACIÓN	% DE DESEMPEÑO
HU.1. SALUD Y SEGURIDAD			
HU 1.A	¿Su empresa asegura a sus trabajadores facilidades para tener un trabajo seguro, conveniente e higiénico? (Principio 1)	SI	100%
HU.1.B	¿Su empresa brinda a sus empleados el equipo de protección y entrenamiento necesario para desempeñar sus tareas de manera segura? (Principio 1)	SI	100%
HU.2. HORARIO, SALARIOS Y AUSENCIAS			
HU.2.A	¿Su empresa asegura que la semana de trabajo se limita a 48 horas, que el tiempo extra es limitado y que los empleados cuentan con recesos y periodos de descanso razonables? (Principio 1)	SI	100%
HU.2.B	¿Su empresa brinda un salario digno que permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes? (Principio 1)	SI	100%
HU.2.C	¿Su empresa concede a los empleados vacaciones pagadas, ausencias por enfermedad, y permisos por maternidad/paternidad de acuerdo con los estándares mínimos internacionales? (Principio 1)	SI	100%
HU.3. TRATO JUSTO			
HU.3.A	¿La empresa protege a los trabajadores de hostigamiento en el lugar de trabajo incluyendo el físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas? (Principio 1)	SI	100%
HU.3.B	¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o supervisa el lugar de trabajo? (Principio 1)	SI	100%
HU.3.C	¿Tiene la empresa un mecanismo para escuchar, procesar y solución de quejas miento y establecimiento de agravios de empleados? (Principio 1)	SI	90%
HU.4. IMPACTO EN LA COMUNIDAD			
HU.4.A	¿La empresa cuenta con un procedimiento para evaluar y dirigir el impacto ambiental y social de sus operaciones en los derechos humanos de las comunidades locales? (Principio 1 y 2)	SI	80%
HU.4.B	¿Antes de la compra, alquiler, adquisición o cualquier otra forma de acceso a tierras o propiedad, ¿la empresa se asegura que los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad han sido consultados adecuadamente y compensados? (Principio 1 y 2)	SI	70%
HU.4.C	¿La empresa toma medidas para asegurar que las disposiciones de seguridad de la misma están acordes con los principios internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el empleo de fuerza? (Principio 1 y 2)	SI	90%
HU.5. MANEJO DE PRODUCTO			
HU.5.A	¿Tiene la empresa toma medidas para prevenir riesgos en materia de derechos humanos derivados de los defectos, el uso inadecuado o mal uso de los productos de la empresa? (Principio 1 y 2)	SI	95%
HU.6. RIESGO PAÍS			
HU.6.A	¿La empresa busca evitar la implicación en abusos de derechos humanos debido a las prácticas del gobierno o prácticas sociales en los países donde opera? (Principio 1 y 2)	SI	80%
HU.7. PROVEEDORES			
HU.7.A	¿La empresa promueve los estándares internacionales de derechos humanos en sus interacciones con proveedores y socios de negocios? (Principio 2)	SI	85%



*Estándares laborales*

En este capítulo se incluye los aspectos de gestión empresarial relacionados con la comunicación fluida con el empleado, equidad e igualdad, estado de la empresa frente a los derechos humanos, la sociedad y la responsabilidad de sus servicios, dando cumplimiento a los cuatro siguientes principios del Pacto Global.

**Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

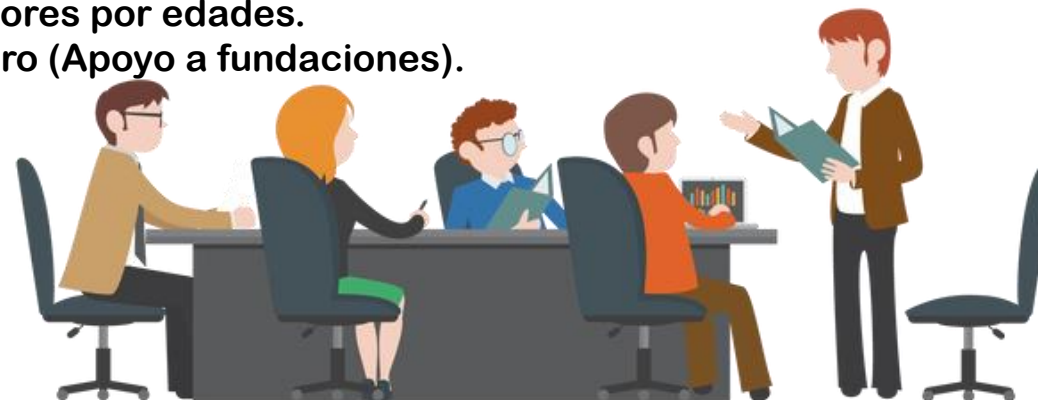
**Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**IMERC LTDA** le dio cumplimiento a estos principios de la siguiente forma:

- ✓ Se permite la agremiación de los Comités (COPASST y CCL).
- ✓ Se mantiene el respeto frente a la conformación y participación sindical.
- ✓ No se contrata ningún tipo de labor con menores de 18 años, así mismo se exige a los proveedores y contratistas el cumplimiento de este requisito, solicitando para ello cédulas y registros. Haciendo seguimiento y control a este mandato mediante auditorías.
- ✓ Genera empleo a la población aledaña a la ubicación de los proyectos.
- ✓ Mantiene un equilibrio en la contratación de los trabajadores por edades.
- ✓ Mantiene contrataciones con entidades sin ánimo de lucro (Apoyo a fundaciones).



En **IMERC LTDA**, se cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) conformado por representantes de los trabajadores y del empleador, los cuales se reúnen mensualmente gestionar acciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, basados en los lineamientos legales nacionales.

De igual forma cuenta con un Comité de Convivencia laboral (CCL), que se reúne cada tres (3) meses con la finalidad de tratar temas sobre acoso laboral.

### Participación Sindical

A la fecha, no se cuenta con Convenciones Colectivas de Trabajo propias, sin embargo se respeta el derecho de los trabajadores a vincularse a los sindicatos de los clientes, específicamente La Unión Sindical Obrera (USO) sindicato de base de Ecopetrol S.A



En concordancia con los principios del Pacto Global **IMERC LTDA**, se compromete con la erradicación del trabajo infantil, así:

- ✓ No se contrata ningún tipo de labor con menores de 18 años, así mismo se exige a los proveedores y contratistas el cumplimiento de este requisito, solicitando para ello cédulas y registros. Haciendo seguimiento y control a este mandato mediante auditorías.







A 31 de diciembre de 2016 laboro en la compañía un promedio de 65 personas en distintos proyectos, disminuyendo a un 25% trabajadores aproximadamente respecto al año 2015.

**IMERC LTDA**, consciente de la responsabilidad de generación de empleo y la importancia de dar prioridad a la población aledaña a su ubicación, tiene en cuenta la contratación de mano de obra local en la zona de influencia para realizar las actividades. Esta contratación es realizada directamente o indirectamente a través de contratistas.

Para esto **IMERC LTDA**, establece canales de comunicación para la contratación a través de la convocatoria interna, o por medio de solicitudes al SENA, servicio público de empleo, Caja de Compensación familiar, entre otras bolsa de empleo.

Con este proceso de contratación, **IMERC LTDA**, garantiza una igualdad de oportunidades para toda la comunidad, sin preferencia de sexo, raza o religión.

Igualmente, para el proceso de selección de la mano de obra calificada, la empresa lleva a cabo un proceso de selección riguroso que permita verificar que el trabajador cumpla con el perfil y las competencias requeridas.

Para ambos procesos de contratación de mano de obra calificada y no calificada **IMERC LTDA**, asegurara el cumplimiento de la normatividad laboral colombiana y se evalúa su desempeño de acuerdo a los procedimientos internos de compañía.



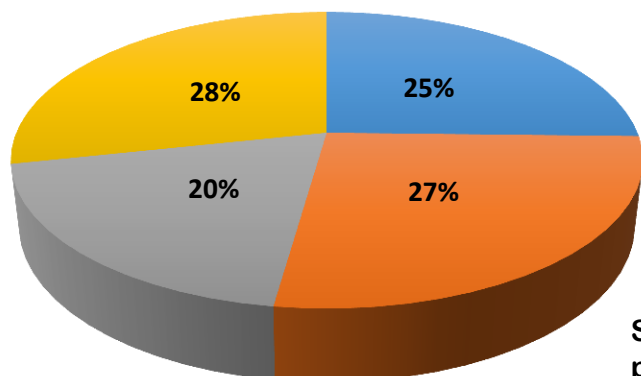
### Número de Colaboradores

Estadística 2015		
Ciudad (Cartagena y barrios aledaños)	Directos	%
Mano de Obra No Calificada	54	83%
Mano de Obra Calificada	11	17%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Durante el año 2016 la Empresa no realizo contrataciones, se desarrollan los proyecto con el personal Calificado y no Calificado que se tiene activo.

