

## **INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

**URIGO S.A.S.**

**BOGOTÁ – ABRIL 2017**



Bogotá, D.C., 05 de mayo de 2017

2017-0104

Señores  
Pacto Global Colombia  
Bogotá

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

El reporte adjunto describe el desempeño integral logrado por URIGO S.A.S., en la composición de los principios del Pacto Global de las estrategias de seguridad, comercialización, cultura y operaciones diarias ejecutadas en la compañía. Para el cierre del período abril 2016 – 2017, la gestión se concibió en el seguimiento, la documentación y el desarrollo del plan de trabajo, alineados a la Herramienta de Autoevaluación de los Principios del Pacto Global, para promover la consecución de los Objetivo de Desarrollo Sostenible.

Los lineamientos de este comunicado tienen como alcance las sedes de la compañía para las ciudades de Bogotá, Barrancabermeja, Cartagena y Cali.

Atentamente,

MAURICIO EDUARDO CAMACHO FLÓREZ  
Gerente General URIGO S.A.S.

**URIGO SAS NIT: 860.006.237-6**

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

Lo escuchamos en: [calidad@urigo.com](mailto:calidad@urigo.com)

Visite nuestro sitio web [www.urigo.com](http://www.urigo.com)

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

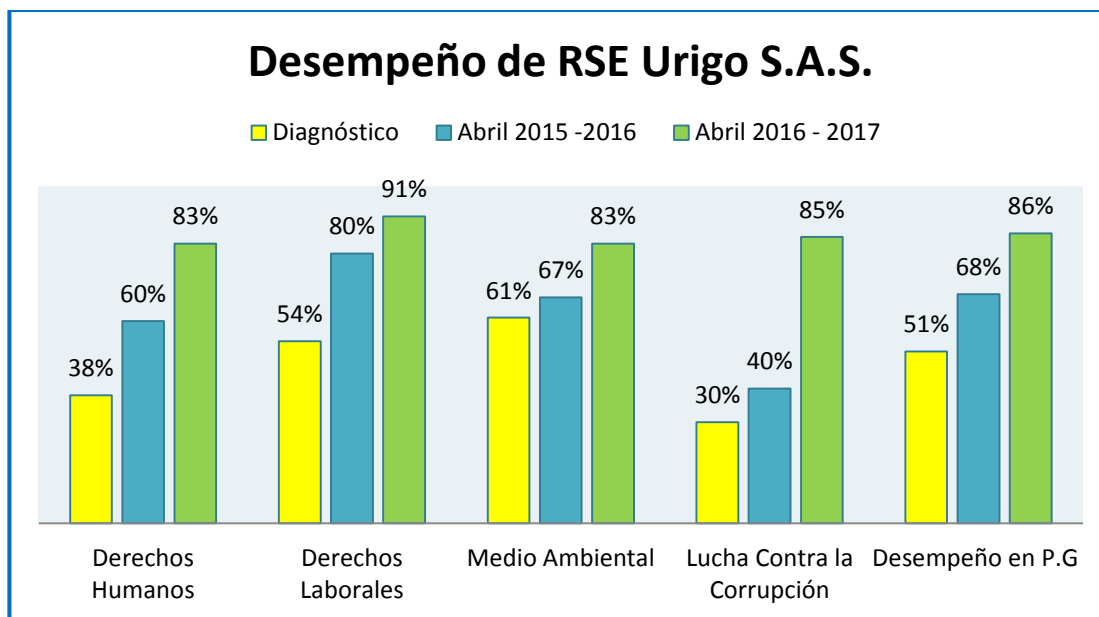
### **OBJETIVO**

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

### **ESPECÍFICOS**

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

## ASPECTOS GENERALES



Para URIGO es importante fomentar e implementar, los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, para lograrlo se han tomado acciones las cuales hacen parte de los diferentes planes de trabajo; el avance se puede evidenciar teniendo en cuenta que el resultado del diagnóstico inicial de la organización fue del 51% de cumplimiento; para el periodo abril 2015-2016 se mejoró la gestión en un 17%.

En el cierre del **periodo abril 2016-2017**, el desempeño general que obtuvo URIGO, frente a la implementación y desarrollo de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, fue del 86%, mejorando en un 18% frente al periodo anterior y obteniendo un incremento del 35%, con respecto al diagnóstico inicial.

