

Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable **CENTELSA 2016**



ÉTICA Y
VALORES



NUESTRA
GENTE



PLANETA



COMUNIDAD

Nuevas formas de hacer negocios...
A tu manera



CENTELSA[®]
CABLES DE ENERGÍA Y DE TELECOMUNICACIONES S.A.

Una empresa Viakable

Les presentamos nuestro cuarto informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable, correspondiente a la gestión del año 2016.

Este informe está elaborado con base en el nuevo Estándar GRI. Este informe junto con las otras ediciones se puede consultar en:

www.centelsa.com/responsabilidad-social/

O encuentra nuestras Comunicaciones del Progreso en:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/44481>

102-53

CONTACTO

Dirección: Calle 10 # 38-43 Urbanización Industrial Acopi Yumbo

Teléfonos: (57-2) 608 3400 – 392 0200

Correo: responsabilidadsocial@centelsa.com.co

www.centelsa.com.co

Los invitamos a compartirnos sus comentarios, felicitaciones y sugerencias sobre el informe en:

responsabilidadsocial@centelsa.com.co

Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable **CENTELSA 2016**

Santiago de Cali, 2017

Contenido

Pag.



**Mensaje de
la Presidencia**

06



**Perfil de la
Organización**

11



**Modelo de
Responsabilidad
Social**

34



**Perfil del
Informe**

38



**Nuestra
Gestión**

41

- Ética y Valores
- Nuestra Gente
- Planeta
- Comunidad



**Tabla Standard
GRI**

82



Nuestros Reportantes



Izquierda
Coordinación General
Martha Cecilia González Mira
Vicepresidenta de
Recursos Humanos

Centro
Redacción y edición
Diana Marcela Triana Arias

Derecha
Diseño y diagramación
Diana Stephanie Sánchez Farfán



Izquierda
Yesi Nayibe Majin

Derecha
Sandra Patricia Vargas



Izquierda
Stephania Quintana

Derecha
Catalina Durán Criales



Asesoría

Corporación CREO - Constructores de Responsabilidad y Ética Organizacional



Cadena de Suministro

Izquierda
Pablo Ríos
Derecha
Elizabeth Bolívar



Izquierda
Lizeth Bolaños Rairán
Derecha
María del Pilar Rodríguez



Planeta



Nuestra Gente

Izquierda
Ingrid Lorena Rincón
Centro
Daniella Hernández Selman
Derecha
Mónica Julieth Cala



De izquierda a derecha:
Néstor Porras Cadavid
Carolina Beltrán
Mario Prado
Libia Cristina Ruiz



Ética y Valores



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.

Este informe corresponde a la tercera Comunicación del Progreso como parte de la renovación de nuestro compromiso con el Pacto Global.



Mensaje del **Presidente** 102-14



Alberto Rubio Sánchez

Presidente 2012-2016

En CENTELSA hemos asumido el compromiso con nuestros clientes, accionistas, proveedores, colaboradores, autoridades y comunidad, de lograr un equilibrio entre lo económico, lo social y ambiental, de tal manera que podamos ser una organización sustentable y responsable socialmente.

Por lo anterior y como parte de nuestra transparencia de la gestión, nos complace en presentarles nuestro cuarto Informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable, que en esta oportunidad hemos asumido el reto de elaborarlo con base en el nuevo estándar GRI y los diez principios del Pacto Global, al cual estamos vinculados desde el año 2014.

Este informe presenta las acciones, logros y oportunidades de mejora del 2016, pues aunque fue un año de retos por la desaceleración económica de los mercados donde llegamos y la devaluación de la moneda, en CENTELSA unimos esfuerzos y trabajamos para seguir siendo los líderes del mercado y una empresa sostenible y comprometida socialmente.

Es así como logramos avances y resultados como: fortalecimiento de la innovación a través del trabajo con Colciencias y la Cámara de Comercio; implementación de los softwares Kawak y SAP Hana para hacer más efectivos nuestros procesos; uso de nuevos canales de comunicación con nuestros clientes como las redes sociales; divulgación del código de ética de Xignux que rige nuestro actuar; apoyo a la educación de nuestros colaboradores a través de programas de formación y desarrollo de habilidades y la de sus hijos, por medio de auxilios universitarios; desarrollo de los programas de voluntariado y adopción de herramientas de la Cultura de Trabajo Xignux que nos permitieron bajar los desperdicios, reducir los consumos y proteger el medio ambiente.

Estos resultados que hoy presentamos fueron posibles gracias al compromiso de nuestros colaboradores y a las relaciones transparentes con nuestros grupos de interés. Quiero invitarlos entonces a conocer en detalle la gestión y les agradezco una vez más, la confianza que han depositado en nosotros.

Nuestra Gestión 2016

735
EMPLEOS
GENERADOS



15.376
HORAS DE
CAPACITACIÓN



45
TRABAJADORES
APADRINAN LOS NIÑOS
DE LA FUNDACIÓN
MONSEÑOR ISAÍAS
DUARTE CANCINO



30
TRABAJADORES
INGRESARON A LA
MODALIDAD DE
TELETRABAJO

89
HIJOS DE
TRABAJADORES
RECIBIERON AUXILIO
PARA ESTUDIOS DE
EDUCACIÓN
SUPERIOR



2.479
ASISTENTES A LAS
CAPACITACIONES Y
CHARLAS MASIVAS
PARA CLIENTES,
ESTUDIANTES Y
PÚBLICO EN GENERAL



100%
DE LA MATRÍCULA
PARA ESTUDIOS
UNIVERSITARIOS

5
PROGRAMAS DE
VOLUNTARIADO
IMPLEMENTADOS



DESARROLLAMOS
NUESTRA
ESTRATEGIA
DIGITAL



30%
DE LA MATRÍCULA
PARA CARRERAS
INTERMEDIAS EN
COLEGIOS O
INSTITUTOS


+ de 5.000
KILOS DE RESIDUOS
PELIGROSOS
RECUPERADOS EN
POS CONSUMO


8.058
GJ DE REDUCCIÓN
EN EL CONSUMO
ENERGÉTICO

+ de 1.000
SEGUIDORES
TAMBIÉN TENEMOS
PRESENCIA EN:





Nuestros Logros 2016



Reconocimiento del CIDET

Recibimos por parte del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CIDET) un reconocimiento por nuestros 60 años de trayectoria y contribución al sector eléctrico del país.

Marcación tipo RoHS

Desde junio de 2016, en CENTELSA marcamos los cables flexibles dúplex como tipo RoHS, lo cual garantiza que son libres de elementos pesados.

Reconocimiento de Enel

En el séptimo encuentro de proveedores Enel Chile 2016, recibimos el premio de la categoría “Excelencia de Proveedor de Materiales” como suministrador de Enel Distribución.



Reconocimiento de ABB

Nuestro cliente ABB nos otorgó un reconocimiento especial por el excelente desempeño en cuanto a la calidad de los bienes y/o servicios que les suministramos durante el año 2015.

Este reconocimiento nos lo otorgaron de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño.

UTP 6 con sello de reconocimiento UL

En el mes de mayo, nuestros cables para transmisión de datos UTP 6 fueron sometidos a pruebas de calificación de UL en Estados Unidos.

Nuestros cables cumplieron los requisitos de la norma y estamos autorizados para fabricar y marcar con el file de reconocimiento de calidad UL.

Auditoria de Seguimiento ISO 9001 - 14001

En el 2016 tuvimos la auditoría de los Sistemas de Gestión de Calidad y Ambiental ISO 9001 – 14001 por parte del ICONTEC; en la cual no tuvimos “No Conformidades” y en la que se resaltó la implementación de Kawak, la cultura de innovación, la organización y claridad en los procesos, el fortalecimiento de las relaciones con la autoridad ambiental y el programa de ahorro energético.



Tercer informe de Responsabilidad Social

En el 2016 publicamos el tercer informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable que describía las acciones y logros del año 2015 en relación con los ámbitos de acción de Ética y Valores, Recursos y Medio Ambiente, Calidad de Vida y Relación con la Comunidad. Adicionalmente, el informe lo elaboramos de acuerdo con los indicadores de la Guía G4 del Global Reporting Initiative y los diez principios del Pacto Global.

Nuestros Logros 2016

Implementación de Kawak

En el año 2016 implementamos el software Kawak, como herramienta para la administración de los sistemas de gestión ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 a través del cual:

- Manejamos de forma segura y oportuna la documentación vía internet
- Generamos indicadores
- Elaboramos informes de gestión

Adicionalmente, reducimos el consumo de papel al digitalizar el 100% de la documentación de los sistemas de gestión y se controló la impresión de los mismos, lo cual ahora es a través de permisos.

Auditoría de Seguimiento OHSAS 18001

En el segundo semestre del 2016 tuvimos por parte del ICONTEC, la auditoría de seguimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo "CONDUSEGURA" con base en la norma OHSAS 18001.

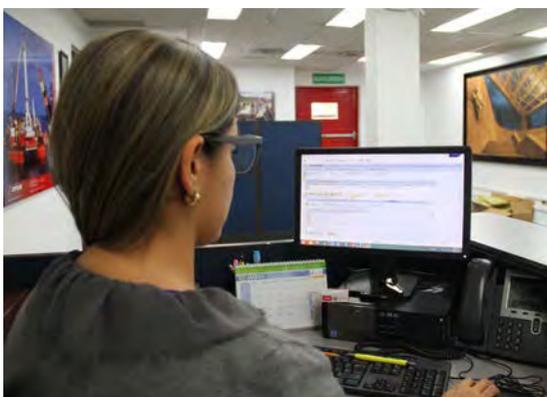
Como resultado, no tuvimos "No Conformidades" y se resaltó la implementación de las ayudas mecánicas; el análisis de los riesgos; las mejoras en plantas; los avances en el plan de respuesta de emergencia; la organización, señalización e iluminación de la planta.



Reconocimiento de GRALTA

En el 2016 participamos en el Seminario Internacional sobre Ensayos Eléctricos (SISEE) organizado por la Feria Internacional del Sector Eléctrico (FISE) en cooperación con la Universidad del Valle y el grupo de Investigación de Alta Tensión GRALTA.

Como parte del evento, el grupo GRALTA nos entregó un reconocimiento por la donación de equipos para el laboratorio de alta tensión, transformadores, cables y aisladores; además, de las capacitaciones que hemos brindado a estudiantes e ingenieros de la Universidad del Valle.



Implementación de SAP HANA

Como parte de nuestra vanguardia tecnológica, en el 2016 implementamos SAP HANA para mejorar la eficiencia de los procesos de la organización y aumentar la velocidad en el procesamiento y análisis de altos volúmenes de información. Con esta implementación, somos una de las primeras empresas en Colombia que se prepara para los requerimientos del futuro inmediato, al contar con una herramienta con capacidad de respuesta más ágil para el análisis de información y la ejecución general de los procesos.



Nuestros Logros 2016



Participación en el encuentro de Responsabilidad Social del Valle del Cauca

En el 2016 participamos en el encuentro “Valle del Cauca, Liderazgo y Competitividad para el Desarrollo Sostenible” organizado por el Centro Internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad – RS; el cual reunió a líderes y expertos para reflexionar sobre las acciones que diferentes sectores de la región Pacífico emprenden en materia económica, social y ambiental. Como parte del encuentro, dimos a conocer la trayectoria de nuestra empresa y las acciones que llevamos a cabo dentro del marco de la RSE como los programas de voluntariado, los informes de responsabilidad social y desarrollo sustentable y la comunicación del progreso por ser miembros del Pacto Global.

Certificación para nuestros cables Soldaflex

En agosto recibimos por parte del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Sector Eléctrico (CIDET) la certificación del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas y de Producto para los cables Soldaflex con la nueva norma técnica colombiana NTC ICONTEC 6078.

Implementamos nuestro primer Sistema de Tratamiento de Aguas Residuales

En noviembre inició el funcionamiento de nuestro primer sistema de tratamiento de aguas residuales (STAR), el cual realiza procesos físicos, químicos y biológicos con el fin de eliminar los contaminantes presentes en el agua utilizada. De esta manera, cumplimos con la normatividad ambiental y con la responsabilidad que tenemos con el medio ambiente. El porcentaje de remoción de carga contaminante de nuestro STAR es del 95%.



Reconocimiento de Colciencias y la Cámara de Comercio de Cali

En el 2016 participamos junto con 50 empresas de la región del Valle del Cauca en el programa “Sistema de Innovación Empresarial” organizado por Colciencias y la Cámara de Comercio y, desarrollado por IXL CENTER (CENTER FOR INNOVATION, EXCELLENCE & LEADERSHI) de Estados Unidos. Al final del programa, Colciencias y la Cámara de Comercio de Cali nos otorgaron un reconocimiento por sumarnos a la estrategia nacional de Pactos por la Innovación y los logros alcanzados.



Perfil de la **Organización**





Perfil de la **Organización**

Quiénes somos

102-1

Somos CENTELSA, una multinacional enfocada en la fabricación de cables para energía y telecomunicaciones. Estamos presentes en el mercado colombiano desde el 19 de diciembre de 1955, cuando iniciamos operaciones en Cali bajo la razón social de Industria Nacional de Conductores Eléctricos (INCE Ltda.). Seis años después pasamos a ser CEAT GENERAL DE COLOMBIA S.A. con el ingreso a la sociedad de Ceat Internacional de Italia y General Cable Corporation de Estados Unidos. En 1994 nos fusionamos con FADALTEC de Bogotá, dando origen a CENTELSA.

En el 2012 ingresamos a la división de Cables (Viakable) del consorcio industrial mexicano Xignux (con sede en Nuevo León – Monterrey), el cual está integrado por cuatro divisiones: cables, transformadores, infraestructura y alimentos.

Hoy somos el resultado de 62 años de historia, trabajo y empeño.



Misión

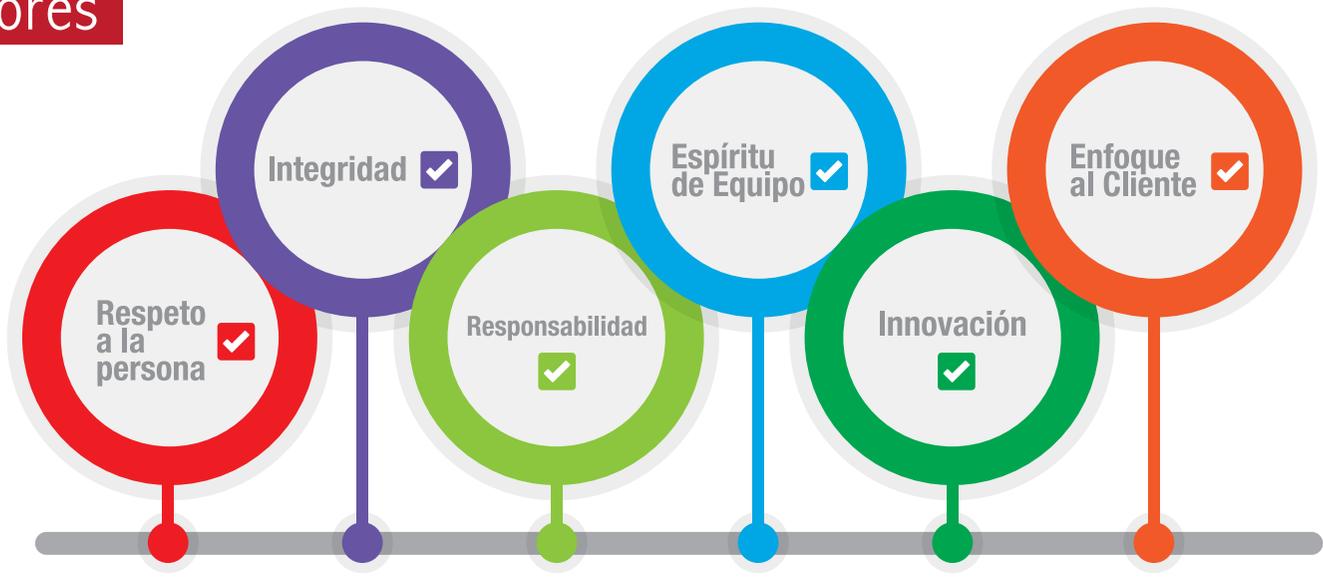
Satisfacer las necesidades de nuestros clientes, diseñando, fabricando y comercializando cables para transmisión de energía eléctrica y comunicaciones, generando valor a los clientes, accionistas, colaboradores y demás grupos de interés, fomentando la mejora continua e innovación, honrando nuestros valores y principios éticos, en un ambiente seguro y en armonía con el entorno.

Ser el fabricante de cables eléctricos y de comunicaciones líder en Latinoamérica y con exportaciones crecientes, siendo reconocidos por el servicio, calidad e innovación en nuestros productos, con la rentabilidad requerida por nuestros accionistas.

Visión

Perfil de la Organización

Valores



<p>708 COLABORADORES EN EL 2016 <small>102-1</small></p>	<p>648 DIRECTOS</p>	<p>60 TEMPORALES</p>
---	--------------------------------	---------------------------------

Certificaciones



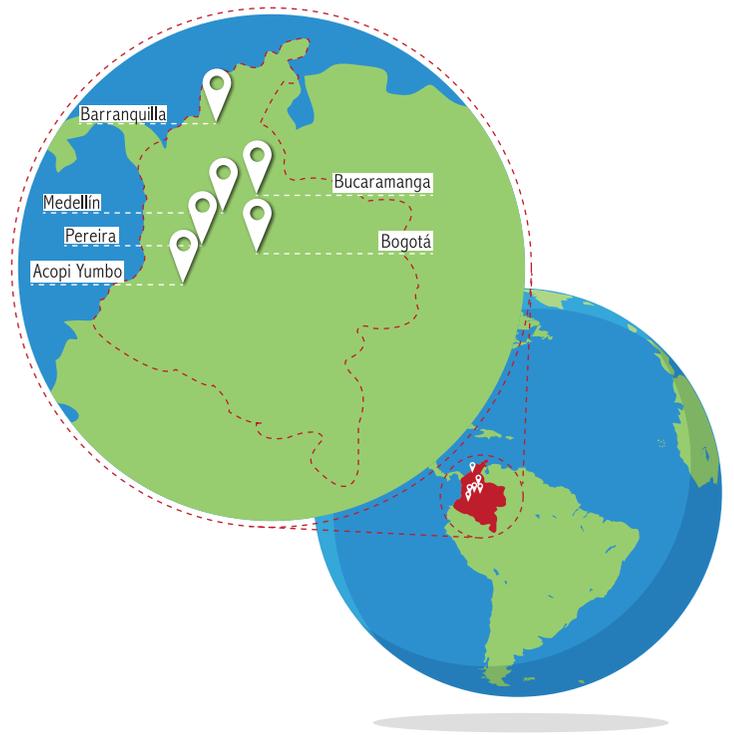


Perfil de la Organización

Dónde estamos ubicados

102-3

Estamos ubicados en la Urbanización Industrial Acopi Yumbo (Valle del Cauca, Colombia). Allí se encuentran nuestras plantas de producción y oficinas principales, desde las cuales se realizan, controlan y dirigen todos los procesos productivos, administrativos y comerciales. De igual forma, contamos con una red de oficinas en Colombia para ofrecer un servicio oportuno a nuestros clientes y dar cubrimiento al mercado nacional e internacional.



Urb. Industrial Acopi Yumbo
Valle del Cauca, Colombia

Oficinas de ventas en el exterior



*Contacto en Colombia

Operaciones en otros países

102-4

CENTELSA también tiene operaciones significativas en los siguientes tres países de Sudamérica:

- Venezuela
- Ecuador
- Perú



*Los datos reportados en el presente informe corresponden solo a las operaciones de Colombia.