En comparación con el año 2016, la empresa disminuye su planta de personal en un 25% en el año 2016.

#### EDAD



■ 19-30 años ■ 31-40 años ■ 41-50 años ■ Mas de 50 años

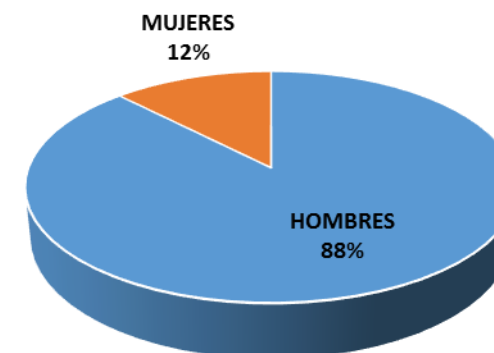
Se mantiene un equilibrio en los rangos promedio de las edades de los trabajadores.

### Número de Colaboradores

Estadística 2015		
Tipo de Contrato	Directos	%
Término Indefinido	10	15%
Termino Fijo	0	0%
Obra o Labor Contratada	55	85%
Practicantes SENA	0	0%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

La proporción en el género de la población se incrementa la contratación de mujeres para el año 2016 con respecto a el año anterior, de esta forma incluimos más mujeres en los proyectos.

#### GENEROS





## ESTADO DE CUMPLIMIENTO (LA)



### PRACTICAS LABORALES

INDICADOR GRI 3.1.	ASUNTO	Dx. AUTOEVALUACIÓN	% DE DESEMPEÑO
LA.1. SINDICATOS			
LA 1.A	¿La empresa reconoce los derechos de sus trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva? (Principio 3)	SI	100%
LA.1.B	Si los sindicatos independiente son desalentados o no permitidos en el área de operación, ¿la empresa permite a los empleados reunirse independientemente para hablar sobre problemas del trabajo? (Principio 3)	SI	100%
LA.2. TRABAJO FORZOSO			
LA.2.A	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurar que no participa en alguna forma de trabajo forzoso? (Principio 4)	SI	100%
LA.3. TRABAJO INFANTIL			
LA.3.A	¿La empresa cumple con los estándares de edad mínima? (Principio 5)	SI	100%
LA.4. NO DISCRIMINACION			
LA.4.A	¿La empresa se asegura que las decisiones relacionadas con los empleados se basan en criterios relevantes y objetivos? (Principio 6)	SI	100%
LA.5. PROVEEDORES			
LA.5.A	¿La empresa promueve los estándares internacionales en sus interacciones con proveedores y socios de negocios? (Principio 2)	SI	100%



En este capítulo se hablara sobre los aspectos de gestión empresarial relacionados con la sensibilización en materia de preservación de los recursos naturales y la prevención de la contaminación, los programas de reducción y consumo de residuos, la formación ambiental de los empleados, dando cumplimiento a los tres siguientes principios de Pacto Global.

**Principio 7:** Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

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

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

**IMERC LTDA** le dio cumplimiento a estos principios de la siguiente forma:

- ✓ Sistema de gestión ambiental.
- ✓ Desarrollo del plan de manejo ambiental
- ✓ Identificación de aspectos ambientales y valoración de impactos.
- ✓ Programas de gestión de residuos.
- ✓ Programas de uso racional de los recursos naturales (agua y energía).
- ✓ Campañas ecológicas.
- ✓ Uso de equipos amigables con el ambiente.
- ✓ Convenios equipos de computo para uso educativo.
- ✓ Gestión de reportes de residuos ante autoridades competentes.





A partir de su Sistema de Gestión Ambiental **IMERC LTDA**, coordina acciones de mejoramiento asociadas al uso sustentable de los recursos naturales, cumpliendo la normatividad vigente y minimizando los impactos ambientales generados por sus procesos.