Este resultado se logra de las acciones tomadas durante la implementación de los diez principios del Pacto Global, a continuación se detalla la mejora en cada eje temático:

Derechos Humanos, 23%  
Derechos Laborales, 11%  
Medio Ambiente, 16%  
Anticorrupción, 45%

## **DERECHOS HUMANOS**

La organización apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia, mediante la identificación y definición de los mecanismos aplicables a la compañía, con el fin de documentar los aportes que está realiza en Derechos Humanos.

### **Programas y acciones**

- Se encuentra documentada la política de Derechos Humanos y para el corte de abril de 2017, no se ha presentado reclamo alguno del quebrantamiento a este derecho.
- Se tiene definido el correo [conectateconcalida@urigo.com](mailto:conectateconcalida@urigo.com) para que los colaboradores envíen las observaciones que consideren oportunas.
- Talento Humano, continúa conversando con los colaboradores, con el ánimo de identificar oportunidades de mejora, que contribuyan a mantener el cumplimiento de lo declarado en la política de la compañía.
- El procedimiento de selección, clasificación y evaluación de proveedores continúa siendo el lineamiento de control que permite hacer seguimiento al cumplimiento de los derechos humanos por parte de los proveedores.
- Urigo garantiza a sus colaboradores que el ambiente donde desarrollan sus labores es seguro y sano; como mejora de esta directriz durante el año 2016 se documentó el procedimiento para la identificación de peligros y valoración de riesgos, y actualizó la matriz bajo la GTC 45.
- Durante el año se continua implementando el programa de elementos de protección personal, el cual determina la selección, suministro, control de uso, y estado de los EPP, asegurando que los colaboradores cuenten con los elementos necesarios para ejecutar sus labores de manera segura.
- Durante el 2016 se mantuvo el horario laboral, el cual disminuye la jornada de trabajo semanal en un 3%, frente a la jornada legal, esto permite que los colaboradores cuenten con un espacio de tiempo para dedicarlos a sus actividades personales.
- Urigo concede a sus colaboradores vacaciones pagadas, además de las mandadas por los estándares mínimos; de igual manera, tiene en cuenta aquellas consideraciones que son necesarias por eventos que pueden

sucedan en la vida de las personas, una vez evaluado cada caso se otorgan permisos remunerados.

- Se mantiene el seguimiento semestral a la convivencia laboral de los colaboradores, mediante la evaluación de desempeño; cuando se presenta un caso de oportunidad de mejora, el área de Talento Humano realiza la intervención pertinente abriendo un espacio de confianza, de la charla que se realiza se establecen compromisos con el fin de contribuir al ambiente laboral.
- Urigo cuenta con Comité de Convivencia Laboral, el cual cuenta con representantes por parte de los colaboradores y por parte del empleador.

## **DERECHOS LABORALES**

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

### **Programas y acciones**

- Basados en la Constitución Política de Colombia, se documentó la política de libertad sindical y para el cierre del año 2016 no se presentó asociación sindical alguna.
- Se mantiene la declaración en la política de derechos humanos referente al apoyo a la eliminación del trabajo forzoso e infantil. De presentarse el caso de contratar un menor de edad en etapa de formación del SENA, en el Reglamento Interno de Trabajo se ha definido la duración máxima de la jornada laboral para personas menores de edad, así como las siguientes prohibiciones: trabajo nocturno, suplementario, horas extras, labores prohibidas.
- Se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano y con el correo [conectateconcalida@urigo.com](mailto:conectateconcalida@urigo.com), como mecanismos de comunicación para que los colaboradores informen condiciones de trabajo forzoso u obligatorio.
- Cada año la compañía ajusta a los colaboradores que devengan un salario mínimo mensual el valor del mismo según lo decretado por el Gobierno

Nacional, así mismo cuando se realiza aumento salarial se toma como referencia el IPC del año anterior.

- Anualmente la compañía realiza una encuesta de clima laboral con el fin de evaluar diferentes aspectos, dentro de los cuales se encuentran las condiciones de trabajo, estas consideran el entorno físico en que los colaboradores desempeñan sus labores, así como si las herramientas que utilizan, son favorables e inciden positivamente en el desempeño de sus labores, el resultado obtenido en la medición aplicada en noviembre de 2016 fue del 93%.
- Urigo garantiza igualdad de oportunidades durante el proceso de selección a los candidatos; previniendo algún tipo de discriminación por razones de género, edad, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La decisión de contratación obedece a la evaluación de criterios como: actitudes, aptitudes, experiencia del candidato, entre otros; asociados a las necesidades del cargo que se requiere cubrir. Esto se ha documentado en el procedimiento de selección y contratación de la organización.