Nuestros Productos

102-2 102-7 (V)



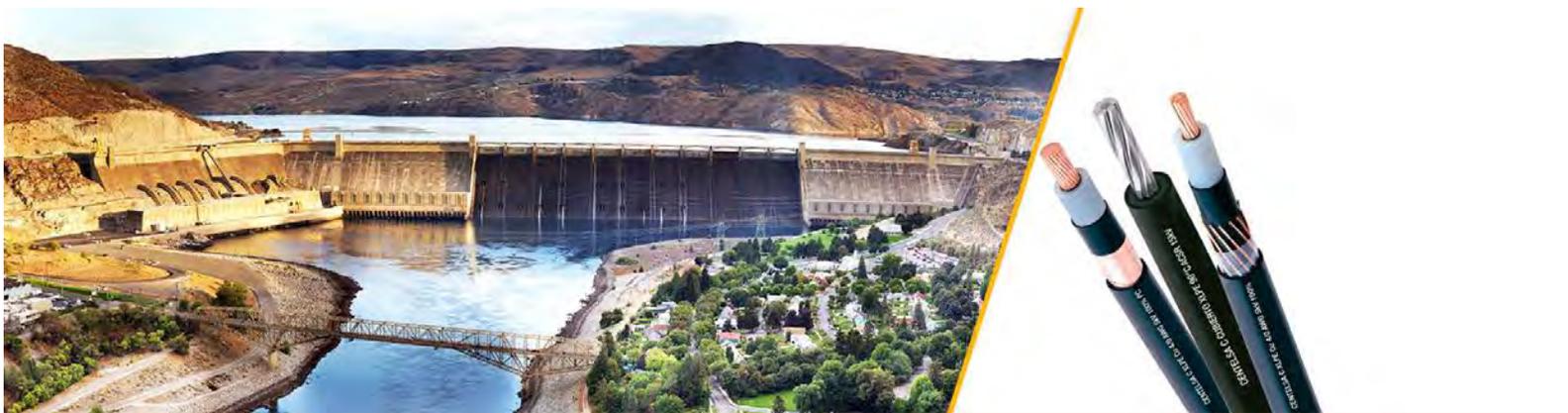
CABLES PARA CONSTRUCCIÓN

Los Cables para construcción “Building Wire” CENTELSA son la solución más práctica, técnica y económica para el alambrado de instalaciones comerciales, industriales y residenciales.

Este tipo de conductores son diseñados para un voltaje de operación de 600 voltios, con conductores de cobre (opcional en aluminio) y aislamiento en material

termoplástico o termoestable, para temperaturas de operación de 75°C y 90°C.

Los Cables THHN/THWN-2 90°C 600V de CENTELSA, poseen un compuesto adicional que brinda características de EXTRA DESLIZABILIDAD y además son resistentes a los rayos solares (SR).



CABLES PARA MEDIA TENSIÓN

Los Cables para Media Tensión con aislamiento en triple extrusión y curado en seco fabricados por CENTELSA, son utilizados en sistemas de distribución subterránea de energía eléctrica.

Los cables de fabricación estándar para Media Tensión

desde 5 kV hasta 46 kV y de alta tensión desde 69 kV hasta 115 kV CENTELSA, son para una temperatura de 90°C, adicionalmente y bajo pedido se encuentran disponibles para una temperatura de operación de 105°C.



Nuestros Productos



CABLES FLEXIBLES

Los Cables Flexibles son usados generalmente para conectar equipos y aparatos móviles. Su característica de Flexibilidad les permite soportar movimientos o vibraciones que se presentan en algunas aplicaciones específicas. Los Cables Flexibles CENTELSA son fácilmente maniobrables durante su instalación y operación, además

conservan sus propiedades eléctricas y mecánicas, de tal forma que la conducción de energía se realice de forma segura y confiable.

Los Cables Centelflex PLUS poseen la tecnología necesaria para reemplazar tres familias de Cables CENTELSA: los cables POT THHN/THWN-2, los cables ST-C “Encauchetados” y los cables CENTELFLEX.



CABLES PARA BAJA TENSIÓN

Los Cables para Baja Tensión CENTELSA están diseñados para soportar las condiciones específicas tanto de instalación como de operación en distribución de energía eléctrica, para que esta se realice de forma segura y confiable.

Un cable para Baja Tensión está compuesto por uno o varios conductores de cobre o aluminio y materiales que componen el aislamiento o la chaqueta.

Nuestros Productos



COBRE DESNUDO

Los Conductores de Cobres Desnudo son usados para transmisión y distribución de energía eléctrica, principalmente en líneas aéreas y en sistemas de puesta a tierra.

Todos los Conductores de Cobre de CENTELSA se fabrican

con una pureza del 99% en temple duros o suaves, los primeros son utilizados en líneas aéreas donde es requerida una mayor carga de rotura, mientras que el temple suave es utilizado en sistemas de puesta a tierra.



ALUMINIO DESNUDO

Los Conductores de Aluminio Desnudo son usados para transmisión y distribución de energía eléctrica en líneas aéreas.

Los metales más utilizados para su fabricación son aluminio 1350-H19, aleación de aluminio 6201-T81 y

aluminio reforzado con acero recubierto con zinc o aluminio.

CENTELSA cuenta dentro de su portafolio con cables ACAR y Cables ACCC los cuales presentan la mejor opción en líneas aéreas.



Nuestros Productos



CABLES PARA COMUNICACIONES

Los Cables y Alambres Telefónicos se clasifican en dos grandes grupos: conductores para uso exterior y conductores para uso interior.

Los Cables para Comunicaciones CENTELSA, han evolucionado para ofrecer al mercado un mejor comportamiento en banda ancha.



CABLES PARA INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL

Los Cables para Instrumentación y Control son cables multiconductores que transportan señales eléctricas de baja potencia, usados para monitorear o controlar sistemas eléctricos y sus procesos asociados, para transporte de información hasta monitores en tableros y sistemas de control.

La fabricación estándar de los cables para Instrumentación y Control CENTELSA Incluye sistemas de apantallamiento para protección de las señales contra interferencias.

Nuestros Productos



Los Alambres Magneto CENTELSA son utilizados para la fabricación, reparación, servicio o mantenimiento de

equipos y maquinaria eléctrica, para el embobinado de motores, transformadores, balastos y otros similares.

En el 2016 participamos en grandes proyectos de infraestructura en Colombia, como:



Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) en Bello Antioquia



Puerto Impala en Barrancabermeja



Red Eagle Mina de Oro en Santa Rosa de Osos



Planta Alcaraván - Bioenergy en el Meta



Planta CEMEX fase II en Antioquia



Puerto de Aguadulce en Buenaventura



Planta Coca-Cola en Tocancipá

Lanzamientos en el 2016

Líderes

CENTELSA
Una marca Viakable

Nuevas formas de hacer negocios... A tu manera

10 años

CABLES PARA SISTEMAS DE ALARMA CONTRA INCENDIO

SIÉNTETE SEGURO CON LO QUE INSTALAS, CONFÍA EN CENTELSA.

www.centelsa.com.co

Cable FPLR/FPL

para Sistemas de Alarma Contra Incendio

Cable Plano

para uso en Ascensores

Líderes

CENTELSA
Una marca Viakable

Nuevas formas de hacer negocios... A tu manera

10 años

NO ES SOLO UN CABLE...
ES SEGURIDAD, CONFIANZA, DURABILIDAD Y DESEMPEÑO

www.centelsa.com.co

Presencia en el Mercado 102-6

En CENTELSA sabemos que las exportaciones contribuyen al crecimiento de nuestra organización y también al desarrollo económico del país. Por esta razón, en el 2016 además de atender las necesidades y requerimientos de nuestros clientes en Colombia, exportamos nuestros productos a los siguientes países de América:

- Estados Unidos
- El Salvador
- Costa Rica
- Panamá
- Ecuador
- Perú
- Chile
- República Dominicana
- Venezuela
- Brasil
- Bolivia

EXPORTAMOS A 11 PAÍSES



Relación con Nuestros Clientes



Durante 62 años hemos logrado posicionarnos en el mercado como la empresa líder del sector. Hoy podemos decir que somos una empresa sostenible que ha logrado el reconocimiento de su trabajo y trayectoria gracias al compromiso de nuestra gente y a la confianza que han depositado en nuestros CLIENTES. Durante más de medio siglo hemos conformado lazos de confianza, de trabajo en equipo y de apoyo con ellos. Por eso, las acciones que estamos realizando día a día para alcanzar altos estándares de calidad, mejorar nuestros procesos e innovar tienen como objetivo su satisfacción total, de tal manera que en el presente y futuro sigamos siendo el mejor aliado para todos los clientes.

Estudio de satisfacción de Clientes 2016 102-43

Anualmente en CENTELSA realizamos el Estudio de Satisfacción para conocer las fortalezas que valoran nuestros clientes y nuestras oportunidades de mejora, de tal forma que podamos establecer planes de acción y continuar por el camino de la mejora continua para cumplir sus expectativas. En el 2016, evaluamos los siguientes aspectos: calidad, garantía y respaldo de los productos; material publicitario y promocional; servicio al cliente; cumplimiento en la entrega; asesoría técnica frente a reclamos. El estudio fue efectuado utilizando la metodología de entrevista personal con los clientes.

Resultados de nuestro estudio de satisfacción de clientes:

Aspectos Evaluados	2015	2016
Calidad, garantía y respaldo de los productos	96%	97%
Material publicitario y promocional - mercadeo	76%	77%
Servicio al cliente	86%	90%
Cumplimiento en la entrega	83%	81%
Asesoría técnica frente a reclamos	87%	86%

56

CLIENTES PARTICIPARON EN EL ESTUDIO DE SATISFACCIÓN

86%

CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS ASPECTOS EVALUADOS



Charlas Masivas y Capacitaciones

102-43

En el 2016 realizamos capacitaciones en Colombia y Perú dirigidas a nuestros clientes, estudiantes de educación superior y otros grupos de interés. En esta oportunidad se hicieron de forma presencial y por videoconferencia, esta última como una oportunidad de aprovechar las facilidades que nos brindan hoy en día los recursos tecnológicos. En cuanto a las charlas masivas para nuestros clientes y público en general, estas se llevaron a cabo en Ecuador. Estos espacios de encuentro tienen como fin fortalecer los lazos con la comunidad; capacitar a los usuarios sobre generalidades, componentes, parámetros, configuraciones, instalación y certificaciones de producto; y fortalecer el mercado.

En cuanto a la evaluación, en el 2016 obtuvimos una calificación nacional de 4.8 sobre 5 puntos, obteniendo el 96.3%, y cumplimos con las expectativas de nuestros asistentes en un 98.8%

Con nuestras charlas y capacitaciones estuvimos presentes en:



Nuevos Medios de Comunicación con Nuestros Clientes

102-43

Como parte de nuestra estrategia digital, en octubre renovamos nuestra página web en la cual se puede encontrar información general de la compañía, nuestros productos, el simulador técnico, certificaciones y protocolos.

De igual forma, implementamos las redes sociales como un espacio de interacción entre CENTELSA y los diferentes grupos de interés.

Nuestro contenido en redes está orientado para que las instituciones educativas, clientes, proveedores, trabajadores y todos nuestros grupos de interés conozcan de nuestros productos, de los procesos que llevamos a cabo y noticias de la empresa.

Nuestra página web www.centelsa.com.co



@Centelsa:: Cables de Energía y Telecomunicaciones



@CentelsaCables



@Centelsacolombia



Centelsacolombia



@Centelsa

Ferias y Eventos

102-43

Con el objetivo de fortalecer nuestro diálogo y relacionamiento con los grupos de interés, entre ellos, nuestros clientes, en el 2016 estuvimos presente en varias ferias industriales y laborales a nivel nacional, entre las que se destaca:

- **Feria Expoindustrial en Cali** con el tema “Soluciones integrales para la industria”. Gracias a nuestros visitantes, CENTELSA ganó el concurso que organizó Fenalco Valle, como mejor stand de la Feria de Expoindustrial en su edición 2016.
- **Tercera versión del Congreso Nacional de Técnicos Electricistas (CONTE) en Bogotá**. En este espacio dictamos la conferencia de nuestros cables Centelsa Sintox, THHN/THWN- 2 EXTRADESLIZABLE y Cables Fotovoltaicos.
- Estuvimos en la **XXXI versión del Congreso Nacional FENALTEC en Bucaramanga**, con la conferencia sobre los Cables para Sistemas Fotovoltaicos.
- **Feria “Yo constructor” en Perú** en la que presentamos los cables para construcción THW y LSOH.



- **Congreso de la Cámara Colombiana de la Energía en Bogotá** en su tercera edición con el tema: “Los retos energéticos del país y el acuerdo del COP21 en París” (Energías alternativas – Redes Inteligentes – Movilidad eléctrica).
- Participamos en **Medellín en un seminario organizado por la organización FISE**, el cual tuvo como tema: “Energía Solar: Fuente de desarrollo y sostenibilidad”.

Etiquetado de Productos

417-1 417-2 417-3



Para CENTELSA el cumplimiento de las normas de calidad es uno de sus principales pilares en la fabricación y distribución de sus productos, caracterizándose así en el mercado nacional e internacional.

La información y el etiquetado de todos nuestros productos, obedece a los requerimientos mínimos que permiten identificar los productos fabricados por CENTELSA; de esta manera los grupos de interés los reconocen bajo sus características y especificaciones técnicas.

La información básica de nuestras etiquetas contiene: código de barras (lote), descripción del producto (fuente de los componentes), sellos de calidad que certifican el producto y cantidad; cualquier información adicional va sujeta a especificaciones de nuestros clientes.

Este tipo de etiquetado lo tienen el 100% de nuestros productos.

En CENTELSA se establecen rigurosos procesos para la verificación y comprobación de la calidad de nuestros productos, acorde con las diferentes pruebas contempladas en las normas de fabricación y el RETIE. Dichas pruebas se llevan a cabo en nuestro laboratorio acreditado bajo la norma ISO 17025, el laboratorio del CETIV en México u otros laboratorios certificados externos, lo que da lugar a la información suministrada en nuestras etiquetas.



Etiquetado de Productos

417-1 417-2 417-3

Cumplimiento en la regulación del etiquetado de productos

Para nosotros es esencial conocer y cumplir los requisitos legales aplicables a la industria y en virtud de ello: (i) Cumplimos con la normatividad (ii) Identificamos y nos mantenemos actualizados de las obligaciones legales y regulación aplicable y (iii) Validamos periódicamente el cumplimiento de la normatividad vigente.

Adicionalmente, con la implementación de los procesos técnicos de verificación y comprobación de la calidad, garantizamos que se brinde la información requerida en el etiquetado con la identificación y especificaciones técnicas de nuestros productos.

CENNELSA se acoge a las normas que rigen la exigencia en la información mínima requerida en el etiquetado y las áreas responsables de este cumplimiento son Comercial, Técnica y Desarrollo.

Las etiquetas son elaboradas dando cumplimiento a los requisitos exigidos por las diferentes normas de fabricación, el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas RETIE y a su vez teniendo en cuenta las especificaciones propias de nuestros clientes.

Los resultados generados de la gestión referente al etiquetado de productos son respaldados con cero incumplimientos a la regulación existente en el tema, ya que no se nos interpuso ningún tipo de multa o sanción monetaria o no monetaria.

Mercadeo y Publicidad



Para CENTELSA es significativo por medio del área de Mercadeo, ofrecer a sus grupos de interés comunicaciones de mercadotecnia confiables, tales como lo son: publicidad, promoción y patrocinios, garantizando la transparencia en las diferentes actividades en las que se encuentre nuestra marca.

A partir de los estándares establecidos en el Manual de Imagen Corporativa de CENTELSA, la compañía certifica el cumplimiento y el buen uso de la marca y se cerciora de la presencia de la misma tanto a nivel nacional como internacional.

La responsabilidad de la gestión para garantizar un óptimo uso de la imagen corporativa de CENTELSA está en cabeza del área de mercadeo de la compañía.

En CENTELSA cumplimos con las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia. Por eso **no se interpuso ningún tipo de multa o sanción monetaria o no monetaria a la compañía.**

Protección de los datos personales de los clientes

418-1

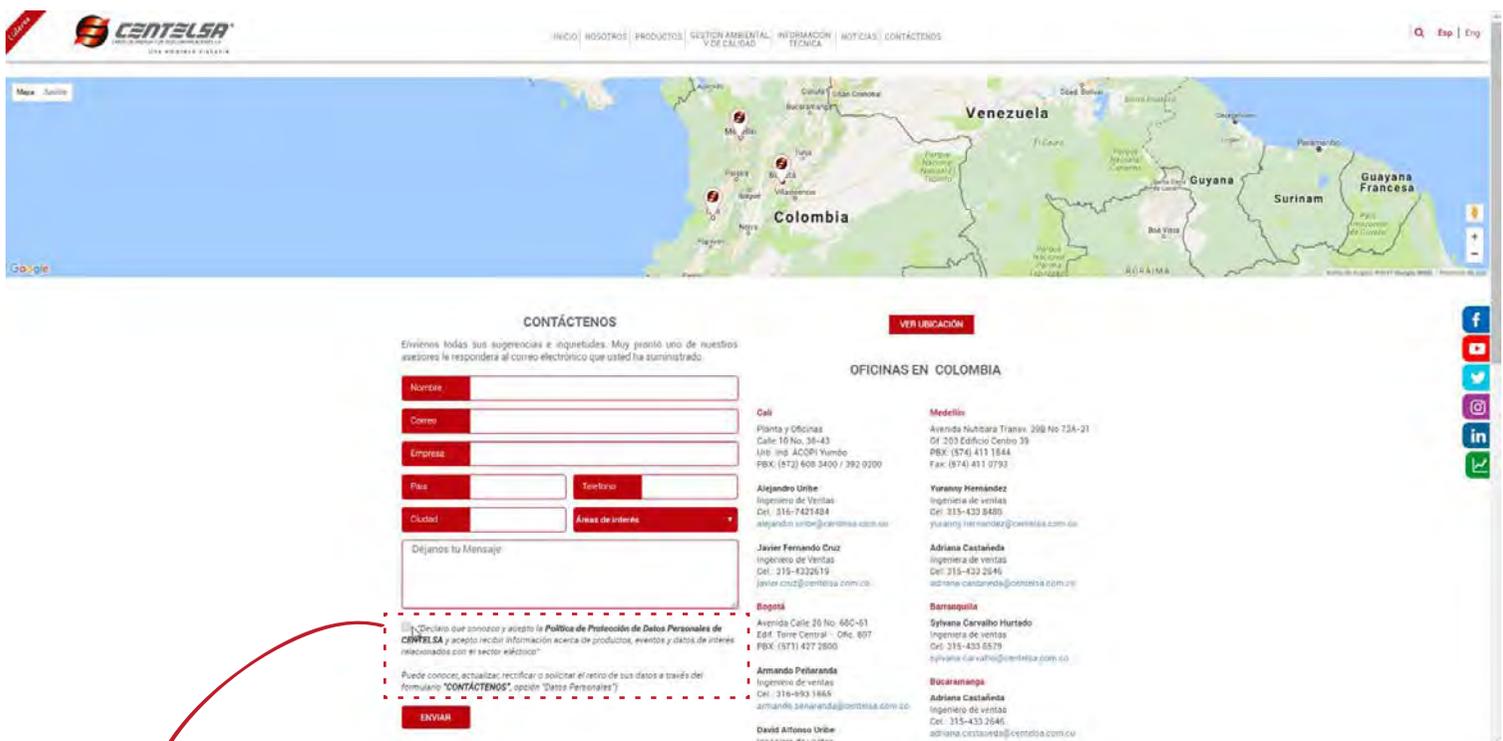
Con la expedición de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 se desarrolla el principio constitucional colombiano que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar todo tipo de información recogida o que haya sido objeto de tratamiento de datos personales en bancos o bases de datos, y en general en archivos de entidades públicas y/o privadas.

CENTELSA como empresa privada que almacena y recolecta datos personales garantiza el tratamiento de manera segura y confidencial de los datos de su proveedores, contratantes, contratistas y empleados; en virtud de ello ha desarrollado e implementado una Política de Protección de Datos Personales.

Nuestra empresa ha comunicado a los titulares de la información que existe una Política de Protección de Datos Personales que contiene las directrices para el tratamiento de los datos recogidos e indica las personas responsables

del cumplimiento de esta política; además, están establecidos los procedimientos de consulta y reclamación que le permitirán hacer efectivos los derechos de acceso, consulta, rectificación, actualización y supresiones de los datos. Asimismo, se ha comunicado a los titulares de información que pueden consultar la Política enunciada en la página web: www.centelsa.com.co (módulo "CONTACTENOS").

Los resultados generados de dicha gestión son respaldados con cero incumplimientos reportados en relación con la violación de la privacidad y la fuga de datos personales de nuestros proveedores, contratantes, contratistas, empleados y clientes. Esto significa que no se recibió ninguna queja o reclamación, por personas naturales, jurídicas o entes de control, relacionadas con la fuga de datos.



"Declaro que conozco y acepto la Política de Protección de Datos Personales de CENTELSA y acepto recibir información acerca de productos, eventos y datos de interés relacionados con el sector eléctrico"

Puede conocer, actualizar, rectificar o solicitar el retiro de sus datos a través del formulario "CONTACTENOS", opción "Datos Personales"



Estructura de Gobierno 2016

102-18

La Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, el Presidente y sus Suplentes, y el Revisor Fiscal, constituyen los órganos de dirección, administración y fiscalización de CENTELSA.

Nuestra Junta Directiva

Nuestra junta directiva estuvo conformada por cuatro miembros principales, cada uno con su respectivo suplente. Los integrantes son elegidos por la Asamblea General de Accionistas.



Nuestro Presidente y sus Suplentes

Nuestro presidente y sus cinco suplentes fueron designados por la Junta Directiva.