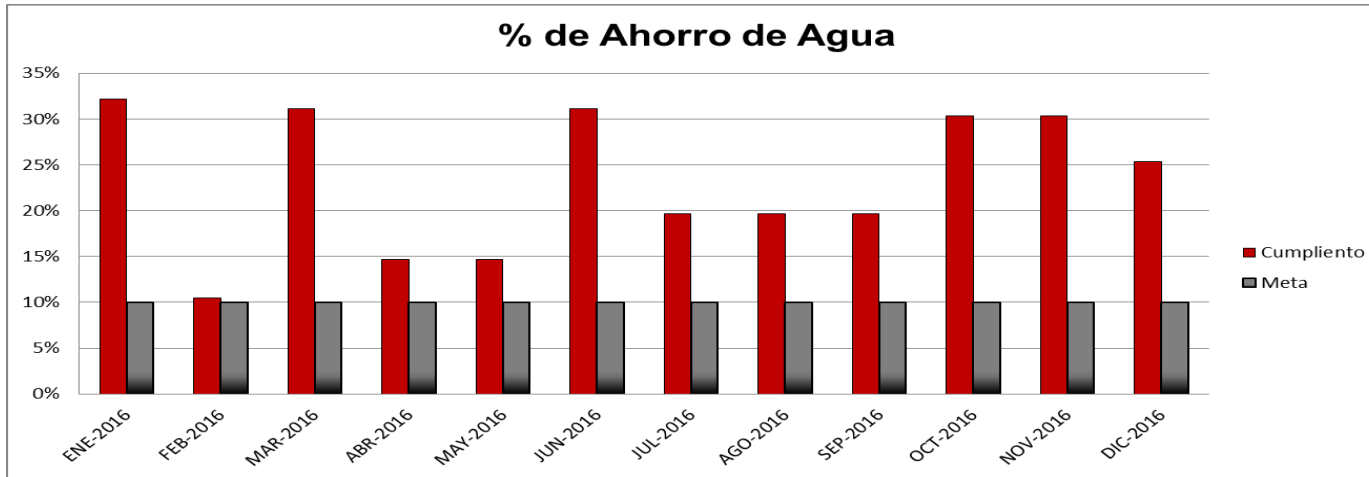
Certificados en la norma ISO 14001 desde el año 2013, fomentando la gestión de un Plan de Manejo Ambiental, que nos ayude a cumplir con nuestro principio de preservación de los recursos naturales.



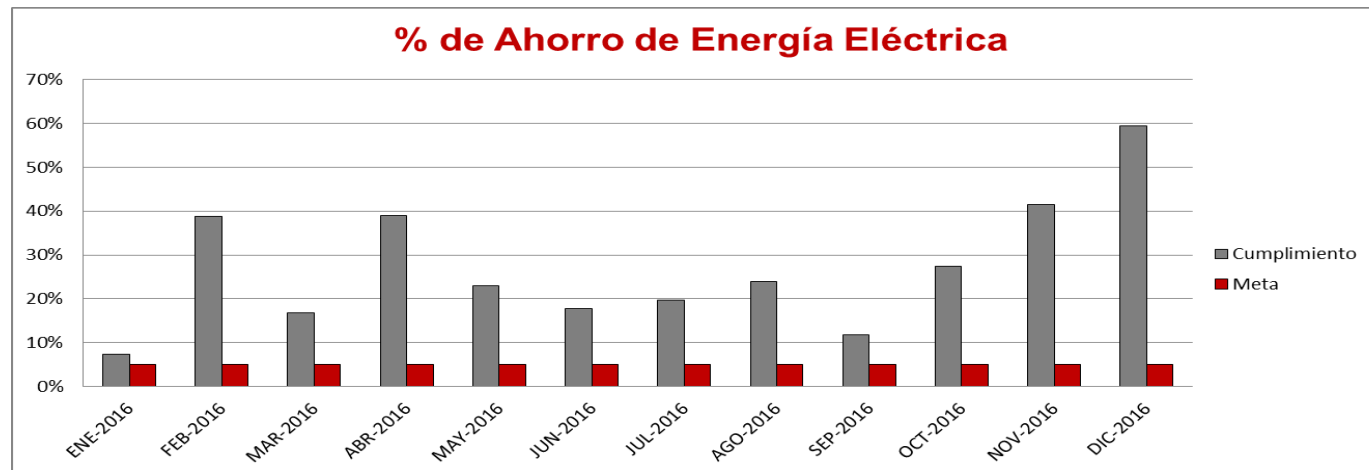


## Consumo Responsable

Dentro de los Programas de preservación de los recursos naturales, se gestiona:



En el año 2016 no se presentó aumento en el consumo del agua, cumpliendo así la meta mensual el 10% de Ahorro y cerrando el año con un promedio de ahorro 17%



En el año 2016 no se presentó aumento en el consumo de la energía, cumpliendo así la meta mensual el 5% de Ahorro y cerrando el año con un promedio de ahorro 22%

### Saneamiento Básico Ambiental

En **IMERC LTDA**, Realizamos Campañas de concientización con nuestros colaboradores en la gestión de los residuos, de ahí se desprende la alianza que tenemos con **TECNIAMSA S.A.** para la recolección y disposición final de nuestros residuos peligrosos y con **DEPOSITO RECICLAR E.S.M** para la gestión de los residuos aprovechables.



## Saneamiento Básico Ambiental

**IMERC LTDA**, en el año 2016, realiza reporte ante las autoridades competentes sobre los residuos peligrosos y especiales que se generan, producto de la ejecución de sus proyectos.

### CATEGORIA DEL GENERADOR DE RESIDUOS O DESECHOS PELIGROSOS - CLASIFICACIÓN COMO GENERADOR

Información para el Periodo : 2016

Periodo	Cantidad Total Generada de Residuos o Desechos Peligrosos, en Kilogramos		Media Movil (De los Últimos 6 Meses) En Kilogramos	
Mes 1		0		
Mes 2		0		
Mes 3		0		
Mes 4		0		
Mes 5		0		
Mes 6		0		
Mes 7		18.92		3.2
Mes 8		0		3.2
Mes 9		159.93		29.8
Mes 10		37.3		36
Mes 11		11.35		37.9
Mes 12		0		37.9
<b>Total en el Periodo de Balance, en Kilogramos</b>		227.5		24.7
<b>Pequeño</b>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>Mediano</b>				
<b>Grande</b>				

Actualizar

En el año 2016 se genera un total de 24,7 kilogramos de residuos, quedando identificado como pequeño generador de residuos.



## ESTADO DE CUMPLIMIENTO (EN)



### MEDIO AMBIENTE

INDICADOR GRI 3.1.	ASUNTO	Dx. AUTOEVALUACIÓN	% DE DESEMPEÑO
EN.1. CUMPLIMIENTO Y GESTIÓN			
EN 1.A	¿La empresa cumple con toda la legislación ambiental relevante? (Principios 7-9)	SI	95%
EN 1.B	¿La empresa gestiona las cuestiones ambientales para asegurar la mejora continua y adecuada? (Principios 7-9)	SI	95%
EN 1.C	¿La empresa evalúa y trata el impacto ambiental de sus operaciones antes de que éstas inicien? (Principios 7-9)	SI	95%
EN 1.D	¿La empresa cuenta con procedimientos efectivos de emergencia para prevenir y atender accidentes industriales que afecten el medio ambiente y la salud humana? (Principios 7-9)	SI	100%
EN 1.E	¿La empresa promueve los estándares ambientales internacionales en sus interacciones con proveedores y socios de negocio? (Principios 7-9)	SI	95%
EN.2. PRECAUCIÓN			
EN.2.A	¿La empresa apoya el enfoque preventivo a los retos ambientales? (Principio 7)	SI	95%
EN.3. RESPONSABILIDAD Y DESEMPEÑO			
EN.3.A	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.B	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.C	¿La empresa previene, reduce y trata las descargas de aguas residuales? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.D	¿La empresa toma medidas para reducir la producción de desperdicio y asegura un manejo responsable de los mismos? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.E	¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones de gases? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.F	¿La empresa previene y minimiza los impactos de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno circundante? (Principio 8)	SI	95%
EN.3.G	¿La empresa minimiza el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y asegura su manejo y almacenaje seguro?	SI	95%
EN.3.H	¿La empresa remedia la contaminación de suelo y agua en el sitio y sus alrededores? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.I	¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos en la biodiversidad? (Principio 8)	SI	90%
EN.3.J	¿La empresa asegura que los recursos naturales se usan de manera sostenible? (Principio 8)	SI	90%
EN.4.TECNOLOGÍA			
EN.4.A	¿La empresa alienta el desarrollo y al difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente? (Principio 9)	SI	80%







En este capítulo hablaremos sobre los aspectos de gestión empresarial relacionados con la gestión de riesgo en corrupción y el desarrollo de la política de transparencia, dando así cumplimiento al último principio de Placto Global.