La compañía ha consignado en el Reglamento Interno de Trabajo la prohibición de solicitar esta información durante el proceso de selección.

- Urigo ha documentado que garantiza la igualdad de oportunidades durante el proceso de inducción, re inducción, capacitación y entrenamiento a los colaboradores; enfocando los planes de capacitación y desarrollo, a la mejora continua de las competencias, que le permitan al colaborador desempeñarse de manera óptima en su cargo y contar con herramientas que le permitan mejorar su calidad de vida.

## **MEDIO AMBIENTE**

La compañía siendo consciente de su responsabilidad social y de su contribución a la conservación del medio ambiente, ha definido la política de gestión ambiental y ha documentado algunos planes de gestión, con el fin de garantizar, a través del mejoramiento continuo de sus procesos, el uso racional de los recursos naturales y el cumplimiento de la normatividad vigente.

### **Programas y acciones**

- La política de Gestión Ambiental documentada en el año 2015 continúa siendo la directriz organizacional para encaminar los planes de mejora ambientales.

- Durante el año se realizaron campañas de concientización y cuidado de los recursos: agua y energía y, uso eficiente del papel.
- Se actualizó la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Se documentó la matriz de requisitos legales y de otra índole.
- Se mantiene documentado el plan de gestión integral de residuos peligrosos; para el año 2016, se dio disposición final a 79 kg de residuos clasificados como peligrosos, a través del gestor ambiental certificado.
- La compañía se encuentra registrada ante el IDEAM, entidad a la que se reporta lo correspondiente a RESPEL.
- URIGO participa en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial (GAE) aprobando el Nivel II “Producción sostenible” ciclo 2016; liderado por la Secretaria Distrital de Ambiente (SDA), durante el 2016 obtuvo una calificación de 79% dentro de dicho programa.
- Se implementa la herramienta de la Secretaria Distrital de Ambiente “programa de gestión integral de residuos”, con el fin de planear, ejecutar, evaluar y controlar, los objetivos propuestos por URIGO en pro de la mitigación del impacto ambiental.
- En abril de 2016, se documentó el plan de gestión Integral de residuos aprovechables y orgánicos, donde se define la entrega de los materiales aprovechables a un gestor previamente seleccionado y que ejecute la disposición pertinente. En las oficinas se mantienen disponibles puntos ecológicos con el fin de realizar la separación y clasificación de los residuos.

## **ANTICORRUPCIÓN**

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

### **Programas y acciones**

- En el proceso de inducción de talento humano se mantiene incorporado el estudio del manual de responsabilidad social empresarial y códigos de comportamiento el cual contempla directrices referentes a soborno, corrupción, prevención del fraude y control del lavado de activos.



- Desde la Alta Gerencia se documentó la Política Anticorrupción y Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo; con el objeto de informar a todos los colaboradores de los riesgos relativos al soborno, corrupción, lavado de activos y la financiación del terrorismo a los que la compañía está expuesta en el desarrollo normal de su actividad comercial. De igual forma se indican aquí los controles necesarios que la organización debe implementar para minimizar dicho riesgo.

A continuación se detallan los mecanismos de control:

Todo proveedor con el que la compañía haga negocios tanto de compras como de servicios y cualquiera que sea la forma de pago, debe ser plenamente identificado a través de los documentos que apliquen según el [PR-GCA-10 Procedimiento para la selección y evaluación de proveedores](#)

En los casos de clientes, al momento de la solicitud de crédito o la actualización de datos, se debe revisar que este no esté incluido en las listas definidas como de consulta obligatoria de acuerdo al procedimiento [PR-GF-03 Procedimiento Estudio de crédito](#)

Talento Humano, como parte del proceso de contratación consultará la lista Clinton y realizará la validación de los antecedentes disciplinarios de los aspirantes a cargos en la compañía.

Es responsabilidad de todo colaborador informar a la alta gerencia de la compañía si tiene dudas o sospechas sobre la legalidad de las actividades de cualquier socio o comercial de URIGO S.A.S.

- Se documenta la Política de seguridad de la información, la cual tiene como objetivo definir las medidas necesarias para proteger los activos de información de la compañía teniendo en cuenta que se debe velar por su integridad, confidencialidad y disponibilidad.

Con el fin de dar continuidad a las acciones tomadas durante el año 2016, se continuará con el plan de trabajo documentado el cual puntualiza las acciones que se llevarán a cabo durante el año 2017, el cual tiene como objetivo contribuir a la mejora continua de la gestión de la compañía y de sus partes interesadas, generando cultura de RSE.