Nuestro Grupo Directivo

En el 2016, nuestro Grupo Directivo estuvo conformado por el Presidente; cinco Vicepresidentes de las áreas de Cadena de Suministro, Recursos Humanos, Comercial, Financiero y Operaciones; y cuatro Gerentes de las áreas de Técnica y Desarrollo, Auditoría Interna, Jurídica y Contraloría.



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- | | | | | | |
|---|--------------------------------------|---|----|-------------------------------------|--|
| 1 | Julio César Herrera Cañizales | Vicepresidente de Operaciones | 6 | Carolina Beltrán Benavides | Gerente Jurídico |
| 2 | Luis Fernando Durán Falla | Vicepresidente Comercial | 7 | Jorge Alberto Muñoz | Vicepresidente Financiero |
| 3 | Mario Prado Mena | Gerente de Auditoría Interna | 8 | Pablo Ríos Giraldo | Vicepresidente Cadena de Suministro |
| 4 | Martha Cecilia González Mira | Vicepresidente de Recursos Humanos | 9 | Felipe Pérez Cruz | Gerente Contralor |
| 5 | Alberto Rubio Sánchez | Presidente CENTELSA | 10 | Carlos Alfonso Lozano Cadena | Gerente Técnica y Desarrollo |

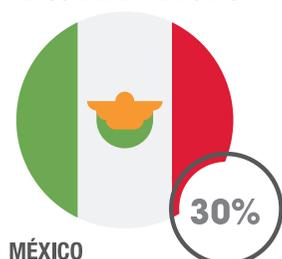
Caracterización del Grupo Directivo

- **Caracterización demográfica** 202-2 405-1, α

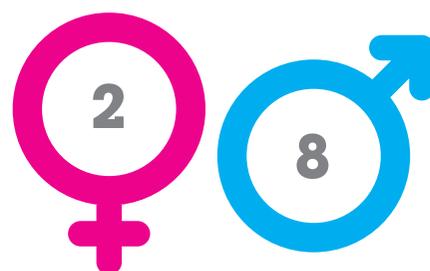
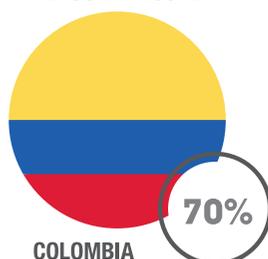
Nuestro Grupo Directivo es el encargado de visualizar y planificar el rumbo de la compañía, al igual que liderar y motivar a los colaboradores hacia un mismo objetivo. En cuanto a la caracterización demográfica de sus 10 integrantes, en el año 2016, el Grupo estuvo conformado por:

Respecto a la edad, siete de los diez directivos se encuentran en un rango mayor a los 50 años. En cuanto a la caracterización por género, nuestro grupo directivo está conformado así:

PERSONAL EXTRANJERO



PERSONAL LOCAL





• Responsabilidades ambientales, económicas y sociales **102-20** **102-31**

En CENTELSA se ha designado a nivel directivo y reportando directamente a la Presidencia, las responsabilidades sobre los temas ambientales, económicos y sociales; estos últimos incluyen aspectos laborales y de relación con la comunidad. En el 2016, las siguientes vicepresidencias fueron responsables de:



Los asuntos económicos, sociales y ambientales son **revisados mensualmente** por la presidencia.

Nuestro Desempeño Económico

102-7 (iii) **201-1**

Nuestros resultados económicos muestran el aporte que realiza nuestra empresa CENTELSA a los diversos grupos de interés, en aras de contribuir al desarrollo efectivo de la economía.

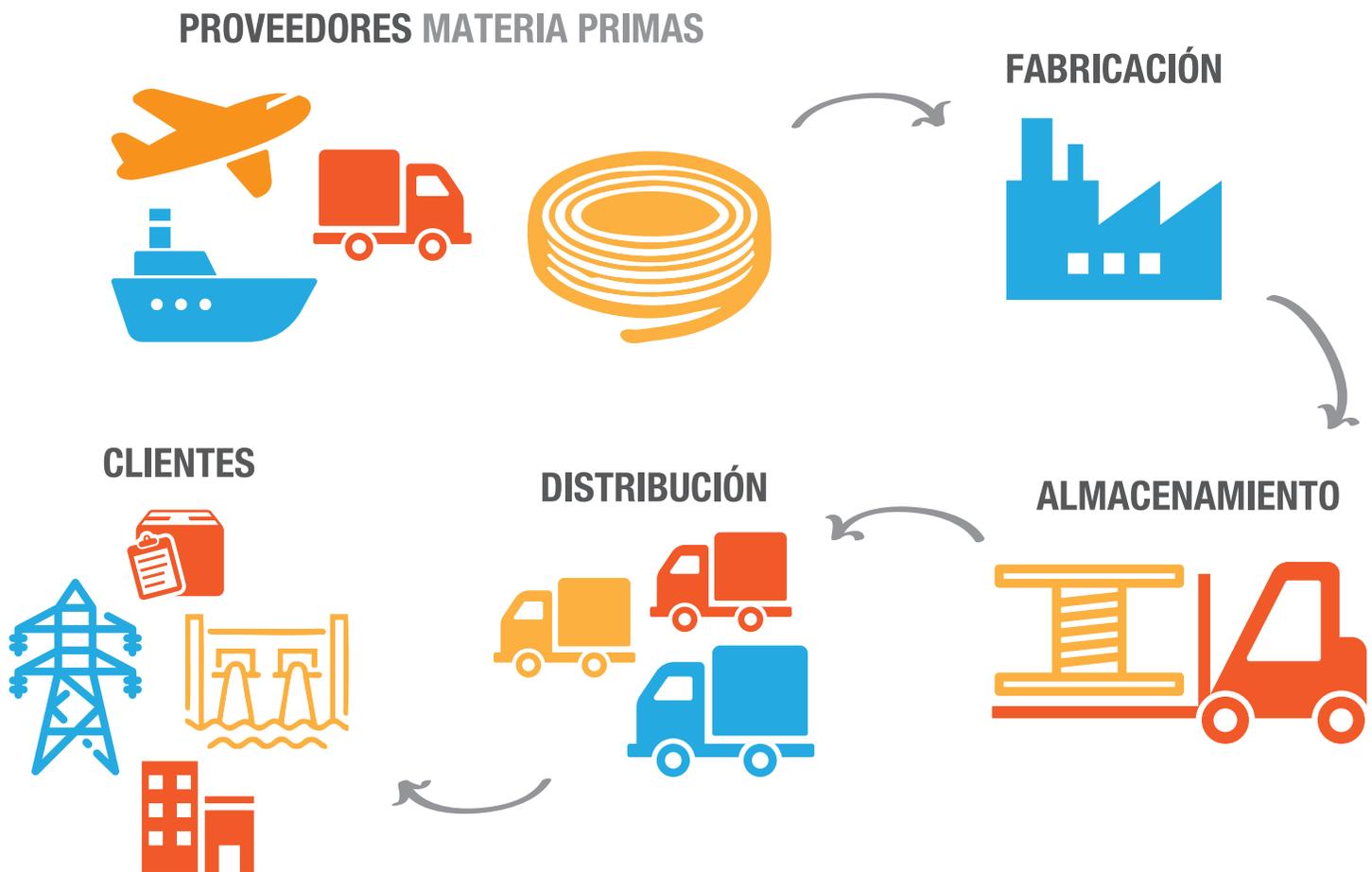
Aunque las condiciones macroeconómicas de la región atraviesan un proceso de desaceleración, siendo este el más bajo en los últimos 6 años, CENTELSA ha realizado constantes esfuerzos por mantener las ventajas

competitivas y de posicionamiento, aprovechando los importantes incentivos fiscales a la inversión en Investigación y Desarrollo, los tratados de libre comercio con más de 30 países, la ubicación estratégica y el nivel de profesionales calificados; permitiendo así que la compañía no solo se faculte en el vínculo de relaciones duraderas con sus clientes y proveedores sino además con sus colaboradores y comunidad en general.

DESEMPEÑO ECONÓMICO					
CIFRAS EN MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS					
CONCEPTO		2015		2016	
		+	-	+	-
Valor Económico Generado	Ingresos Netos	697,699		723,720	
Valor Económico Distribuido	Costos Operativos		601,200		627,259
	Salarios y Beneficios Sociales para los Empleados		54,064		51,124
	Pagos a Gobierno		7,279		7,149
	Costos Financieros		7,413		22,939
	Otros		12,661		10,060
Valor Económico Retenido	Valor Económico Generado (-) Valor Económico Distribuido	15,082		5,189	

Cadena de Suministro 102-9

En CENTELSA nuestra Cadena de Suministro comprende una serie de funciones, procesos y actividades que tienen como objetivo la planeación, el abastecimiento de los materiales, suministros para la fabricación de los productos, el almacenamiento de los mismos y la distribución del producto final para contribuir así con el cumplimiento del servicio al cliente.



La gestión de la Cadena de Suministro en CENTELSA es un **elemento esencial para la eficiencia operativa**; se ejecuta para garantizar la satisfacción del cliente y el éxito de la empresa, **optimizando el capital de trabajo y asegurando un nivel óptimo de servicio.**

Compras de Materias Primas y Suministros

Para nosotros es importante establecer directrices en cuanto a la relación con nuestros proveedores, de tal manera que se garantice el suministro de productos que cumplan con estándares sociales y de calidad. Por eso, en CENTELSA contamos con una política de compras y procedimientos para la evaluación anual de proveedores e inspección de materias primas de acuerdo con los requerimientos técnicos.



Establecer una relación de confiabilidad, colaboración y dominio en el proceso de compra con los proveedores de materiales y/o servicios, que lleva al cumplimiento de exigencias de calidad, ambiental y salud y seguridad en el trabajo, tiempos de entrega, asistencia técnica, con el fin de satisfacer los requisitos del Cliente y los propios.

• **Distribución de las compras** 204-1 301-1

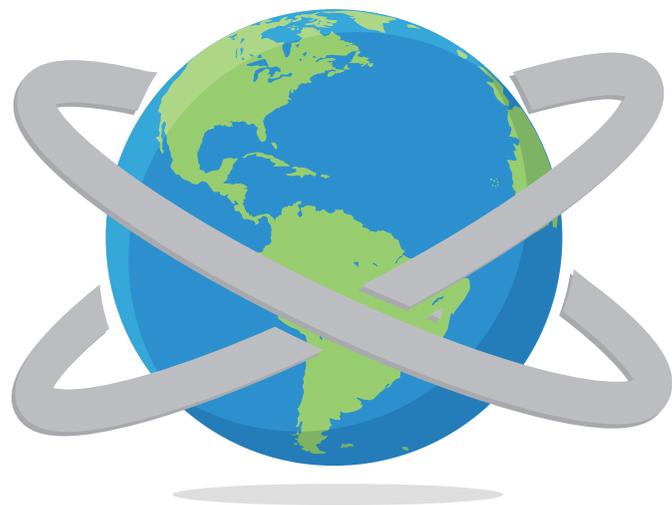
Durante el 2016 trabajamos con 506 proveedores, distribuidos así:

**PROVEEDORES LOCALES
COLOMBIA**



376

**PROVEEDORES
INTERNACIONALES**



130

La distribución de compras en valores fue:

16% NACIONAL

84% IMPORTADO

• **Compra de materias primas y otros** 301-1

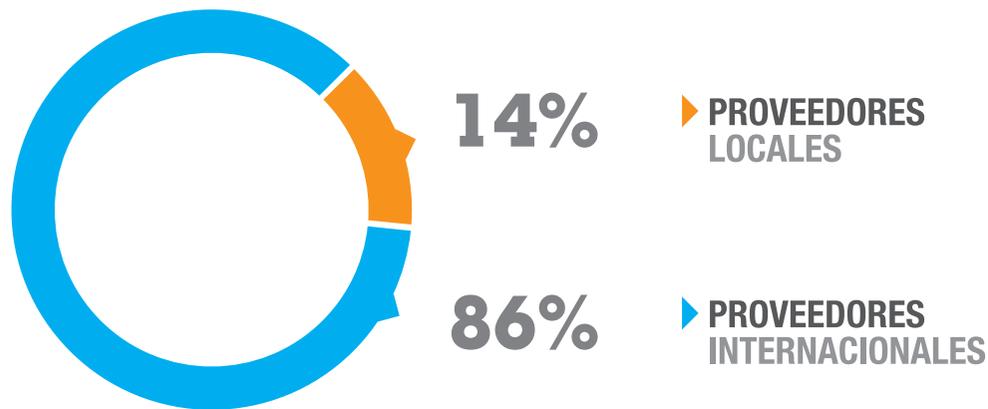
La principal materia prima utilizada para la fabricación de nuestros productos es el cobre, el cual lo adquirimos en países como Perú, teniendo en cuenta que tradicionalmente en Colombia la producción de este material ha sido tan baja que no se puede considerar actualmente para abastecernos. Sin embargo, aislamientos como el PVC son de fabricación nacional.

Las principales materias primas utilizadas en nuestros productos son el cobre, el aluminio, PE-XLPE y PVC. Cada uno de estos materiales es reutilizado por terceros legalmente constituidos y especializados que se encargan de su recuperación y de utilizarlo en la fabricación de otros productos.

MATERIALES UTILIZADOS EN EL 2016*	
MATERIAL	TONELADAS
Cobre	22.000
Aluminio	7.000
PE-XLPE	4.600
PVC	6.550

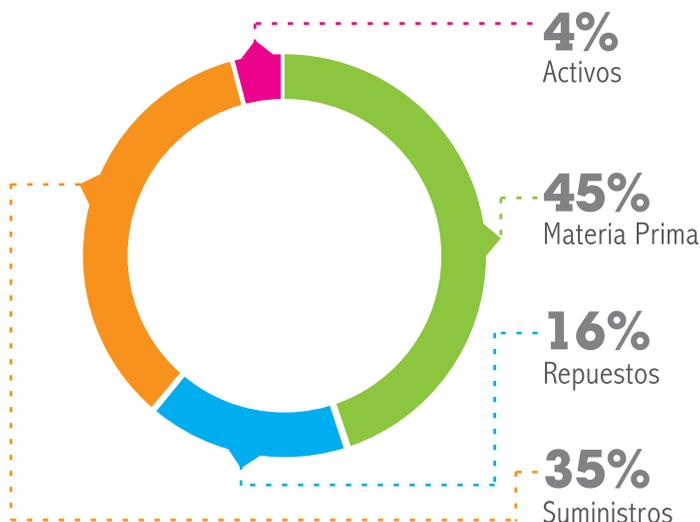
*Estos materiales son no renovables

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DE COMPRAS DE MATERIA PRIMA

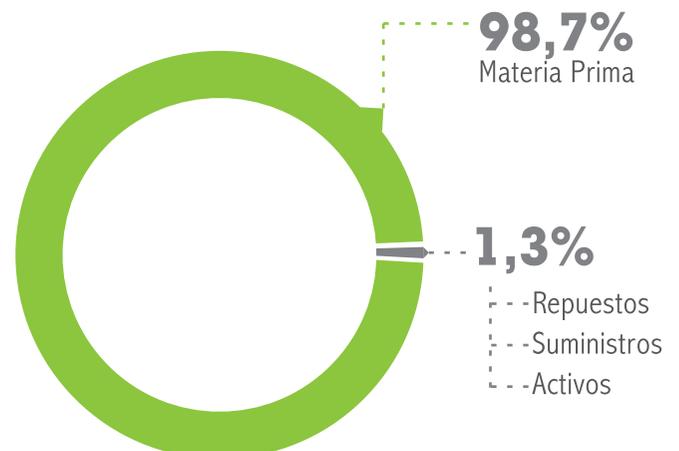


En cuanto a la compra de repuestos, suministros y activos se prima en la selección a proveedores locales con el fin de aportar al desarrollo y crecimiento de las empresas colombianas.

DISTRIBUCIÓN DE COMPRAS NACIONALES (COLOMBIA)



DISTRIBUCIÓN DE COMPRAS EN EL EXTERIOR



En el 2016 no se presentaron cambios significativos en la Cadena de Suministros ni en la relación con los proveedores.

102-10



- Estándares ambientales y sociales para nuestros proveedores

GESTIÓN AMBIENTAL

Dentro del proceso de selección de proveedores se tienen en cuenta requisitos ambientales y aspectos en relación al desarrollo sostenible; a través de los cuales el proveedor garantiza el cumplimiento de la legislación ambiental vigente.

En caso de que los procesos realizados por el proveedor generen impactos ambientales significativos, nuestra empresa realiza auditorías de seguimiento y exige planes de acción para mejorar el desempeño ambiental.

Por otra parte, en CENTELSA contamos con un comité interno que trabaja por la búsqueda y/o mejora de suministros y materias primas más amigables con el medio ambiente. En este Comité participan las áreas de Cadena de Suministros y Gestión Ambiental; además, dado el caso se cuenta con la asistencia del área de Técnica y Desarrollo.

SEGURIDAD Y SALUD

Nuestros proveedores deben garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo, así como los procedimientos y políticas internas de la empresa en relación con el tema.

Respecto a los materiales suministrados, estos deben tener la información de los efectos potenciales en la salud humana y los síntomas causados por la exposición al producto.

Para los servicios prestados al interior de la empresa, el personal debe ser competente, conocer los riesgos propios de su trabajo y contar con los elementos de protección necesarios. De igual forma, antes del inicio de la actividad se debe presentar copia del pago de la seguridad social, asistir al proceso de inducción de salud y seguridad y cumplir con todos los requisitos establecidos para el respectivo trabajo.

En CENTELSA **hemos extendido hacia los proveedores nuestro compromiso con el Desarrollo Social Sostenible**. Por esta razón, desde el 2017 les **solicitaremos evidencia** en cuanto al no trabajo infantil ni trabajo forzoso, el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, el respeto por la libertad de asociación, la no discriminación, la prohibición de prácticas disciplinarias como el castigo corporal o la coerción física y verbal, el respeto por el horario de trabajo definido por ley, remuneración de acuerdo con la ley, cumplimiento de sus políticas de RSE e información sobre las relaciones con otros subproveedores; inversión de nuevas tecnologías y promoción de la transparencia en su Cadena de Suministro.

407-1

408-1

409-1

Distribución del Producto Terminado

102-9

En CENTELSA este proceso se realiza a través de la empresa contratista ESG INDUSTRIALES, quien se encarga de trabajar por la efectiva distribución del producto y el servicio al cliente a través de la entrega.

Para la distribución se cuenta con proveedores de transporte nacional que se encuentran en modalidad masivo, semimasivo y paquetero.

La distribución se realiza en todo Colombia y también se exporta a otros países, entregando el producto a los distribuidores, empresas de energía, proyectos de hidroeléctricas, constructoras, almacenes de cadena, entre otros.

Distribución del Producto Terminado

102-9

En CENTELSA tienen establecido un procedimiento para la selección de los proveedores, con el fin de validar su situación financiera, las certificaciones de calidad, ambiental, seguridad, entre otras; los procesos de seguridad y de mantenimiento a vehículos. Adicionalmente, se realiza la evaluación a los proveedores en la que se tiene en cuenta los siguientes parámetros:

CENNELSA CUENTA CON 12 PROVEEDORES DE TRANSPORTE NACIONAL PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LOS PRODUCTOS CENTELSA.

Cumplimiento en las Entregas	Sistemas de Seguridad
Manejo de la Carga	Estado de los Vehículos
Gestión Ambiental	Liquidación en Cobro de Fletes
Respuesta a Reclamos	Cobertura Pólizas de Seguro
Información Oportuna	Antecedentes de Siniestralidad
Disponibilidad de Vehículos	Certificaciones: BASC - ISO 9001- ISO 14001- OHSAS 18001- ISO 28001



PARA EL AÑO **2017** SE TIENE PROGRAMADA LA CALIFICACIÓN **OEA** ANTE LA DIAN. (Operador Económico Autorizado)

En relación con el tema de salud y seguridad laboral, los proveedores deben garantizar el cumplimiento de la legislación vigente; los conductores deben contar con los elementos de protección necesarios y antes del inicio del cargue deben presentar los documentos que se tienen establecidos y que se les solicita para poder proceder con el despacho; además, se realiza una inspección visual al vehículo para verificar los requerimientos y las condiciones del mismo.



Modelo de **Responsabilidad Social**



Nuestro Modelo de **Responsabilidad Social** y **Desarrollo Sustentable**

Desde el 2012 adoptamos en CENTELSA el modelo de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable del grupo Xignux, al cual pertenecemos desde ese mismo año. Por tanto, las estrategias y acciones que llevamos a cabo y los

asuntos materiales identificados se han enmarcado dentro de este modelo que comprende tantos los ejes económico, ambiental y social, como los ámbitos de Ética y Valores, Nuestra Gente, El Planeta y la Comunidad.