**Principio 10:** Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. **IMERC LTDA** le dio cumplimiento a este principio de la siguiente forma:

- ✓ Gestión del Gobierno Corporativo.
- ✓ Campañas en la promoción de la ética y valores.
- ✓ Cumplimiento de los Valores Organizacionales.





En **IMERC LTDA** desde la Alta Gerencia existe la prohibición de ofrecer incentivos económicos a cliente, proveedores y colaboradores, por eso buscamos promover que nuestros colaboradores actúen con integridad y cultura ética para hacer frente a la desconfianza, injusticia y corrupción, formando así una empresa fuerte en valores y principios.

En ese sentido **IMERC LTDA**, hace públicos sus valores, combatiendo interna y externamente prácticas de corrupción, teniendo como base la implementación de Gobierno Corporativo.

De ésta manera, la organización cuenta con una guía para cumplir todos sus propósitos planteados, garantizando que todos sus colaboradores hagan lo correcto, por ello, dicho código compete a todos los miembros de su comunidad empresarial.

## OBJETO DEL MANUAL DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

El presente Manual tiene por objeto brindar un marco de acción a la Sociedad **IMERC LTDA. INGENIERÍA METALMECÁNICA DE REFRIGERACIÓN Y CIVIL** que sirva como la guía de conducta de los socios, administradores, colaboradores y grupos de interés que hagan parte de la compañía, en el marco de la normatividad vigente, las buenas conductas comerciales y los estatutos sociales.

Este Manual contienen entre otros los siguientes ámbitos:

- ✓ Políticas Del Buen Gobierno Corporativo
- ✓ Sociedad Y Su Gobierno
- ✓ Mecanismos Para Fijar, Evaluar Y Verificar Los Resultados De Las Actividades De Los Administradores
- ✓ Procedimiento Para La Selección Y Gestión Del Desempeño Del Personal De La Empresa
- ✓ Negociación De La Compañía
- ✓ Identificación De Los Riesgos Y Solución De Controversias
- ✓ Grupos De Interés Y Responsabilidad Social
- ✓ Transparencia, Fluidez E Integridad De La Información
- ✓ Conflictos De Intereses
- ✓ Divulgación, Vigencia Y Reformas





## ESTADO DE CUMPLIMIENTO (AC)



### ANTICORRUPCIÓN

INDICADOR GRI 3.1.	ASUNTO	Dx. AUTOEVALUACIÓN	% DE DESEMPEÑO
AC.1. AMBIENTE ANTICORRUPCIÓN			
AC.1.A	¿La empresa tiene una clara posición contra la corrupción? (Principio 10)	SI	100%
AC.1.B	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción en el momento de hacer negocios? (Principio 10)	SI	100%
AC.1.C	¿La empresa se asegura que los empleados conocen su compromiso con la anticorrupción y que las personas pertinentes estén entrenadas apropiadamente al respecto? (Principio 10)	SI	100%
AC.2. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS			
AC.2.A	¿La empresa prohíbe el comportamiento corrupto y supervisa sus iniciativas anticorrupción? (Principio 10)	SI	100%
AC.2.B	¿Los procedimientos internos de la empresa apoyan su compromiso con la anticorrupción? (Principio 10)	SI	100%
AC.3. TERCERAS PARTES			
AC.3.A	¿La iniciativa anticorrupción de la empresa cubre agentes, intermediarios y consultores? (Principio 10)	SI	100%
AC.3.B	¿La empresa promueve su compromiso anticorrupción en sus interacciones con proveedores y socios de negocio? (Principio 10)	SI	100%
AC.4. ACCIONES CONJUNTAS			
AC.4.A	¿La empresa realiza acciones conjuntas con otros para involucrar y promover iniciativas anticorrupción y nivelar el terreno de juego? (Principio 10)	SI	100%