Con respecto al modelo que hemos presentado en nuestros anteriores informes de responsabilidad social, este es un **nuevo diseño** que fue **implementado por el corporativo desde el 2016** con el fin de darle mayor versatilidad a las acciones que realizamos todas las empresas del grupo.



Nuestros Grupos de Interés

102-40 102-42 102-43

En CENTELSA trabajamos por fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés, conocer sus expectativas, necesidades y requerimientos; de tal manera que desde la organización podamos implementar acciones en pro de ellos. Adicionalmente, estamos comprometidos con el diálogo permanente y la transparencia, por eso este informe es sin duda alguna uno de nuestros canales para darles a conocer nuestra gestión, avances y oportunidades

de mejora. No obstante, contamos con otros medios de comunicación a través de los cuales se da a conocer las estrategias, acciones y programas que son de su interés y de los cuales pueden hacer parte.

En el 2016 se utilizaron los canales de comunicación que se mencionan a continuación para lograr la participación, el involucramiento y relacionamiento con nuestros grupos de interés:



ACCIONISTAS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON ACCIONISTAS

- Informes de resultados
- Boletín Notiplanta
- Infoignux
- Revista Actividades Viakable
- Planeación Estratégica
- Correo electrónico, videoconferencias



PROVEEDORES

MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON PROVEEDORES

- Visitas a instalaciones y reuniones
- Órdenes de compra
- Evaluación de proveedores
- Código de ética y las líneas de transparencia
- Correo electrónico, comunicaciones formales

MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON LA COMUNIDAD

- Reuniones con instituciones y fundaciones
- Programas de voluntariado
- Comité de vecinos
- Ferias, congresos y seminarios
- Publicaciones en revistas
- Visitas a las plantas
- Clúster



COMUNIDAD



Nuestros grupos de interés **están definidos desde el año 2012**, de acuerdo con el modelo que adoptamos de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable de Xignux.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON COLABORADORES

- Carteleras, correo electrónico, pantallas, intranet
- Boletín Notiplanta
- Junta informativa con la Presidencia
- Juntas Gerenciales
- Jornadas de Recursos Humanos en Planta
- Código de Ética y las líneas de transparencia
- Comités paritarios
- Encuesta de satisfacción
- Evaluación de desempeño individual
- Conversatorios y charlas (salud y seguridad; ambiental)
- Junta de planta
- Actividades de bienestar
- Programas de formación y desarrollo
- Reunión anual de directivos Suramérica

COLABORADORES



MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON CLIENTES

- Redes sociales
- Política de protección de datos
- Charlas masivas nacionales e internacionales
- Página web
- Publicaciones en revistas
- Correo electrónico, comunicación con los ingenieros de venta
- Auditorías de los clientes
- Plegables de productos
- Capacitaciones especializadas
- Visitas a la planta y reuniones
- Mailing, telemarketing
- Estudio anual de satisfacción
- Ferias y eventos del sector

CLIENTES



MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON INSTITUCIONES FINANCIERAS

- Estados financieros
- Reuniones, correo electrónico
- Página web y boletines de las instituciones

INSTITUCIONES FINANCIERAS



MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON AUTORIDADES

- Gremios, comités
- Publicaciones en revistas de autoridades
- Informes a las autoridades
- Visitas a las plantas
- Página web, correo electrónico
- Boletines electrónicos de las autoridades

AUTORIDADES





Perfil del **Informe**



Informe de **Responsabilidad Social** y **Desarrollo Sustentable**

101 102-50 102-52 102-54

Para reportar nuestra gestión sobre los aspectos económicos, sociales, ambientales y dar cuenta de ello a nuestros grupos de interés, elaboramos este informe de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable con base en “GRI STANDARDS” y la opción “CORE”. Por tal razón, en el desarrollo de los asuntos relevantes se incluye el enfoque de gestión utilizando el Estándar 103.

De igual forma, se relacionan los indicadores con los principios del Pacto Global, ya que este reporte constituye también la Comunicación del Progreso.

Nuestros informes son de publicación anual y los datos reportados corresponden a la gestión en las plantas de producción y las oficinas de venta en Colombia.

4to

Informe de RSE y Desarrollo Sustentable

Reportamos la gestión del año

2016

Materialidad del Informe

102-44 102-46 102-47

A inicios del año 2016 se realizó el proceso de definición de los asuntos materiales a través de herramientas metodológicas como encuestas a los directivos y a las personas que tienen relación directa con los grupos de interés; revisión de la documentación interna; análisis de los temas relevantes para las empresas del sector como nuestros clientes.

La información que arrojó este proceso se utilizó tanto para el reporte publicado el año anterior (gestión 2015) como para el presente informe, en el cual damos cuenta de

la gestión y los avances del 2016. (referencia: consultar materialidad en el informe del 2015, publicado en www.centelsa.com.co)

Para el año 2017 se actualizará la materialidad del informe de acuerdo con la metodología que se defina en su momento y las recomendaciones del “GRI STANDARDS”. La siguiente materialidad incluye los temas, preocupaciones y expectativas tanto para la organización como para los grupos de interés, y su relación con los diez principios del Pacto Global.



PRINCIPIOS DEL 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.

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.



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.

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.




ÉTICA Y VALORES

ASUNTOS RELEVANTES

- Derechos Humanos
- Fomento de los valores corporativos
- Transparencia de la gestión

PRINCIPIOS PACTO GLOBAL

1 - 2 - 3
- 4 - 5 -
6 - 10



NUESTRA GENTE

ASUNTOS RELEVANTES

- Educación y desarrollo profesional
- Salud y seguridad laboral
- Integración y desarrollo familiar

PRINCIPIOS PACTO GLOBAL

3 - 4 - 5

*Aunque estos indicadores están relacionados con la gestión que hacemos por Nuestra Gente, se reportaron en el capítulo de Ética y Valores.



PLANETA

ASUNTOS RELEVANTES

- Gestión ambiental
- Cultura ambiental

PRINCIPIOS PACTO GLOBAL

7 - 8 - 9



COMUNIDAD

ASUNTOS RELEVANTES

- Productos y servicios de alta calidad
- Iniciativas sociales

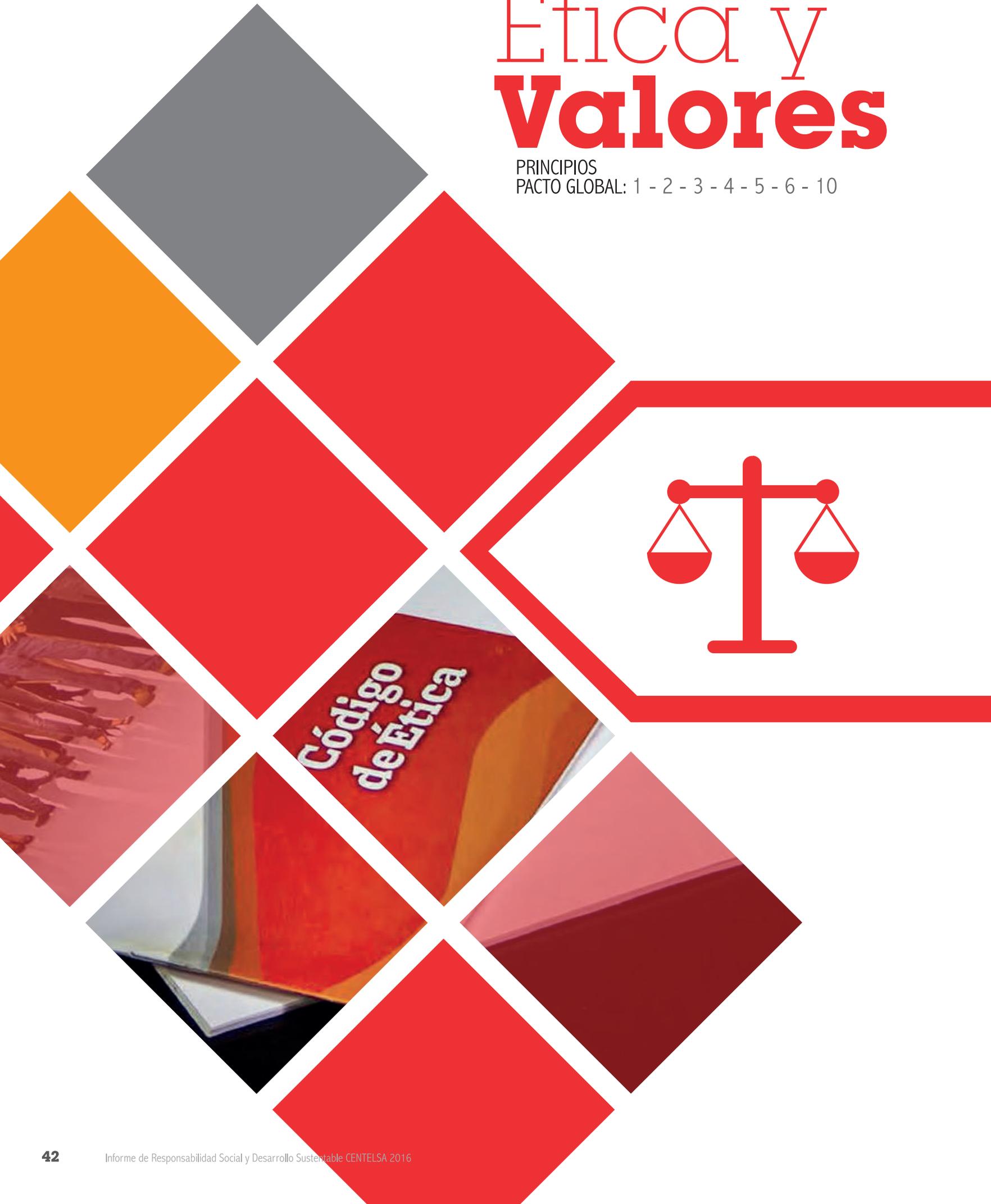
Nuestra **Gestión**





Ética y Valores

PRINCIPIOS
PACTO GLOBAL: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 10



Código
de Ética

Ética y Valores

103 102-16 102-12

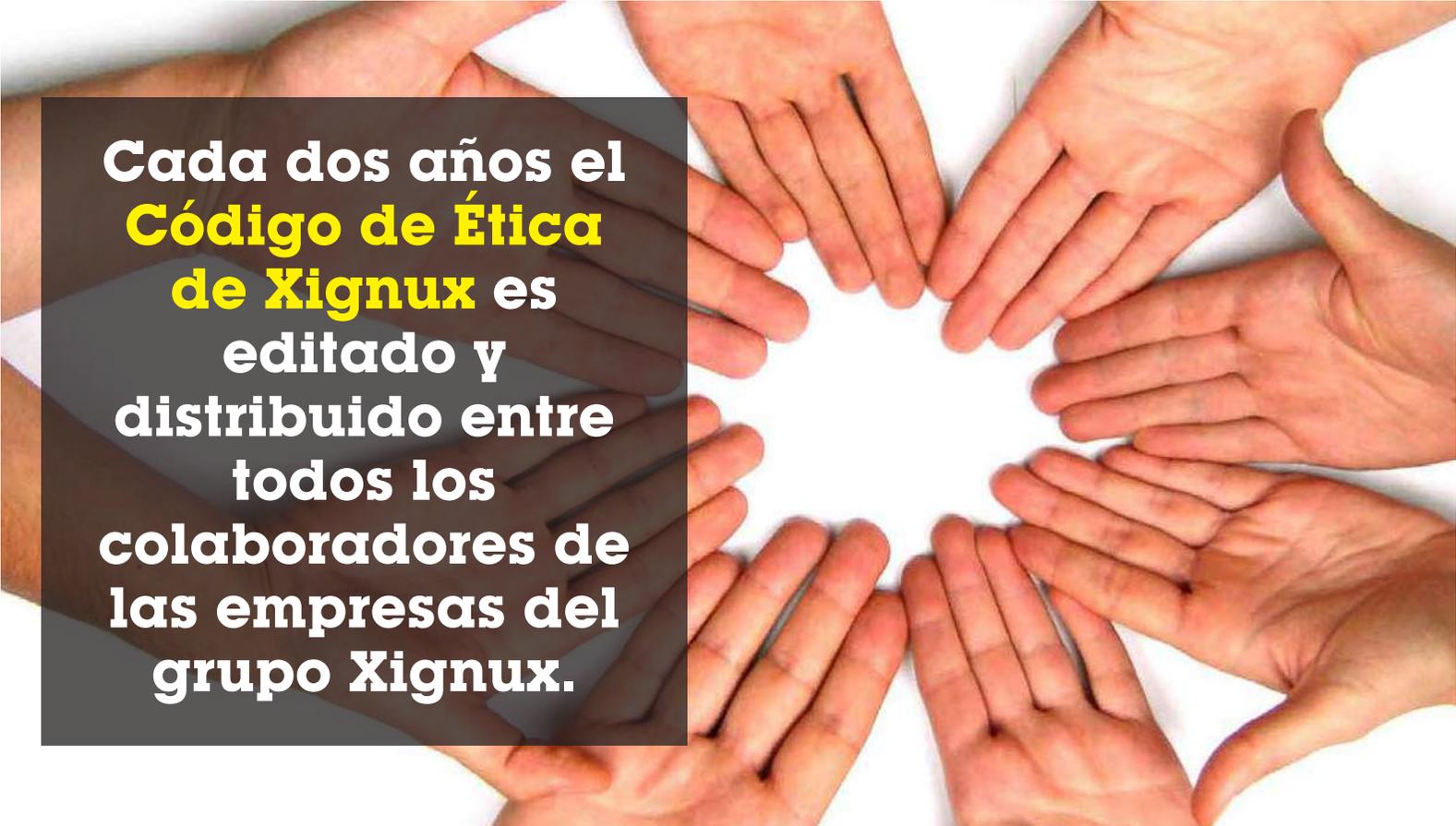
Durante 62 años hemos actuado de acuerdo con la ética, las normas de conducta de la organización, el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las leyes que nos rigen. Sin duda alguna, esta ha sido una de las razones de nuestro crecimiento y sostenibilidad en el mercado. De allí, que sea para nosotros un asunto material e importante que impacta y genera confianza en todos nuestros grupos de interés: clientes, instituciones financieras, comunidad, proveedores, autoridades, accionistas y colaboradores.

En CENTELSA tenemos el Código de Ética de Xignux, el cual define las responsabilidades y los criterios de actuación de todas las personas que laboramos en las empresas del grupo y rige las relaciones con los grupos de interés, de tal manera que podamos tener un ambiente de trabajo digno y a su vez seguir creciendo de manera sustentable. En el código están definidos nuestros valores; las normas éticas como el respeto por la dignidad de la persona y el reconocimiento de sus derechos, la relación con clientes, proveedores, autoridades y comunidad, el manejo de la información, los regalos y atenciones, la protección de los

activos, el cuidado del medio ambiente y la salud y seguridad en el trabajo; la divulgación del código; el comité de ética; las sanciones; el cumplimiento del código; el sistema de denuncias y el formato de declaración que firman los trabajadores como parte de su conocimiento y compromiso con lo establecido en este código.

Por otra parte, contamos con el Comité de Convivencia de acuerdo con la resolución 652 y 1356 del 2012, desde el cual se construye y promueve una sana convivencia que garantice el bienestar de todos.

En cuanto a iniciativas externas que apoyan y contribuyen a la sostenibilidad de la organización y al trabajo que hacemos en responsabilidad social, desde octubre del 2014 nos suscribimos a la iniciativa más grande de responsabilidad social, el “Pacto Global de las Naciones Unidas” y por ende, nos comprometimos con el cumplimiento, respeto y promoción de los 10 principios universalmente aceptados en cuanto a Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.



Cada dos años el Código de Ética de Xignux es editado y distribuido entre todos los colaboradores de las empresas del grupo Xignux.

Nuestros Valores

En CENTELSA el respeto, la integridad, responsabilidad, el espíritu de equipo, la innovación y el enfoque al cliente, constituyen los valores corporativos que rigen y definen el actuar diario de nuestros colaboradores dentro de la organización.

Respeto a la persona



En nuestra organización valoramos la dignidad de la persona, propiciamos su desarrollo personal y profesional, y apreciamos sus ideas y aportaciones. En consecuencia, promovemos un trabajo digno y fomentamos la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

La honradez, la congruencia y la austeridad son nuestro compromiso, hablamos con la verdad y actuamos en consecuencia, preservamos el patrimonio de la empresa, la comunidad y la persona.

Responsabilidad



Asumimos la responsabilidad de nuestras decisiones y acciones, asegurando el cumplimiento de nuestros compromisos y la confiabilidad ante nuestros clientes, personal, instituciones financieras, proveedores, accionistas, comunidad y medio ambiente.

Consideramos que los mejores resultados son posibles a través del trabajo en equipo, caracterizado por la apertura a nuevas ideas, espíritu de servicio, el respeto y el aprendizaje colaborativo en un clima de confianza.

Innovación



A través de la innovación buscamos sustentabilidad, crecimiento y liderazgo de la empresa, mediante el desarrollo de nuevos productos, servicios, procesos, negocios y mercados.

Entender y superar las expectativas de nuestros clientes, consumidores y usuarios es una prioridad en nuestra empresa; de su satisfacción depende nuestra permanencia y crecimiento.

Integridad



Espíritu de Equipo



Enfoque al Cliente



Durante todo el año, fomentamos y recordamos los valores a través de **campañas de sensibilización** que se llevan a cabo en los medios de comunicación interna. De igual forma, el personal que ingresa a la compañía recibe la información y explicación de los valores en el proceso de inducción y firma la declaración personal de adhesión que es entregado al área de Recursos Humanos.

Nuestro Código de Ética está disponible para consulta en:

<http://www.centelsa.com/codigo-de-etica/>

Comité de **Ética**

En CENTELSA contamos con el Comité de Ética para atender cualquier asunto relacionado con el Código y su aplicación. Este comité se reúne mensualmente con el fin de estudiar los casos de denuncias por desviaciones al Código de Ética y determinar las acciones a tomar en cada caso que se presente para la resolución justa, equitativa y congruente; además, tiene la facultad de aplicar sanciones que irán en función de la gravedad de las faltas cometidas.

Los Comités de Ética de las empresas del grupo Xignux están conformados de tres a cinco personas, dentro de los cuales tienen que estar el área de recursos humanos, auditoría interna y administración; los otros integrantes serán elegidos por su trayectoria, competencias, objetividad, honorabilidad y prestigio. En el caso de CENTELSA está integrado por:



1	2	3	4	5
1 Pablo Ríos Giraldo Vicepresidente Cadena de Suministro	2 Mario Prado Mena Gerente de Auditoría Interna	3 Martha Cecilia González Mira Vicepresidente de Recursos Humanos	4 Julio César Herrera Cañizales Vicepresidente de Operaciones	5 Felipe Pérez Cruz Gerente Contralor

El Comité de Ética reporta la gestión y actividades realizadas a Xignux.



Cultura de Denuncia 102-17

En CENTELSA contamos con un sistema de denuncias para que todos nuestros colaboradores y grupos de interés puedan reportar los casos que constituyan una desviación al Código de Ética.

Los casos reportados son manejados de manera confidencial, objetiva y con la documentación necesaria, buscando siempre el respeto de nuestros valores y las leyes.

Los casos se pueden reportar a través de los siguientes canales:

-  **Línea de transparencia:**
01 8000 979 741
-  **Correo electrónico:**
codigodeetica@centelsa.com.co
-  **Página web:**
<http://www.centelsa.com/codigo-de-etica/>
-  Personalmente a través del jefe inmediato, el responsable de auditoría interna o recursos humanos, el Comité de Ética de CENTELSA o el Comité de Ética de Xignux.

Los casos se pueden reportar de manera anónima o personalizada, pero en cualquier caso toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial.

Comité de Convivencia 102-17

CENTELSA cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, el cual está conformado por dos representantes de nuestra empresa y dos representantes de los trabajadores, cada uno con sus respectivos suplentes, elegidos por un periodo de dos años.

Los representantes de los trabajadores fueron elegidos por votación en febrero del 2015 para un periodo de dos años.

El Comité se reunió ordinariamente cada tres meses y

extraordinariamente si se presentaban quejas, teniendo en cuenta que al Comité se pueden reportar las siguientes conductas: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad; las cuales constituyen situaciones de acoso laboral.

Las funciones del Comité y su funcionamiento están regulados por las resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio de Trabajo.

El Comité forma parte de una de las estrategias de CENTELSA para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y prevenir el acoso laboral.

Derechos Humanos

En CENTELSA estamos comprometidos con el cumplimiento de los Derechos Humanos reconocidos universalmente, somos conscientes que parte de nuestra sostenibilidad a través de estos años es también el respeto hacia todas las personas que hacen parte de nuestra organización y los grupos de interés.

Prevención de la Discriminación

406-1

En el Código de Ética tenemos establecido que respetamos la dignidad de la persona y reconocemos su libertad y privacidad, rechazando la discriminación por razones de género, estado civil, religión, raza, condición social, filiación política, origen étnico, nacionalidad, discapacidad y otra condición. Además; nuestros colaboradores están comprometidos con mantener una conducta respetuosa y dar un trato digno siempre a todos los compañeros y personas con las que se relacionen, sin discriminación alguna.



En el **2016** no se reportaron casos de discriminación.

Prevención del Trabajo Infantil

408-1

En CENTELSA estamos comprometidos con la abolición del trabajo infantil y rechazamos toda práctica que atente contra la dignidad, el respeto y goce de los derechos de los niños; además, como parte de nuestras estrategias de responsabilidad social, llevamos a cabo programas de educación ambiental en la primera infancia y de crecimiento del ser con adolescentes y jóvenes. De igual forma, desde nuestra organización, apoyamos la educación de los hijos de los colaboradores a través de becas, auxilios educativos y pago de los semestres universitarios.



En el **2016** no se reportaron casos de trabajo infantil en nuestro centro de operación.

En CENTELSA:

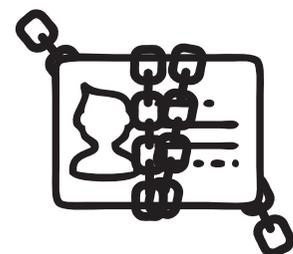
- Para contratación solicitamos la cédula de ciudadanía o de extranjería junto con los permisos de trabajo para los foráneos.
- Las empresas contratistas exigen como requisito obligatorio la cédula para proceder con la firma del contrato.
- Verificamos la autenticidad de los documentos a través de los estudios de seguridad.

Prevención del Trabajo Forzoso

409-1

Trabajar por el respeto de la persona y su dignidad es parte de nuestras prioridades. Parte de ello, es el reconocimiento de su libertad y por eso rechazamos todas las prácticas relacionadas con el trabajo forzado o realizado bajo coacción.

En CENTELSA todos nuestros trabajadores están por decisión propia y no detenemos documentos ni realizamos cualquier otro tipo de práctica que obligue a los trabajadores a ejercer sus labores y estar en la organización en contra de su voluntad.



En el **2016** no se reportaron casos de trabajo forzado en nuestro centro de operación.

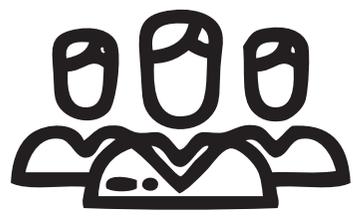


Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

407-1 412-2

En CENTELSA respetamos el derecho a la libertad de asociación, por ende reconocemos como representante legal de los trabajadores al sindicato "SINTRAIME" y con quien realizamos los procesos de negociación de la convención colectiva de trabajo. Como parte de la libertad de asociación y del trabajo en conjunto con los representantes de los trabajadores:

- Facilitamos los permisos para asuntos sindicales de acuerdo con lo establecido en la convención
- Permitimos la divulgación de información en carteleras
- Descontamos de nómina la cuota ordinaria y otras establecidas por SINTRAIME
- Contamos con ocho comités paritarios: deportes, disciplinarios, vivienda, negociación, becas, transporte, casino y COPASST; quienes se reúnen periódicamente para revisar y trabajar en los temas que le compete a cada comité de acuerdo con los requerimientos, necesidades y expectativas tanto de la organización como de los colaboradores.



En el 2016:

Los directivos del sindicato SINTRAIME participaron en seminarios, talleres y cursos sobre los temas de: seguridad social de los trabajadores, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, formación sindical y sentido de pertenencia, negociación colectiva, estructura sindical y funcionamiento en Colombia, prensa y propaganda, formación y actualización en Derechos Humanos

La **Convención Colectiva de Trabajo** cubre al 100% del personal operativo.

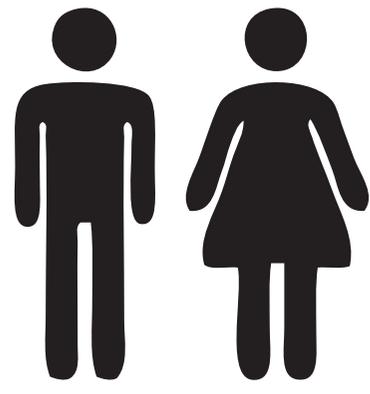
102-41

En el 2016 estaba vigente la **XXVIII** Convención Colectiva de Trabajo 2015-2017

Equidad de Género

405

CENTELSA suscribió en diciembre del año 2016 el acuerdo de participación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para iniciar la certificación en el sello de Equidad Laboral – EQUIPARES, el cual constituye una herramienta de transformación cultural que tiene como objetivo principal eliminar las desigualdades y brechas de género en materia laboral. La firma del acuerdo se logró luego de un riguroso proceso de admisión por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el cual se evaluó las buenas prácticas de la compañía en materia laboral, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.



Prácticas de Seguridad y Derechos Humanos

410-1

Para CENTELSA es importante que en los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro de la organización, se garantice el cumplimiento y respeto de la persona y de su dignidad. Por esta razón, el 40% del personal encargado de la seguridad recibió por parte de la empresa a la que pertenecen, capacitación sobre Derechos Humanos en el año 2016, con el fin de garantizar que en el ejercicio de sus funciones se respeten efectivamente estas garantías y los derechos fundamentales; de igual forma, actúen de acuerdo con los valores de la compañía definidos en el Código de Ética.



Anticorrupción

205

Con la expedición de la Ley 1778 de 2016, se dictaron en Colombia las Normas y lineamientos sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional; además, se contemplaron otras disposiciones en relación con la lucha contra la corrupción y se facultó a la Superintendencia de Sociedades como entidad encargada de supervisar y controlar los requerimientos previstos en la normatividad enunciada. En cumplimiento de lo anterior, CENTELSA, como compañía que realiza transacciones internacionales de forma directa y a través de terceros, está realizando los trámites

necesarios para diseñar e implementar un Programa de Ética y Cumplimiento que integre los valores y principios organizacionales con los procesos del negocio y de control interno, garantizando su implementación efectiva, así como los procesos de debida diligencia y sistemas adecuados de alertas y denuncias.

Adicionalmente, se buscará coordinar bajo una sola dirección, los programas de cumplimiento existentes en la empresa de forma tal que se controlen, optimicen y armonicen los recursos con los que se cuenta para tal fin.

Conducta Ética frente a la Libre Competencia

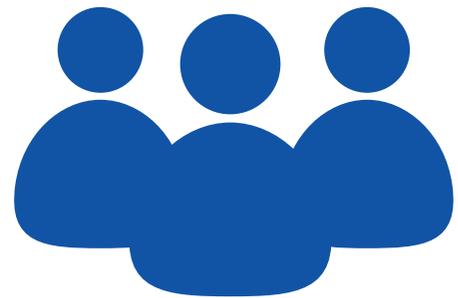
206

CENTELSA está comprometida con la transparencia y el cumplimiento de las normas y políticas establecidas, como evidencia de ello se tiene que a la fecha no se ha interpuesto en contra de la empresa algún tipo de demanda o acción legal por conductas anticompetitivas y prácticas de monopolio. Desde el área Comercial, Jurídica, Técnica y Desarrollo se realiza permanentemente una

gestión que permite garantizar conductas éticas frente a la competencia, así como el total cumplimiento a los acuerdos establecidos con los clientes y otros grupos de interés, afianzando de esta forma nuestra permanencia y posicionamiento tanto en el mercado colombiano como en el exterior.

No se presentaron demandas o acciones legales por conductas anticompetitivas y prácticas de monopolio

Nuestra Gente



Nuestra Gente 103

La generación de empleo formal y digno es una pieza fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible, la inclusión social y combatir la desigualdad. Según la Organización de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible se define trabajo de calidad como: actividad en la que los trabajadores tienen la oportunidad para realizar una acción productiva que aporte un ingreso justo, garantice la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para su familia. Al promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo, y un empleo pleno y productivo, se logra contribuir en gran medida a la erradicación de la pobreza y se genera un impacto positivo en la calidad de vida de la sociedad.

Al igual que la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Colombia adoptó los cuatro componentes que estructuran el concepto de trabajo decente: oportunidades de empleo e ingresos; derechos de trabajadores; protección social y

diálogo social. Con la Política Nacional de Trabajo Decente, el gobierno promueve la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de trabajo en el sector privado y público.

Por su parte, CENTELSA ofrece a los colombianos la oportunidad de un desarrollo profesional y personal que favorecen la integración social. Con esto, nos aseguramos de ofrecer un trabajo decente y de calidad a nuestro personal más allá de lo requerido por la ley, demostrando así nuestro compromiso social y económico en el territorio. Durante más de 60 años nos hemos caracterizado por los productos de alta calidad, la sólida relación con nuestros clientes y los reconocimientos alcanzados a lo largo de la historia. En CENTELSA sabemos que nuestros altos niveles de competitividad son gracias a la dedicación, compromiso y pasión que nuestros colaboradores demuestran día a día en su labor.

Perfil de Nuestros Colaboradores

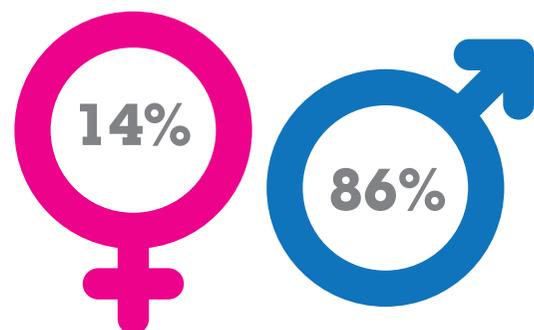
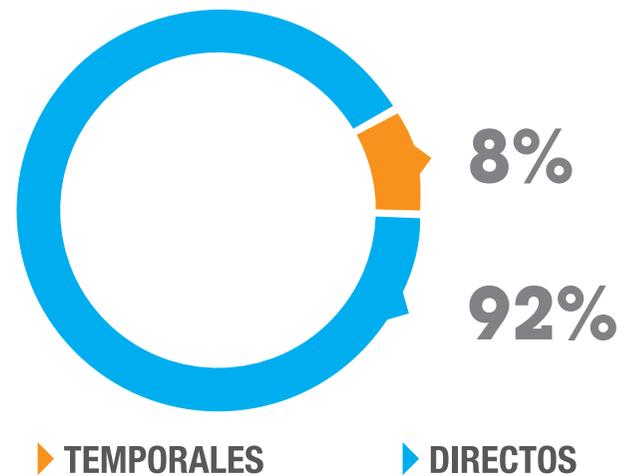
102-7 (i) 102-8 401-1 405-1(b) 405-2 202-1

Para el 2016 en CENTELSA contamos con un total de 708 empleados directos y temporales, donde el 100% de los 648 empleados directos están por medio de un contrato indefinido y laboran tiempo completo.

En CENTELSA somos conscientes que los negocios no tienen fronteras, y más cuando hacemos parte del grupo empresarial mexicano Xignux. Sabemos que las diferencias de edad, sexo, raza, religión, estilos de vida y origen no son un impedimento en el mundo laboral, si no lo contrario, una oportunidad para el crecimiento de la organización y una ventaja competitiva que nos diferencia y agrega valor.

Como se mencionó en el capítulo de Ética y Valores, parte de la vivencia del valor del respeto a la persona, en CENTELSA no discriminamos por género, religión, raza u otros aspectos; además, somos una empresa incluyente que demuestra en las convocatorias igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres. Históricamente en las labores de fabricación de cables, hay una mayor postulación por parte de los hombres, por lo que del total de los empleados directos tenemos:

TOTAL DE COLABORADORES CENTELSA 2016





Perfil de Nuestros Colaboradores

102-7 (i) 102-8 401-1 405-1(b) 405-2 202-1

Como hemos mencionado, en CENTELSA es fundamental generar empleo para las personas del país en el que llevamos a cabo nuestras operaciones, en este caso Colombia, pues somos conscientes que de esta manera estamos aportando al progreso del país y contribuyendo a la disminución del desempleo. Por esta razón, tenemos que:

99% ▶ DE LOS EMPLEADOS DIRECTOS
100% ▶ DE LOS EMPLEADOS TEMPORALES

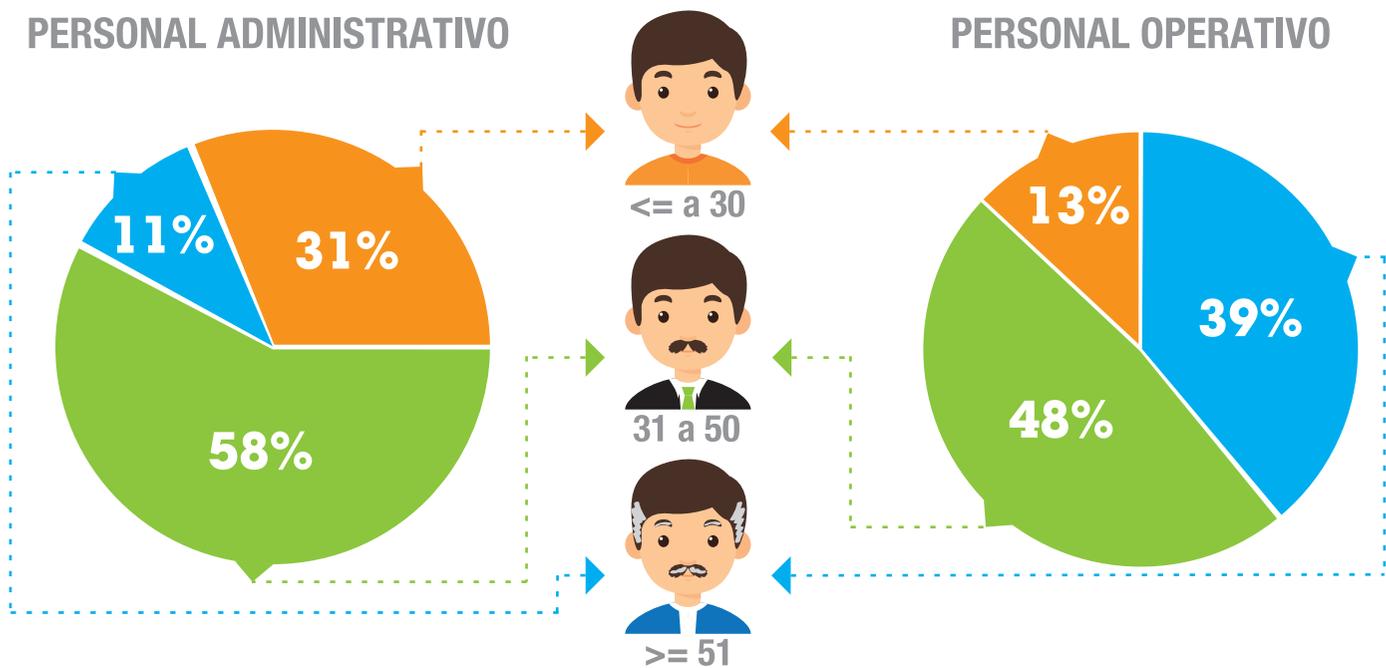
SON DE ORIGEN LOCAL



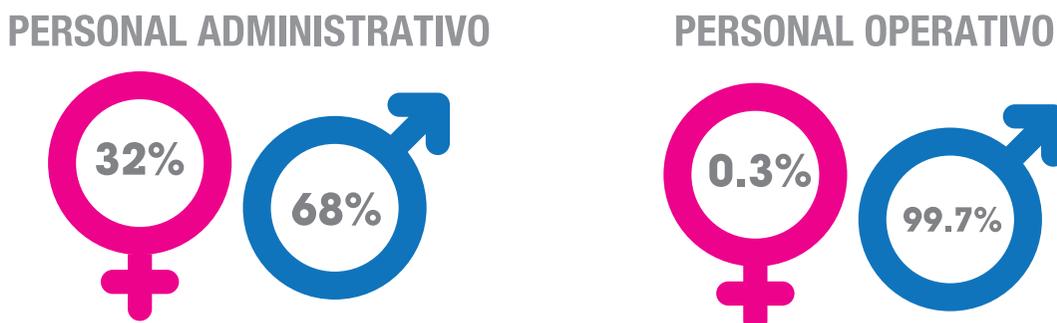
En CENTELSA contamos con el personal operativo que trabaja directamente con la fabricación de nuestros productos en las diferentes plantas de producción y el personal administrativo que garantiza el funcionamiento, organización y planificación de las actividades empresariales. De los 648 empleados directos el 56% corresponde al personal operativo y el 44% administrativo.

En cuanto al personal operativo, el 99,7% son hombres y el 48% de ellos se encuentran entre los 31 y 50 años de edad. Por su parte, el 32% de los administrativos son mujeres y al igual que el personal operativo su mayoría se encuentra en un rango de edad medio (58%).

RANGO DE EDAD SEGÚN CATEGORÍA



GÉNERO SEGÚN CATEGORÍA



Perfil de Nuestros Colaboradores

102-7 (i) 102-8 401-1 405-1(b) 405-2 202-1

Otro aspecto importante es el salario con el cual garantizamos que los trabajadores puedan acceder a diferentes servicios, satisfacer tanto sus necesidades como la de su familia y tener una vida digna. En cuanto a este tema, la relación entre el menor salario masculino y el menor salario femenino en la categoría operativa es de

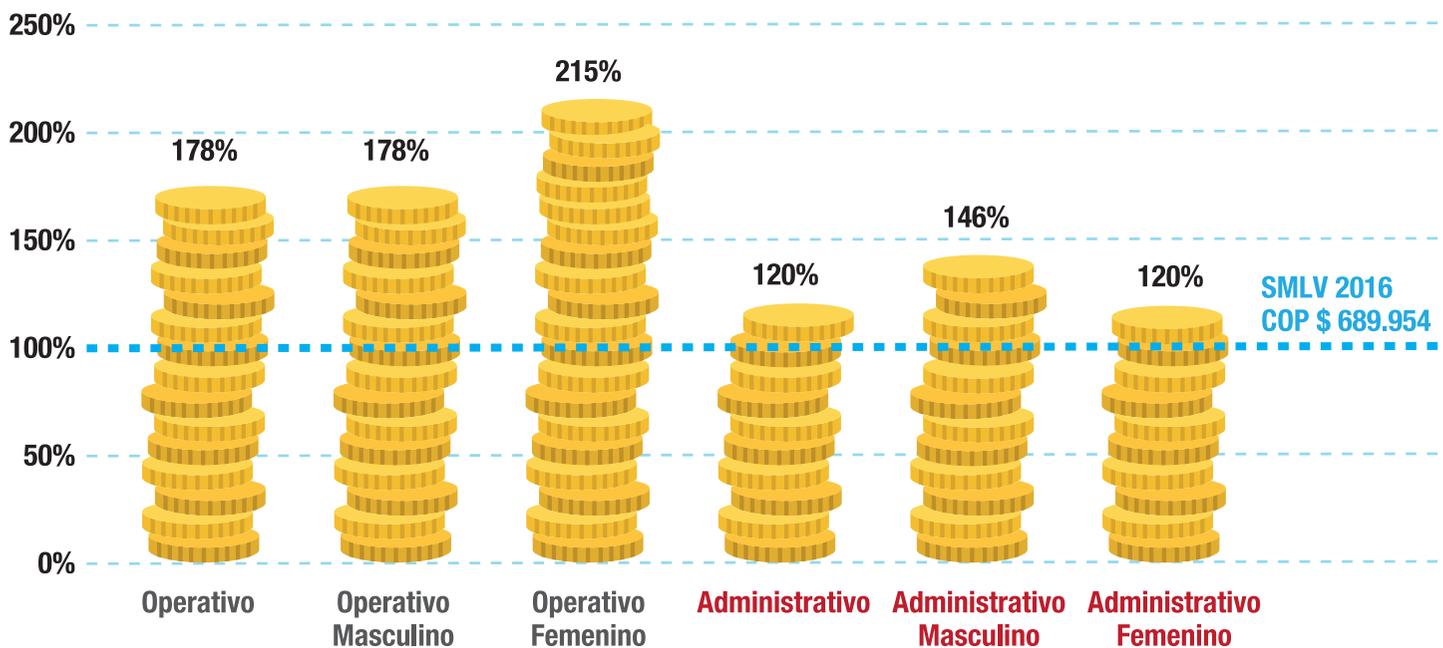
121% y a nivel administrativo se evidencia una relación del 82%. Este resultado no es por género si no por subcategorías en ambos grupos de colaboradores por lo que si bien hay una diferencia entre ambos, esto se debe a las responsabilidades de cada puesto.

RELACIÓN = $\frac{\text{MENOR SALARIO FEMENINO}}{\text{MENOR SALARIO MASCULINO}}$	
OPERATIVO	121%
ADMINISTRATIVO	82%

Teniendo en cuenta la dinámica laboral actual en la que la competencia es mayor y el cambio de trabajo es algo común en las nuevas generaciones, en CENTELSA nos aseguramos de ir más allá de lo exigido por la ley para poder ofrecer a nuestros empleados seguridad laboral y estabilidad. En cuanto a esto, al comparar el salario mínimo

legal vigente (SMLV) para el 2016 en Colombia con los menores salarios del personal operativo y administrativo tanto para mujeres como hombres, los pagados por nuestra empresa sobrepasan el 100% y se evidencia detalladamente en la siguiente gráfica.

RELACIÓN ENTRE EL MENOR SALARIO Y SMLV 2016



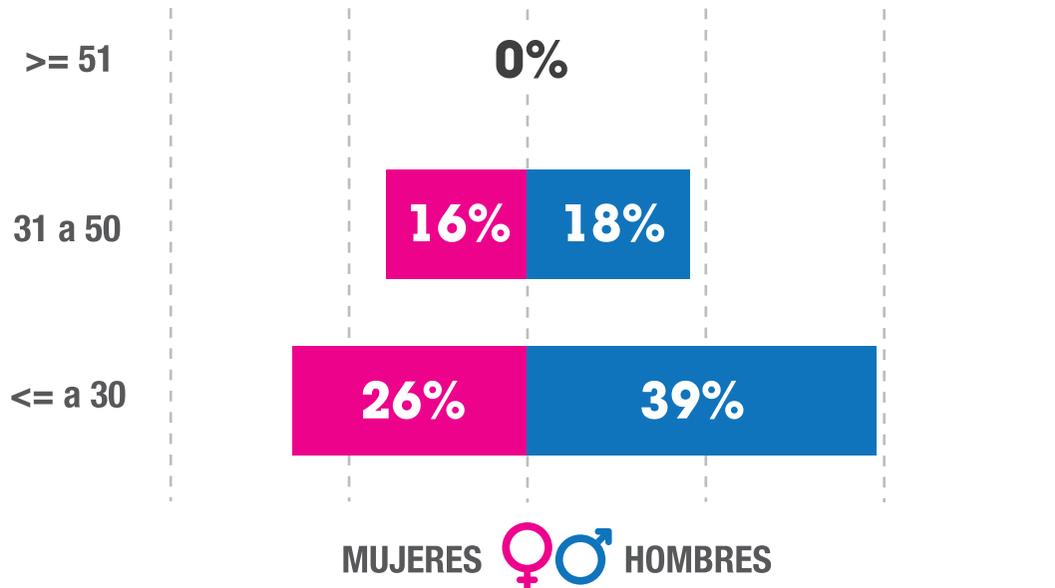


Nuevas Contrataciones

401-1

En el 2016 se vincularon a nuestra organización 38 personas de procedencia local (Colombia), en las que si bien hubo una mayoría de hombres (58%), se presentó una diferencia de solo 16 puntos porcentuales en su distribución con respecto a las mujeres que tuvieron una participación del 42%.

PORCENTAJE SEGÚN RANGO DE EDAD Y GÉNERO DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES 2016



Rotación de Empleados

En CENTELSA contamos con programas de calidad de vida para nuestros colaboradores que aportan al buen clima organizacional y muestra de ello es la tasa de rotación anual que durante el 2016 fue de 4,5%. Esto se debe principalmente a la rotación en el personal administrativo, sobre todo en mujeres menores de 30 años donde hubo una rotación del 25%. Sin embargo, en el personal operativo solo se evidenció una rotación de 1,4% en los hombres mayores de 50 años, que obedece a retiros por edad.

TASA DE ROTACIÓN ANUAL DE PERSONAL Administrativo durante el 2016

RANGO DE EDAD	FEMENINO	MASCULINO
<= a 30	25,4%	4,3%
Entre 31 y 50	10,2%	7,6%
>= a 51	0,0%	3,6%

TASA DE ROTACIÓN ANUAL DE PERSONAL Operativo durante el 2016

RANGO DE EDAD	FEMENINO	MASCULINO
<= a 30	0,0%	0,0%
Entre 31 y 50	N.A.	0,6%
>= a 51	N.A.	1,4%

Calidad de Vida en la Empresa

401-2

En CENTELSA como parte de nuestro compromiso y responsabilidad social con la integridad y el bienestar de nuestros colaboradores y sus familiares, contamos con programas de calidad de vida que incluyen salud y seguridad en el trabajo, integración y recreación, educación y desarrollo profesional. Por tal motivo, durante el 2016 nuestros colaboradores contaron con los siguientes beneficios:



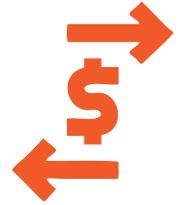
SERVICIO DE RUTA DE TRANSPORTE



SERVICIO GRATUITO DE CAFÉ CON LECHE Y GASEOSA



SERVICIO DE ALIMENTACIÓN



CONVENIO DE LIBRANZA



AUXILIO ECONÓMICO PARA PROCEDIMIENTOS MÉDICOS



AUXILIO ECONÓMICO MENSUAL PARA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE SALUD



SEGURO DE VIDA



PRIMA EXTRA DE NAVIDAD



BONIFICACIÓN DE CIERRE DE AÑO



AUXILIO PARA COMPRA DE ANTEOJOS



AUXILIO DE MATRIMONIO

Para nuestra empresa es importante aportar a la educación de los trabajadores y sus familiares, pues la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades se transforman en un gran aporte al crecimiento de nuestra organización y a su vez, al progreso de la sociedad. Por esta razón, para nosotros es muy importante y nos llena de orgullo poder contribuir a la formación de nuestra gente y la de sus hijos así:

38

Colaboradores recibieron auxilio de educación superior

89

Hijos de 77 colaboradores recibieron auxilio de educación superior

El auxilio corresponde al 100% del valor de la matrícula semestral



Teletrabajo

Otro beneficio a destacar que inició en el 2016 fue la implementación del Teletrabajo que tiene como objetivo contribuir al bienestar de nuestros colaboradores y mejorar su satisfacción, proporcionándoles un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Para la implementación de este beneficio, CENTELSA actualizó el reglamento interno de trabajo, firmó un anexo de Teletrabajo a los contratos laborales, aplicó pruebas psicométricas a los candidatos para validar sus aptitudes,

realizó el autoreporte para validar las condiciones de los nuevos puestos de trabajo remoto, adquirió los equipos necesarios y dispuso de la logística para el traslado del mobiliario y equipos a las casas de los teletrabajadores. Por otra parte, el teletrabajo también contribuye a la protección del medio ambiente a través de la reducción de la huella de carbono. A continuación se presentan los ahorros al año por cada teletrabajador:

30 **Colaboradores de las áreas administrativas hacen parte del programa de Teletrabajo**

HUELLA DE CARBONO

Por los desplazamientos que realiza al año se deberían plantar: **0,133** Hectáreas de bosque



HUELLA ENERGÉTICA

El consumo aproximado de combustible por los viajes que realiza desde y hacia el trabajo es: **37,40** Galones al año



HUELLA DE CALIDAD DE VIDA

Gasta aproximadamente: **20** Días al año transportándose por motivos de trabajo



Licencia de maternidad y paternidad **401-3**

En CENTELSA valoramos la familia como base fundamental de la sociedad, somos conscientes que es allí donde se cimientan los valores, las normas y las buenas conductas. Por eso, para nosotros es importante que los padres puedan compartir con sus hijos cuando nacen como lo establece la ley colombiana; además, es también nuestro compromiso garantizar que ellos disfruten de ese derecho

con la confianza y la seguridad de que pueden regresar a sus labores y continuar con las mismas, después de su respectiva licencia.

De esta manera, todos los colaboradores tienen derecho al permiso de maternidad y paternidad. Durante el 2016 se otorgaron:



El 100% de los trabajadores en licencia de maternidad y paternidad se reincorporaron a su trabajo

Cabe resaltar que los 17 trabajadores que disfrutaron las licencias de maternidad y paternidad entregadas en el año 2015, regresaron y continuaron trabajando con nosotros. Esto demuestra la estabilidad laboral que tenemos en CENTELSA.

Actividades de Integración y Desarrollo Familiar

En CENTELSA organizamos y llevamos a cabo actividades deportivas, recreativas y culturales para nuestros colaboradores y familiares, las cuales facilitan la integración, la sana convivencia y a su vez, el desarrollo de cada uno de los participantes.



Celebración de Cumpleaños

100% de los colaboradores recibieron un detalle de cumpleaños



Celebración del Día de San Valentín

80 Espectadores en la noche de cine



Celebración del Día de la Mujer

100 Mujeres



Celebración del Día del Teatro

58 Espectadores



Jornadas de Pesca Deportiva

197 Participantes en abril y 231 Participantes en agosto



Celebración del Día de la Madre

48 Madres



Campeonato de Sapo, Tejo y Billar

30 Asistentes en mayo y 60 Asistentes en julio



Media Maratón de Cali

35 Atletas



Actividades de Integración y Desarrollo Familiar



Actividad en pro de Fundamor: Cuando Grande Quiero Ser

35 Asistentes



Torneo Interno de Fútbol

105 Participantes



Paseo de Cierre Deportivo

400 Asistentes



Homenaje a la Lealtad

80 Homenajeados que cumplieron 5, 10, 15, 20, 25, 35 y 40 años en la compañía. Reconocimiento al compromiso y el empeño de los trabajadores.



Entrega de Anchetas

1.000 Colaboradores recibieron anchetas (personal directo, temporal y de las empresas contratistas). Obsequio de navidad.

Programa Pro Superación Personal para la Mujer — ANSPAC

En CENTELSA tenemos implementados desde el 2013 el Programa Pro Superación de la Mujer (ANSPAC), desde el cual trabajamos por el desarrollo del potencial humano y moral de las mujeres familiares de nuestros colaboradores, contratistas y comunidad en general; además, les enseñamos manualidades para que las participantes puedan fortalecer sus habilidades e incluso convertir esto en una fuente de ingresos tanto para ella como para su familia.

En el año 2016 nos llenó de orgullo graduar por primera

vez a 19 mujeres que culminaron el ciclo de formación básico que tuvo una duración de tres años; tiempo en el cual las participantes pudieron aprender y comprender los conceptos relacionados con el crecimiento humano y espiritual del ser.

Para el año 2017 las graduandas continuarán su plan de formación en el ciclo avanzado, para posteriormente poder ser replicadoras y formadoras de otras unidades de ANSPAC.



19 Mujeres se graduaron del ciclo de formación básico de ANSPAC - Yumbo



84 Mujeres conforman el nuevo grupo de formación básico de ANSPAC - Cali

Teniendo en cuenta la importancia que ha tenido el programa en la vida de cada una de las participantes, los cambios, logros personales alcanzados por cada una y el impacto positivo del mismo, en CENTELSA iniciamos en septiembre el ciclo de formación básico de ANSPAC con

gran éxito logrando conformar un nuevo grupo de 84 mujeres, quienes asisten a los procesos de formación humano, moral y de manualidades todos los miércoles. Algunos de los temas que desarrollamos en el 2016 fueron:

LA CONCIENCIA	LA COMUNICACIÓN Y SU IMPORTANCIA	LA ALEGRÍA EN EL ÁMBITO FAMILIAR	LA AUTOESTIMA
NUESTROS PRIMEROS PADRES	LOS BUENOS HÁBITOS	LA CORTESÍA	PENSAR, SENTIR Y ACTUAR
LA MUJER TRANSMISORA DE VALORES	PESEBRE EN ICOPOR (MANUALIDAD)	EL PERDÓN	



Desarrollo económico y patrimonial

• Fondo de Empleados

Como parte del desarrollo económico y patrimonial, en CENTELSA contamos desde hace 5 años con el Fondo de Empleados Visión Social a través del cual nuestros colaboradores hacen un aporte mensual, adquieren un plan exequial, acceden a líneas de crédito y de ahorro, obtienen descuentos gracias a los convenios con diferentes empresas y tienen la oportunidad de disfrutar tanto ellos como sus familiares de las actividades deportivas, de recreación e integración.

354

ASOCIADOS AL FONDO DE EMPLEADOS VISIÓN SOCIAL EN EL AÑO 2016

• Préstamos para nuestros colaboradores

Como parte del desarrollo económico y patrimonial, nuestros colaboradores tienen la facilidad de acceder a préstamos con la empresa para hacer realidad sus diferentes proyectos. Durante el 2016 otorgamos 287 préstamos a 230 colaboradores. Estos préstamos estuvieron distribuidos de la siguiente manera:



Salud y Seguridad en el Trabajo

103 403-1 403-2 403-4

En CENTELSA somos conscientes que la estructuración, implementación, ejecución y mejoramiento de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) son actividades que además de aportar al cumplimiento de un requisito legal, brindan la oportunidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal.

Por lo anterior, implementamos en nuestra empresa el SG-SST bajo el nombre de CONDUSEGURA; sistema que ha demostrado un mejoramiento continuo desde sus inicios hasta la fecha, evidenciando un control y seguimiento de

los riesgos identificados en la matriz que apuntan a la reducción de la tasa de accidentalidad y por ende, las pérdidas que conlleva la materialización de dichos riesgos, los cuales pueden impactar en:

- Pérdida de capacidad laboral en el trabajador
- Paro de procesos productivos por daños en la propiedad (maquinaria)
- Pérdidas económicas
- Afectación de la imagen de la empresa

Salud y Seguridad en el Trabajo

103 403-1 403-2 403-4

CONDUSEGURA está certificado bajo la norma OHSAS 18001 desde el año 2013. Esto es una demostración más de que las estrategias de control y seguimiento para los riesgos críticos han contribuido un ambiente seguro de trabajo seguro y han incentivado a la participación de los trabajadores en el fortalecimiento de la mejora continua de los procesos operacionales. Adicionalmente, nuestro sistema permite evidenciar el cumplimiento de los requisitos legales, el mejoramiento de

la imagen corporativa y la competitividad en el mercado, la reducción de los costos y sin duda alguna, el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

Por lo anterior y siendo consecuentes con las actividades pertinentes para un buen desempeño de CONDUSEGURA, en CENTELSA tenemos establecido la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, compromisos y objetivos, herramientas de medición, comité paritario, entre otros aspectos que contribuyen a nuestro sistema de gestión.

Política de Salud y Seguridad en el Trabajo

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2016



CENTELSA, consciente de la responsabilidad social en el desarrollo de sus actividades productivas y teniendo como valor corporativo la seguridad, determina los siguientes propósitos para garantizar un ambiente laboral saludable y seguro:

1. Promover el autocuidado como una cultura en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
2. Intervenir los factores de riesgo de tipo biomecánico, mecánico, locativos y físicos. De igual manera intervenir otros factores de acuerdo a la priorización derivada de los estudios de riesgo de la organización.
3. Fomentar la cultura de seguridad vial y la seguridad en el hogar.
4. Facilitar el desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores como un medio para aumentar la capacidad de afrontar el trabajo de una forma segura y eficiente.
5. Implementar las medidas necesarias para la detección oportuna, el control y la reducción de los riesgos que se derivan de todos los procesos en la organización, especialmente en extrusión.
6. Impulsar un estilo de vida libre de consumo de cigarrillo, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas en el desarrollo de las actividades laborales y en el núcleo familiar.
7. Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan con los requisitos técnicos voluntarios, de tipo legal o contractual relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Desarrollar las acciones que permitan mantener y mejorar continuamente el SG-SST CONDUSEGURA.


Alberto Rubio Sánchez
Presidente CENTELSA

CONDUSEGURA
Siempre hay una razón para llegar bien a casa



Compromisos y objetivos de CONDUSEGURA

• Compromisos

- Promover el autocuidado como una cultura en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Intervenir los factores de riesgo de tipo biomecánico, mecánico, locativo y físicos. De igual manera intervenir otros factores de acuerdo a la priorización derivada de los estudios de riesgo de la organización.
- Fomentar la cultura de seguridad vial y la seguridad en el hogar.
- Facilitar el desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores como un medio para aumentar la capacidad de afrontar el trabajo de una forma segura y eficiente.
- Implementar las medidas necesarias para la detección

oportuna, el control y la reducción de los riesgos que se derivan de todos los procesos en la organización, especialmente en extrusión.

- Impulsar un estilo de vida libre de consumo de cigarrillo, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas en el desarrollo de las actividades laborales y en el núcleo familiar.
- Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan con los requisitos técnicos voluntarios, de tipo legal o contractual relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar las acciones que permitan mantener y mejorar continuamente el SG-SST CONDUSEGURA.

• Objetivos

- Disminuir el grado de peligrosidad presente en la organización.
- Aumentar las acciones de prevención del sistema de gestión respecto a las acciones correctivas.
- Disminuir frecuencia de accidentes e incidentes de trabajo.
- Disminuir la prevalencia de enfermedades laborales.
- Disminuir la brecha de competencia laboral en seguridad de los trabajadores.
- Mantener el cumplimiento del 100% de la legislación.

Medición del sistema de gestión CONDUSEGURA

Para nosotros es importar medir la gestión de CONDUSEGURA con el fin detectar los avances y oportunidades de mejora. Como parte entonces de esa medición tenemos:

- Auditorías internas
- Auditorías externas
- Indicadores de gestión basados en el decreto 1072
- Revisiones gerenciales
- Revisiones por la dirección
- Revisiones por parte del COPASST

Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo

En CENTELSA el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es el organismo encargado de vigilar y promocionar las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la salud y la seguridad dentro de la empresa. Nuestro COPASST tiene como una de sus principales finalidades, la reducción de los riesgos que se puedan presentar durante las actividades realizadas dentro de la organización.

El COPASST está integrado por:

- Seis representantes de la empresa (3 principales y 3 suplentes).
- Seis representantes (3 principales y 3 suplentes) de los trabajadores, los cuales fueron elegidos por la Junta Directiva del Sindicato Sintraime, tal y como está establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en el 2016.

En CENTELSA el COPASST se reúne mensualmente y:

- Proponen medidas de seguridad
- Proponen y participan en actividades relacionadas con el tema
- Realizan inspecciones en el lugar de trabajo
- Cumplen las funciones establecidas en la resolución 2013 de 1986

100%
De los trabajadores
están representados
en el COPASST

Indicadores de Salud y Seguridad en el Trabajo

Gracias a la gestión que hemos logrado a través del sistema de gestión CONDUSEGURA y la participación activa de todos nuestros trabajadores de CENTELSA, durante el año 2016 se presentó una disminución en la variación de frecuencia de accidentes del 2,8% comparado con el año 2015 que fue del 8,3%. Sin embargo, en cuanto al índice de severidad se observó un incremento en la variación del 23,5% comparado con el 2015 que fue del 14,9%, ya que aunque disminuyó la frecuencia de los accidentes, la

severidad fue mayor por la gravedad de los mismos. Es por esta razón, que en el 2017 seguimos trabajando en el fortalecimiento de la cultura de autocuidado por medio de la observación del comportamiento, la estandarización de las actividades identificadas con alto grado de peligrosidad, el mejoramiento de los programas de contratistas y proveedores y continuamos con las campañas de sensibilización en los medios de comunicación interna.

Actividades de salud y seguridad en el trabajo

Como parte del sistema de gestión CONDUSEGURA y con el fin de fortalecer la cultura del autocuidado, en el 2016 se llevó a cabo lo siguiente:

4.971

Horas de formación en salud y seguridad en el trabajo

497

Asistentes a la capacitación de autocuidado

19

Actividades en la Jornada de Salud y Seguridad en el Trabajo

103 BRIGADISTAS

35 LÍDERES DE EVACUACIÓN

<h1 style="margin: 0;">813</h1> <p style="margin: 0;">Atenciones de salud en el servicio médico de CENTELSA</p>	<h1 style="margin: 0;">97%</h1> <p style="margin: 0;">De los trabajadores tuvieron la evaluación médica ocupacional</p>
<h1 style="margin: 0;">1ª Encuesta</h1> <p style="margin: 0;">para el diagnóstico de seguridad vial</p>	<h1 style="margin: 0;">3.272</h1> <p style="margin: 0;">Asistentes a la Jornada de Salud y Seguridad en el Trabajo</p>
<h1 style="margin: 0;">32</h1> <p style="margin: 0;">Trabajadores se unieron a la campaña de donación de sangre</p>	<h1 style="margin: 0;">180</h1> <p style="margin: 0;">Asistentes a las capacitaciones del programa Seguridad Basada en el Comportamiento</p>



Educación y Desarrollo Profesional

103 404-1 404-2 404-3

La formación y el aprendizaje constante son fundamentales para alcanzar el bienestar dentro de una sociedad; además, contribuyen al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes, aportando al mejoramiento de la calidad de vida.

En cuanto a esto, gobiernos nacionales y organizaciones internacionales han implementado políticas de fomento a la formación técnica y superior asequible para la sociedad, por lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone formular políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación y formación permanente. Colombia

no es ajena a la política anterior, y cuenta con una normativa extensa que rige la formación para el trabajo desde la Constitución Nacional y la Ley 50 de 1990, en la que no solo el estado tiene la responsabilidad de ofrecer educación y capacitación para el desarrollo integral, sino que invita a los empleadores a adoptar estas políticas en sus empresas.

Precisamente CENTELSA es una compañía que fomenta la educación como medio para alcanzar el bienestar y desarrollo integral. Por eso, contamos con la siguiente Política de Formación:



15.376
Horas de
capacitación

Respaldar y fomentar el conocimiento de los trabajadores para que puedan alcanzar los estándares de competencia requeridos, desarrollar su potencial y contribuir al logro de los objetivos empresariales, esmerándose por su crecimiento, desarrollo y rentabilidad, y por la calidad de sus productos y servicios.

Actualmente CENTELSA cuenta con un proceso de capacitación constante que busca garantizar la adquisición y el desarrollo de conocimientos, habilidades y comportamientos aplicables a los cargos, funciones y directrices de la organización. En el caso de nuestra empresa, dicho proceso está liderado por la Vicepresidencia de Recursos Humanos y cuenta con la participación activa de todas las áreas de la empresa. El proceso de capacitación inicia con la planeación, en la

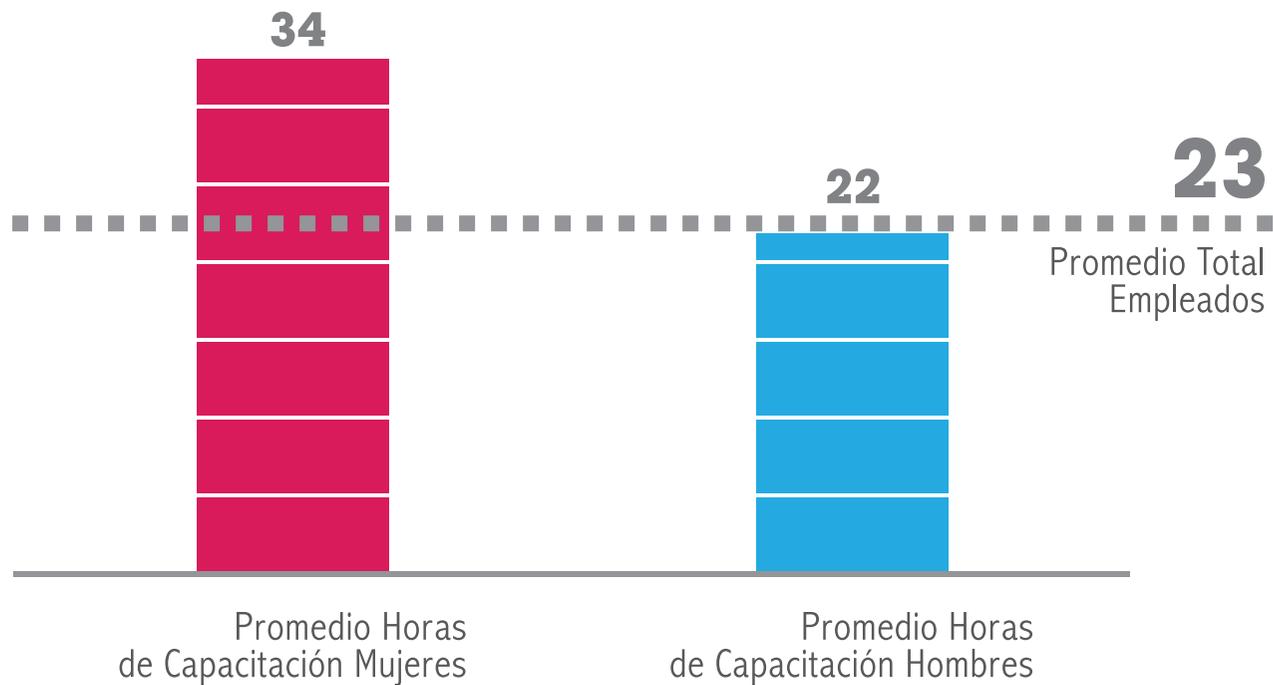
cual se identifican las necesidades de formación, el diseño de un plan anual y los programas a desarrollar; luego se implementa lo planeado, donde se registran las acciones y se hace seguimiento a las mismas, para así verificar (por medio de sistemas de evaluación con indicadores medibles) si los objetivos propuestos se están cumpliendo. Por último, se realiza una retroalimentación que permite tomar acciones correctivas para mejorar.

Educación y Desarrollo Profesional

103 404-1 404-2 404-3

En cuanto a la gestión en formación y desarrollo, en el 2016 se capacitaron 656 empleados (el número es mayor al personal vinculado a la empresa por las salidas que se registraron durante el año), donde el 84% de los asistentes fueron hombres y el 53% fue personal operativo.

Del total de horas de capacitación (15.376) el promedio de horas de capacitación por mujer fue de 34, mientras los hombres registraron un promedio de 22, es decir, 12 horas menos que las mujeres y una hora menos del promedio total de colaboradores que fue de 23.



En el 2016 se ofrecieron 103 capacitaciones, dentro de las cuales se destacan:

PROGRAMA	OBJETIVO	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Métodos de Ensayo y Códigos Coltec	Recordar y aclarar la importancia del autocontrol y el uso de los códigos COLTEC.	248
CULTURA CTX	Dar a conocer la Cultura de Trabajo XIGNUX (CTX), sus objetivos y herramientas necesarias para su implementación.	199
Comunicación Efectiva	Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de ser conscientes de su lenguaje verbal y no verbal, teniendo en cuenta los pensamientos, emociones y sentimientos.	146
Creando sinergia	Fomentar la integración en los participantes buscando que cumplan con sus metas.	142



Educación y Desarrollo Profesional

103 404-1 404-2 404-3

De igual forma, cabe resaltar aquellos programas que se destacan por su continuidad y generan empoderamiento en los participantes; además, fortalecen la capacidad de transmitir el conocimiento a otros:

PROGRAMA	OBJETIVO	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño	Asegurar la correcta ejecución de la estrategia organizacional a través de una cultura con un alto nivel de adaptación, guiada por la visión y los valores corporativos.	71
Reunión Anual de Directivos Suramérica	Dar a conocer los factores que promueven la competitividad para el desarrollo organizacional, compartir las mejores prácticas corporativas y fomentar la integración de los directivos.	46
X-COACH	Ofrecer herramientas de coaching y liderazgo que contribuyan a optimizar el desempeño y competencias del talento clave en la organización.	44
Agendas de Desarrollo	Establecer las prioridades de crecimiento que guiarán el desarrollo individual.	32
Evaluación por Competencias 360° para Nivel Gerencial	Identificar las necesidades de desarrollo de los líderes de las áreas con el fin de fortalecer sus competencias laborales y alcanzar el éxito en sus procesos.	31

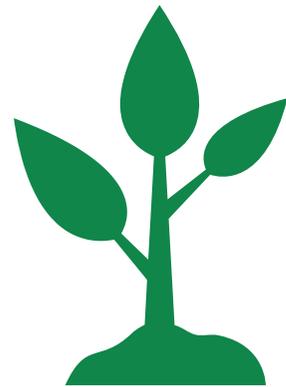
Evaluación de Desempeño

En CENTELSA aplicamos la evaluación de desempeño para medir el cumplimiento de los objetivos propuestos, los resultados del trabajo e identificar las fortalezas o posibles mejoras que se deban implementar. Por esta razón, en el 2016 el 96% del personal administrativo fue evaluado en el Programa de Evaluación de Desempeño Individual (EDI) que se realiza anualmente al final del segundo semestre. En cuanto al personal operativo, el 82% recibió la Evaluación de Desempeño bianual que se realizó durante el 2015-2016.

***La Evaluación de Desempeño Individual no se aplicó a los colaboradores que ingresaron a la compañía después del mes de agosto.**

Planeta

PRINCIPIOS
PACTO GLOBAL: 7, 8 Y 9





Planeta

103 307-1

En CENTELSA estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente, la disminución del consumo de recursos naturales y el cumplimiento de la legislación ambiental. Para nosotros es muy importante aportar al desarrollo sostenible de la compañía y de la sociedad por medio de la evaluación, prevención, control, mitigación y compensación

de los impactos ambientales resultantes de nuestros procesos.

Es por esta razón que tenemos implementado un sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001, con el cual garantizamos el cumplimiento de nuestros objetivos y el mejoramiento del medio ambiente.

Los resultados generados de la gestión ambiental son respaldados con cero incumplimientos a la regulación y leyes ambientales, ya que no tuvimos multas o sanciones monetarias o no monetarias.

Política Ambiental y de Calidad

En CENTELSA, estamos comprometidos en lograr la satisfacción de nuestros clientes, colaboradores y accionistas, cumpliendo con la normatividad aplicable y los objetivos propuestos, en un equilibrio adecuado entre el desarrollo económico, el uso racional de los recursos, la protección y conservación del medio ambiente, apoyados en la Cultura de Trabajo Xignux (CTX) y el Código de Ética.

Objetivos Ambientales

AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN MEJORAS AMBIENTALES



OPTIMIZAR EL USO DEL RECURSO HÍDRICO



DISMINUIR EL USO DEL RECURSO ENERGÉTICO



DISMINUIR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS



DISMINUIR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS INDUSTRIALES Y URBANOS



AUMENTAR LA CAPACITACIÓN EN TEMAS AMBIENTALES DE LOS EMPLEADOS Y PARTES INTERESADAS



Certificación ISO 14001

Nuestro sistema en Gestión Ambiental está certificado bajo la norma ISO 14001. Esta certificación la obtuvimos por primera vez en el año 2003 y bajo la cual aseguramos que en nuestra empresa trabajamos teniendo un desempeño amigable con el medio ambiente gracias al control, la prevención y la disminución de los impactos ambientales. En junio de 2016, tuvimos la auditoría de seguimiento con el fin de verificar la continuidad y el mejoramiento de nuestro sistema de gestión ambiental; además, para determinar la conformidad con los requisitos de la norma, el cumplimiento de los requisitos legales, la eficacia e identificar las áreas de mejora.

Como resultado se obtuvo que no se reportaron “No Conformidades” y se resaltó: la pertinencia del foro de auditores internos, la implementación de kawak, la organización y claridad de los procesos, el fortalecimiento de las relaciones con las autoridades ambientales, la revisión del sistema a través del comité de presidencia y el programa de ahorro energético.



Consumo Energético

302-1 302-4

En CENTELSA la energía es el principal recurso para cada uno de las actividades que llevamos a cabo. Por ende, es de vital importancia controlar y reducir su consumo para aportar así al cuidado del medio ambiente y garantizar la eficiencia de nuestros procesos.

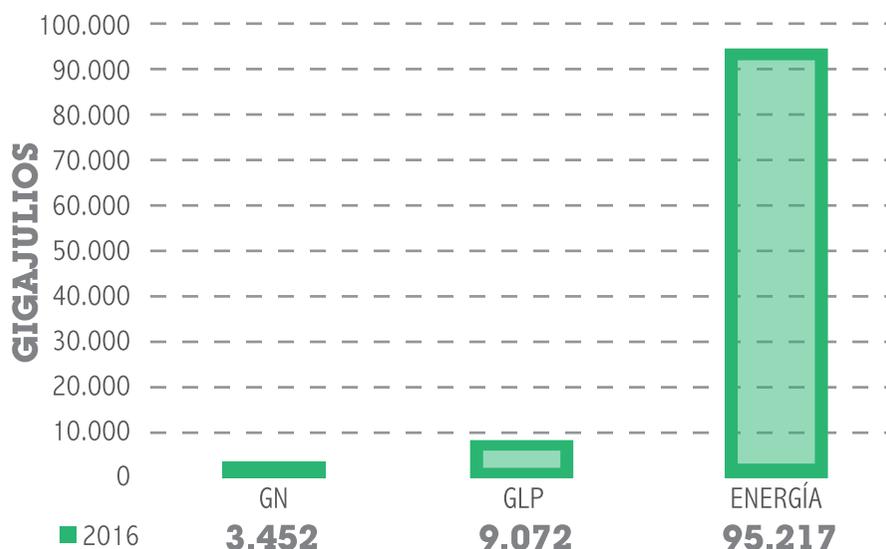
En nuestra empresa el consumo energético se requiere para:

- Procesos productivos
- Administrativos
- Movilidad
- Servicios de Fábrica

En cada uno de estos procesos se realizan acciones de rendimiento, productividad y optimización para su reducción a través de técnicas como el TPS y los círculos de calidad, los cuales hacen parte de nuestra cultura de trabajo Xignux (CTX).

De igual forma, cada mes realizamos control a través de la información en línea que nos suministra el proveedor EPSA sobre los consumos energéticos diarios de cada una de nuestras plantas. Por su parte, para el consumo de gas natural (GN) y gas licuado del petróleo (GLP) se cuenta con medidores del consumo mensual.

Durante el año 2016 el consumo energético total fue de 107.741 Gigajulios, distribuidos así:



La energía que utilizamos en CENTELSA para nuestros procesos es de fuentes no renovables.



Consumo Energético

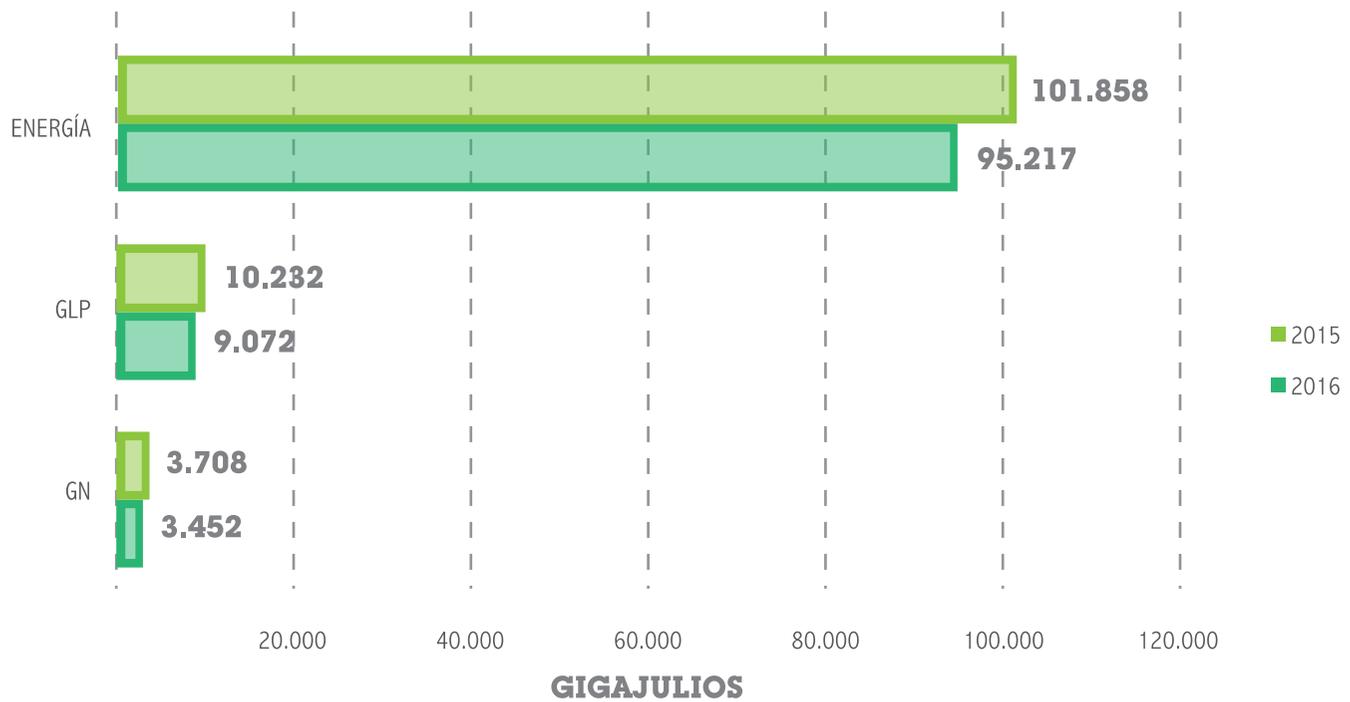
302-1

302-4

Para nosotros es importante el uso eficiente de la energía en nuestros procesos y la reducción en el consumo de la misma a través de la implementación de planes de acción que incluyen uso de nuevas tecnologías, motores de alta eficiencia, iluminación LED y por supuesto, campañas de

sensibilización ambiental para el uso adecuado de este recurso. Por esta razón, al realizar el comparativo del consumo energético del año 2016 versus el del 2015, se obtiene una reducción de 8.058 GJ.

CONSUMO ENERGÉTICO DE CENTELSA DURANTE LOS AÑOS 2015-2016



Consumo de Agua

303-1

En CENTELSA somos conscientes que el agua es un recurso vital para la existencia del ser humano que nos urge proteger, pues desafortunadamente hay muchas situaciones de déficit y de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas “cerca de 1.500 millones de personas a nivel mundial no tienen acceso al agua potable y se estima que dos tercios de la población vivirán en el 2025 en condiciones de disponibilidad limitada de agua”. Esto nos lleva entonces como empresa a pensar en el uso que le estamos dando y en la importancia de sensibilizar a nuestros colaboradores sobre el consumo adecuado tanto en la compañía como en sus hogares.

Por esta razón, nos hemos comprometido desde la gestión ambiental en el cuidado del recurso hídrico que en nuestro caso lo requerimos para el consumo doméstico y el uso en

fábrica. De allí que constantemente llevamos un control del consumo para establecer planes de acción, verificamos anualmente el cumplimiento de la meta propuesta, efectuamos control de fugas, campañas de concientización y contamos con un sistema de recirculación de agua para el caso de producción.

El consumo del agua en CENTELSA fue de 37.084 m³, la cual fue suministrada por el acueducto municipal.

Recuperación de Materiales

301-3

Como se mencionó en el capítulo de Cadena de Suministro, para CENTELSA es importante contar con materias primas de la más alta calidad que a su vez garanticen la eficiencia de los productos que ofrecemos a nuestros clientes; además, que los proveedores cumplan los requisitos que tenemos establecidos y estén comprometidos con el desarrollo sostenible.

De igual forma, para nosotros es fundamental y como parte de la gestión ambiental, poder clasificar correctamente cada uno de los materiales, procesarlos

adecuadamente y aprovechar nuestra capacidad para hacer un proceso de recuperación efectivo de algunas materias primas (a través de controles de producción y de desperdicio, mejoras en planta o proyectos que se enmarcan dentro del TPS y La Cultura de Trabajo Xignux) y de los materiales que se utilizan para el embalaje como son las bobinas.

En el 2016, del total de materias primas utilizadas (aprox. 43 mil toneladas, ver indicador 301) se logró recuperar el 1,7% representado por PVC y bobinas:



Gestión Integral de Residuos

306-2

306-3

En CENTELSA contamos con el programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos que tiene como objetivo disminuir la generación de los mismos, maximizar el aprovechamiento de los residuos recuperables, tratar adecuadamente los no aprovechables y disponerlos

adecuadamente. Para esto, contamos con un sistema de clasificación definido por un código de colores, el cual los colaboradores conocen gracias a las diferentes campañas de sensibilización que se hacen permanentemente.

En el 2016 NO se presentaron derrames significativos de materiales (combustible, residuos, agua, entre otros).



Gestión Integral de Residuos

306-2 306-3

A continuación se presentan los residuos que generamos en el 2016 junto con su correcta disposición:

TIPO DE RESIDUO	MÉTODO DE DISPOSICIÓN	PESO (TONELADAS)
Lámparas, baterías, pilas, RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) y combustibles usados. (Peligrosos - aprovechables)	Reciclados (Posconsumo) Se regresan al fabricante para que pueda cerrar adecuadamente el ciclo de vida del producto.	5,2
Residuos de enfermería y esmaltería (Peligrosos, biológicos e inflamables)	Incineración Se realiza a través de proveedores autorizados por el Ministerio del Medio Ambiente para la disposición adecuada de los residuos peligrosos.	9,5
Lubricantes y trapos contaminados (Peligrosos)	Celdas de seguridad Se realiza a través de proveedores autorizados por el Ministerio del Medio Ambiente para la disposición adecuada de los residuos peligrosos.	324,1
Residuos Industriales (No peligrosos)	Reciclados o vendidos Los residuos industriales se venden como materia prima de otros procesos industriales.	2121,5
Basura (No peligrosos)	Relleno sanitario municipal	429,4

Cultura Ambiental

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente y la responsabilidad social que tenemos de generar conciencia en nuestros colaboradores sobre el uso eficiente de los recursos naturales, hemos implementado y desarrollado actividades de cultura ambiental. De igual forma, como parte de la gestión hemos realizado capacitaciones y actividades que aportan al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Inspecciones de 5S	Capacitación a auditores internos	Capacitación y certificación en manejo de residuos	Día Ambiental (concursos, talleres, muestra comercial)
Concurso de 5S en el lugar de trabajo	Simulacro de derrame de sustancias químicas para evaluar la capacidad de respuesta	Campaña para el manejo de sustancias químicas, cuidado del agua, clasificación de residuos	Foro de auditores internos

Comunidad





Comunidad

103 413-1

Una empresa sustentable es aquella que logra un equilibrio entre el desarrollo económico, ambiental y social. En este último se incluye no solo la gestión que se realiza por el bienestar de los colaboradores y sus familiares sino también las acciones y proyectos que se emprenden a favor de las comunidades donde está presente la organización.

A lo largo de los años las empresas han creado relaciones de largo plazo con las comunidades y se han convertido en un ente fundamental para su desarrollo por las siguientes razones:

- Las comunidades son clientes de los productos que ofrecen y/o son parte del talento humano de la organización.
- Las decisiones de la comunidad influyen en los procesos que lleva a cabo la empresa y pueden afectar positiva o negativamente la sustentabilidad del negocio.
- Las actividades de la compañía tienen un impacto directo en la comunidad.

Por lo anterior, es importante mantener un diálogo transparente y generar relaciones de confianza con los miembros de la comunidad, de tal manera que se pueda establecer un trabajo conjunto que beneficie a ambas partes.

En el caso de CENTELSA y como está indicado en nuestro modelo de responsabilidad social, la comunidad es un ámbito de acción fundamental para nosotros y por eso hemos establecido programas que incidan positivamente en su desarrollo, contribuyan a la consecución de sus objetivos y especialmente, aporten a la satisfacción de sus necesidades. De allí que los trabajos que tenemos se basan no solo en lo que podemos desarrollar y ofrecer como organización sino también en lo que se acuerda previamente con ellos según sus áreas de interés.

En el 2016 implementamos y ejecutamos cinco programas de voluntariado, dos iniciativas sociales, recibimos visitas universitarias y trabajamos en alianza con otras organizaciones de diferentes sectores.

Programas de Voluntariado

En el año 2015 implementamos por primera vez en CENTELSA, dos programas de voluntariado: ANSPAC para la comunidad de Yumbo y Ecoamiguitos para los niños de la Fundación El Caracolí. Un año después continuamos con estos dos programas e implementamos dos más, a través de los cuales los colaboradores en calidad de voluntarios, brindan parte de su tiempo laboral, sus capacidades y

talentos en pro del desarrollo de las organizaciones y comunidades con las que trabajamos; además, los voluntarios fortalecen aptitudes como pensamiento creativo, confianza en sí mismo, manejo de grupo y liderazgo, gestión del tiempo y trabajo en equipo.

En el 2016 contamos con el valioso aporte y compromiso de 70 voluntarios en los siguientes programas:

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO	# DE VOLUNTARIOS
Apadrina un niño	40
Ecoamiguitos	10
Brigada estudiantil	8
ANSPAC Yumbo	7
Socios por un día	5

Apadrina un niño

En el 2016 implementamos el programa “Apadrina un niño” de la Fundación Monseñor Isaías Duarte Cancino, del cual nuestros colaboradores de manera voluntaria, hacen un aporte mensual de \$25.000 y durante un año cada niño apadrinado de la institución recibe un paquete de desarrollo integral que incluye:

- Salud
- Alimentación
- Recreación
- Refuerzo escolar
- Educación en artes
- Capacitación a los padres



La Fundación Monseñor Isaías Duarte Cancino apoya a través de programas de desarrollo, a los niños de escasos recursos de sectores vulnerables de la ciudad de Cali.



Cada uno de nuestros 40 padrinos recibe como beneficio la satisfacción de aportar a la formación de niños íntegros y multiplicadores de la labor social, la gratitud de los apadrinados y sus familias por brindarles una mejor oportunidad de vida y boletines informativos sobre el proceso de cada uno de los niños.

40
Niños son apadrinados por los colaboradores de CENTELSA



Ecoamiguitos

Con el apoyo de un grupo de 10 voluntarios de nuestra empresa, llevamos a cabo el programa Ecoamiguitos que tiene como objetivo enseñar a los niños de 3 a 5 años de la Fundación El Caracolí en Yumbo, el uso adecuado de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente a través de las historias del personaje "Recicablito". Como parte del programa, se leen los cuentos de Recicablito, se hacen preguntas de comprensión de lectura y actividades en las cuales los niños ponen en práctica los conocimientos aprendidos. Los temas que se abordan en Ecoamiguitos son:



- El medio ambiente
- El agua
- Los animales
- Las plantas y siembra de árboles
- El reciclaje
- Exploración y conocimiento de la naturaleza

50
Niños de la Fundación El Caracolí participaron en el programa Ecoamiguitos



Al final del programa, se realiza la graduación a la cual asisten los padres para conocer los resultados obtenidos y cada niño recibe tanto un diploma que certifica la culminación exitosa del programa como una réplica del personaje a través del cual han vividos las historias contadas.

En CENTELSA estamos convencidos que la educación en la primera infancia es fundamental para la formación de ciudadanos que apoyen y trabajen por el progreso de la sociedad.



Brigada estudiantil

En CENTELSA estamos comprometidos con la seguridad de nuestros colaboradores y de nuestra empresa ya que es una de nuestras prioridades para que siempre regresen bien a casa. Por ello, tenemos implementado el sistema de gestión CONDUSEGURA, como se mencionó en el capítulo de Nuestra Gente.

Teniendo en cuenta los avances que hemos alcanzado, el conocimiento adquirido y los resultados obtenidos, decidimos en el 2016 compartir nuestra experiencia con la comunidad a través del programa de voluntariado “Brigada Escolar” que, en este caso, se llevó a

cabo con los jóvenes de grado 10 y 11 de la institución educativa Santa Cecilia de Cali.

El programa tiene como objetivo brindar herramientas conceptuales básicas que les permitan a los participantes actuar de manera segura ante una emergencia en el colegio y su hogar. Los temas fueron desarrollados por nuestro equipo de voluntarios, quienes se encargaron de las explicaciones teóricas, las actividades prácticas y los simulacros; adicionalmente, dentro del marco de este programa se incluyó en alianza con la empresa AB Consulting un trabajo de desarrollo y fortalecimiento de la autoestima. Los temas y talleres realizados fueron:



35

Estudiantes participaron en el programa de Brigada Escolar



Taller de Autoestima

¿Qué es y tipos de emergencia?

Enseñando a otros sobre emergencias

Amor por si mismo

Rutas de evacuación, elaboración de señalética y simulacro de emergencias

“Red social y fortaleza de grupos”

“Estrategia de afrontamiento y resiliencia para vivir mejor”

“Alianzas y acuerdos para vivir más y mejor”

160 Estudiantes participaron en los talleres de autoestima, dentro del marco del programa de voluntariado Brigada Escolar.



ANSPAC Yumbo

En el 2016 llevamos a cabo el programa pro superación de la mujer “ANSPAC Yumbo” que tiene como objetivo fortalecer los lazos familiares y aportar al desarrollo integral de las mujeres de este municipio a través de la formación humana, moral y el desarrollo de habilidades manuales.

Durante ese año, las participantes tuvieron la oportunidad de finalizar el primero ciclo de formación que habían empezado en el 2015 e iniciar el segundo ciclo.

En este programa los procesos de formación son realizados por nuestros colaboradores que participan como voluntarios y quienes se preparan para enseñar algunos temas y manualidades como:



El ciclo de formación básico de ANSPAC YUMBO tiene una duración de tres años

22 Personas hacen parte del programa ANSPAC (21 mujeres + 1 hombre)

Las etapas del amor	La mujer en embarazo	Bordado español
La familia numerosa	La familia y los medios de comunicación	hilorama
Los padres educadores de la sexualidad	El ama de casa y su entorno ecológico	Bolas de navidad
Relación con la familia política	La mujer que trabaja	Canasta con papel reciclado
La familia y las tradiciones	Prevención de enfermedades contagiosas	Pulsera en material reciclado



Adicionalmente, somos conscientes que la formación en valores debe ser permanente y es fundamental en cualquier etapa del ser humano. Por eso, dentro de nuestro programa incluimos la explicación y vivencia de un valor, de tal manera que los participantes puedan ser replicadores de esta información en su hogar y comunidad. En el 2016 abordamos los siguientes valores:

- Empatía
- Patriotismo
- Responsabilidad
- Lealtad



Socios por un día

Como parte del compromiso que hemos asumido con la educación y el desarrollo de habilidades, implementamos y desarrollamos en CENTELSA el programa de “Socios por un día” para los estudiantes de grado 11 de la institución educativa Santa Cecilia de Cali. La finalidad del programa es proporcionar a los estudiantes herramientas para afrontar de forma asertiva el proceso de formación profesional e ingreso a la vida laboral. Por esta razón y de la mano de nuestro grupo de voluntarios se llevaron a cabo actividades teórico-prácticas en torno a los siguientes temas:



- Proyección Laboral: pruebas psicotécnicas para orientación profesional
- Elaboración de la hoja de vida
- Autoconocimiento y fortalecimiento de habilidades y competencias
- Entrevista Laboral y Protocolo Empresarial

120 Estudiantes participaron del programa Socios por un Día



Como parte de la finalización del programa, 10 estudiantes que participaron y obtuvieron el punto más alto en las pruebas de estado, tuvieron la oportunidad de visitar la empresa y realizar las siguientes actividades: conocer las áreas de la mano de los jefes de cada una, recorrer las plantas de producción, compartir una tarde de trabajo con el área de su interés y dialogar con el presidente de la compañía. El objetivo de esta última actividad era hacer un reconocimiento al buen desempeño académico y que los estudiantes tuvieran la oportunidad de conocer la aplicación de los conceptos enseñados.



Iniciativas Sociales

Como parte de la responsabilidad social y del trabajo que realizamos en pro de la comunidad, en el 2016 llevamos a cabo las iniciativas sociales de “Granito solidario”, la campaña “regala una prenda, regala una sonrisa” y brindamos la oportunidad para que los estudiantes universitarios puedan conocer la empresa y los procesos tanto productivos como administrativos.

Granito solidario



En el 2016 implementamos la campaña “Granito Solidario” con el fin de recolectar alimentos no perecederos para entregarlos al Banco de Alimentos, el cual contribuye a la reducción del hambre y la desnutrición en el mundo, entregando lo recolectado a las poblaciones en situación de vulnerabilidad. En nuestro caso, tanto nuestros colaboradores como contratistas se unieron a la campaña donando arroz, azúcar, granos, pastas, aceite y enlatados. Gracias a ello, pudimos hacer tres entregas que en total sumaron más de 86 kilos de alimentos.

Visitas universitarias



Como hemos mencionado a lo largo del informe, en CENTELSA estamos comprometidos con la educación y sabemos que podemos aportar a la misma, por ello, abrimos cada año las puertas de nuestra organización, para atender a los estudiantes universitarios de diferentes carreras; lo cual tiene como finalidad conocer lo siguiente:

- Procesos productivos en la fabricación de los cables
- Aspectos de logística y almacenamiento
- Los diferentes compuestos de PVC
- Laboratorio de materiales

Regala una prenda, regala una sonrisa



En diciembre del año 2016 realizamos la campaña “Regala una prenda, regala una sonrisa” con el fin de que en esta fecha tan especial, nuestros colaboradores y contratistas donaran un obsequio para los niños de la Fundación CreeSer, la cual trabaja por el desarrollo y fortalecimiento psicosocial y educativo de los niños y jóvenes de la comunidad Altos de Menga.

189
Prendas recolectadas
(Camisas, pantalones
y zapatos)

63
Niños de la Fundación
CreeSer recibieron el
obsequio de navidad

283
Estudiantes
universitarios
visitaron
CENTELSA

En el año 2016 recibimos las visitas de las siguientes universidades:

- Universidad del Valle
- Universidad Nacional de Manizales
- Universidad Santiago de Cali
- Universidad Tecnológica de Pereira
- Universidad Libre seccional Cali
- Universidad Católica de Cali
- Universidad Antonio Jose Camacho de Cali
- SENA de Cali y Palmira

Asociaciones

102-13

Para nosotros es importante trabajar en sinergia con otras organizaciones, comités y asociaciones, pues sabemos que uniendo esfuerzos se logran mejores resultados y mayores impactos tanto en el sector empresarial como en la sociedad. Por esto, en el 2016 fuimos parte de:

Cámara de Comercio de Cali	Comité Técnico de Normalización del ICONTEC	Cámara Colombiana de la Energía	Clúster de Energía de Occidente	CIDET
Asociación en Gestión Humana ACRIP	Comité de Vecinos de Acopi	CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO AMERICANA SECCIONAL SUR OCCIDENTE	Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Valle del Cauca	Comité de sostenibilidad de la Cámara de Comercio Colombo Americana (AMCHAM)
DEFENCARGA	ISACA (Information System Audit and Control Association)	COPEI (Centro de Operaciones Especiales para la Protección de la Infraestructura Crítica y Económica del Estado)	Comité de Seguridad de la Cámara de Comercio Colombo Americana (AMCHAM)	Comité consultivo del Banco de la República
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)	Comité de Distribución (ANDI)	Comité de Compras Sostenibles (ANDI)	Asociación de Empresas Seguras (Calificación OEA)	ACOPLASTICOS
INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN (ICONTEC)	FUNDACION EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO DE YUMBO (FEDY)	ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA (ANDI)	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	



Tabla de **Contenido GRI**



Tabla de Contenido GRI

102-55

Estándar GRI	Indicador	Página o URL	Omisión
GRI 102: Indicadores generales 2016	Perfil de la organización		
	102-1 Nombre de la organización	12, 13	
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	15	
	102-3 Ubicación de la casa matriz	14	
	102-4 Ubicación de las operaciones	14	
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Sociedad anónima	
	102-6 Mercados servidos	21	
	102-7 Dimensiones de la organización	15, 28, 51, 52, 53	
	102-8 Información de empleados y otros trabajadores	51, 52, 53	
	102-9 Cadena de suministros	29, 32, 33	
	102-10 Cambios significativos de la organización y la cadena de suministros	31	
	102-11 Enfoque o principio de precaución	Con base en nuestro Sistema Gestión del Riesgo, se identifican y evalúan los riesgos que pueden existir hacia el medio ambiente por parte de nuevos proyectos, materias primas, recursos tecnológicos, entre otros.	
	102-12 Iniciativas externas	43	
	102-13 Pertenencia a asociaciones	81	
	Estrategia		
	102-14 Declaración del encargado de la toma de decisiones	6	
	Ética e integridad		
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento	43	
	102-17 Mecanismos de consejo y preocupaciones éticas	46	
	Gobierno Corporativo		
	102-18 Estructura de gobierno	26	
	102-20 Responsabilidad ejecutiva sobre temas económicos, sociales y ambientales	28	
	102-31 Revisión de temas económicos, sociales y ambientales	28	
	Relacionamiento con grupos de interés		
	102-40 Listado de grupos de interés	36	
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	48	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	36	
	102-43 Enfoque de relacionamiento con grupos de interés	21, 22, 23, 36	
	102-44 Temas clave y preocupaciones de los grupos de interés	39	
Prácticas de reporte			
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Los estados financieros corresponden a CENTELSA.		
102-46 Definición del contenido del reporte y el alcance de los temas	39		
102-47 Listado de temas materiales	39		
102-48 Re-expresión de información	No se presenta ajustes sobre la información publicada en el anterior Informe de Responsabilidad y Desarrollo Sustentable.		
102-49 Cambios en el reporte	Para el Informe del año 2016 se utilizó la misma materialidad del año anterior, pero para esta nueva publicación se incluyeron como asuntos materiales los que dieron prioridad alta tanto para la		



Tabla de Contenido GRI

102-55

Estándar GRI	Indicador	Página o URL	Omisión
GRI 102: Indicadores generales 2016	102-49 Cambios en el reporte	empresa como para los grupos de interés. En los Informe de RSE de los años 2013, 2014 y 2015 se reportó la tasa de rotación como promedio mensual. A partir del año 2016 se reporta como tasa anual.	
	102-50 Periodo de reporte	39	
	102-51 Fecha del reporte más reciente	Año 2015	
	102-52 Ciclo de reporte	39	
	102-53 Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el reporte	3	
	102-54 Declaración del reporte de acuerdo con los Estándares GRI	39	
	102-55 Índice de contenidos GRI	83, 84, 85, 86, 87	
	102-56 Verificación externa	La empresa ha decidido no someter a verificación externa el presente informe de responsabilidad social.	
Tema material: Desempeño económico			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	103	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico generado y distribuido	28	
Tema material: Presencia en el mercado			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	21	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Relación entre el salario mínimo por género y el salario mínimo local	51, 52, 53	
	202-2 Proporción de órganos de gobierno provenientes de las comunidades locales	27	
Tema material: Prácticas de abastecimiento			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	29	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción del gasto sobre proveedores locales	30	
Tema material: Anticorrupción			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	1103-1 Explicación del tema material y su alcance	49	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas sobre riesgos relacionados con la corrupción	49	
Tema material: Comportamiento anticompetitivo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	49	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo 2016	206-1 Acciones legales por comportamiento anticompetitivo y prácticas de monopolio	49	

Tabla de Contenido GRI

102-55

Estándar GRI	Indicador	Página o URL	Omisión
Tema material: Materiales			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	31	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales usados por peso o volumen	30, 31	
	301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje	71	
Tema material: Energía			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	69	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	69, 70	
	302-4 Reducción del consumo energético	69, 70	
Tema material: Agua			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	70	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 303: Agua 2016	303-1 Agua captada por fuente	69, 70	
Tema material: Efluentes y residuos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	72	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
	306-2 Residuos por tipo y método de disposición	71, 72	
	306-3 Derrames significativos		
Tema material: Cumplimiento normativo ambiental			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	68	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 307: Cumplimiento normativo ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales	68	
Tema material: Empleo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	51	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y retiros de empleados	51, 52, 53, 54	
	401-2 Beneficios para empleados de tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de medio tiempo	55	
	401-3 Licencias de maternidad y paternidad	56	
Tema material: Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	60	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de trabajadores en comités formales de salud y seguridad entre la empresa y los trabajadores	60, 61	
	403-2 Tipos y tasas de accidentalidad, enfermedades laborales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo		
	403-4 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos		



Tabla de Contenido GRI

102-55

Estándar GRI	Indicador	Página o URL	Omisión
Tema material: Formación y educación			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	64	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Horas de formación promedio al año por empleado	64, 65, 66	
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera		
Tema material: Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	27	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados	27, 51, 52, 53	
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de hombres y mujeres	51, 52, 53	
Tema material: No discriminación			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	47	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas implementadas		
Tema material: Libertad de asociación y de negociación colectiva			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	48	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 407: Libertad de asociación y de negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los cuales el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva puede estar en riesgo	32, 48	
Tema material: Trabajo infantil			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	43	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 408: Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil	32, 47	
Tema material: Trabajo forzoso u obligatorio			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	43	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgos significativos de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	32, 47	
Tema material: Prácticas de seguridad			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	49	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 410: Prácticas de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad formado en políticas y procedimientos de derechos humanos		

Tabla de Contenido GRI

102-55

Estándar GRI	Indicador	Página o URL	Omisión
Tema material: Evaluación de derechos humanos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	47	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
	412-2 Formación de empleados sobre políticas y procedimientos en derechos humanos	48	
Tema material: Comunidades locales			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	74	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con relacionamiento con las comunidades locales, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		
Tema material: Mercadeo y etiquetado			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	23	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 417: Mercadeo y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos de información y etiquetado de productos y servicios	23	
	417-2 Incidentes de incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	23, 24	
	417-3 Incidentes de incumplimientos relacionados con las comunicaciones de marketing		
Tema material: Privacidad de clientes			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su alcance	25	
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 418: Privacidad de clientes 2016	418-1 Quejas sustanciales sobre violaciones de la privacidad y pérdidas de datos de los clientes		

Nuevas formas de hacer negocios...
A tu manera



CENTELSA®
CABLES DE ENERGIA Y DE TELECOMUNICACIONES S.A.

Una empresa Viakable

Este documento está impreso en Cartulina y Cartobond,
ambos fabricados a partir de materia prima renovable,
reciclable y procedente de plantaciones forestales
certificadas por su manejo responsable.

Sus comentarios y sugerencias sobre el informe de sustentabilidad 2016 nos ayudan a seguir
mejorando en la rendición de cuentas de nuestras actividades con valor social y ambiental.

Para ello los invitamos a escribirnos por correo electrónico a
responsabilidadsocial@centelsa.com.co



www.centelsa.com.co