

## **INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

**URIGO S.A.S.**

**BOGOTÁ – MARZO 2018**



Bogotá, D.C., 12 de marzo de 2018

2018-0043

Señores  
**Pacto Global Colombia**  
Bogotá

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

El reporte adjunto describe el desempeño integral logrado por URIGO S.A.S., en la composición de los principios del Pacto Global de las estrategias de seguridad, comercialización, cultura y operaciones diarias ejecutadas en la compañía. Para el cierre del periodo abril 2017 – marzo 2018, la gestión se concibió en el seguimiento, la documentación y el desarrollo del plan de trabajo, alineados a la Herramienta de Autoevaluación de los Principios del Pacto Global, para promover la consecución de los Objetivo de Desarrollo Sostenible.

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

Atentamente,



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

URIGO SAS NIT: 860.006.237-6

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

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

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

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

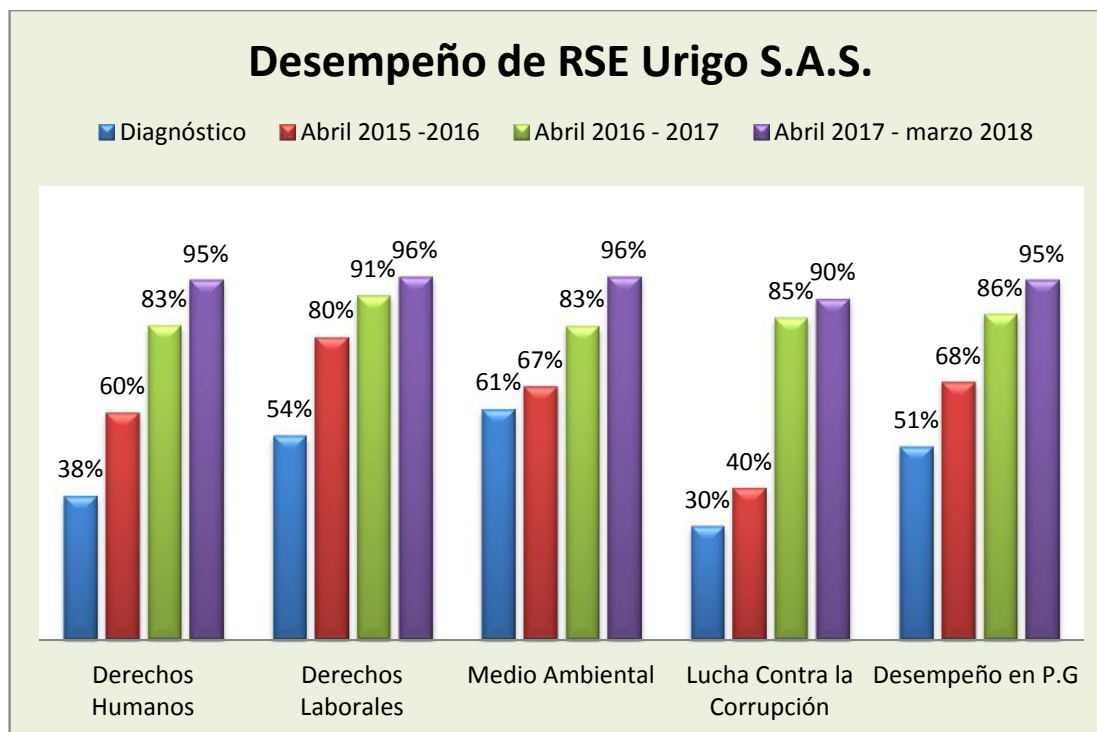
### **OBJETIVO**

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

### **ESPECÍFICOS**

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

## ASPECTOS GENERALES



Para URIGO es importante fomentar e implementar, los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, para lograrlo se han tomado acciones las cuales hacen parte de los diferentes planes de trabajo. El avance se puede evidenciar teniendo en cuenta que el resultado del diagnóstico inicial de la organización fue del 51% de cumplimiento; y para el periodo abril 2017 marzo 2018 se mejoró la gestión en un 44%.

En el cierre del periodo abril 2017 marzo 2018, el desempeño general que obtuvo URIGO, frente a la implementación y desarrollo de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, fue del 95%, mejorando en un 9% frente al periodo anterior.

Este resultado se logra de las acciones tomadas durante la implementación de los diez principios del Pacto Global, a continuación se detalla la mejora en cada eje temático de este periodo con respecto a abril 2016 - 2017:

- ✓ Derechos Humanos, 12%
- ✓ Derechos Laborales, 5%
- ✓ Medio Ambiente, 13%
- ✓ Anticorrupción, 9%

## **DERECHOS HUMANOS**

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

### **Programas y acciones**

- Acorde a la implementación de la política de Derechos Humanos, Urigo no ha recibido ningún reporte de vulneración o violación de los Derechos Humanos provenientes de sus partes interesadas.
- Dentro del proceso de Inducción de TH, se socializa y comparte la Política de Derechos Humanos a sus colaboradores que ingresan a la compañía, adicional quedó documentado en el procedimiento para la inducción, re inducción, capacitación, entrenamiento y desarrollo de los colaboradores, gestionar de manera periódica esta actividad.
- La compañía desarrolló la evaluación de riesgo psicosocial, en el cual se evalúa factores extralaborales, intralaborales y estrés, obteniendo un resultado positivo y como oportunidad de mejora se trabajará en las exigencias de responsabilidad del cargo para los jefes.
- Urigo documentó el Programa de Comunicación, Participación, Consulta y Motivación, como el mecanismo de atención y gestión a consultas o requerimientos por parte de sus grupos de interés.
- Se tiene definido el correo [conectateconcalida@urigo.com](mailto:conectateconcalida@urigo.com) para que los colaboradores envíen las observaciones que consideren oportunas.
- Talento Humano, continúa conversando con los colaboradores, con el ánimo de identificar oportunidades de mejora, que contribuyan a mantener el cumplimiento de lo declarado en la política de la compañía.
- El procedimiento de selección, clasificación y evaluación de proveedores continúa siendo el lineamiento de control que permite hacer seguimiento al cumplimiento de los derechos humanos por parte de los proveedores.
- Urigo garantiza a sus colaboradores que el ambiente donde desarrollan sus labores es seguro y sano.

- Se mantiene la implementación del programa de elementos de protección personal, el cual determina la selección, suministro, control de uso, y estado de los EPP, asegurando que los colaboradores cuenten con los elementos necesarios para ejecutar sus labores de manera segura.
- Se mantuvo el horario laboral, el cual disminuye la jornada de trabajo semanal en un 3%, frente a la jornada legal, esto permite que los colaboradores cuenten con un espacio para dedicarlos a sus actividades personales y familiares.
- Urigo concede a sus colaboradores vacaciones pagadas, además de las mandadas por los estándares mínimos; de igual manera, tiene en cuenta aquellas consideraciones que son necesarias por eventos que pueden suceder en la vida de las personas, una vez evaluado cada caso se otorgan permisos remunerados.
- Se mantiene el seguimiento semestral a la convivencia laboral de los colaboradores, mediante la evaluación de desempeño; cuando se presenta un caso de oportunidad de mejora, el área de Talento Humano realiza la intervención pertinente abriendo un espacio de confianza, de la charla que se realiza se establecen compromisos con el fin de contribuir al ambiente laboral.
- Urigo cuenta con Comité de Convivencia Laboral, el cual cuenta con representantes por parte de los colaboradores y por parte del empleador.

## **DERECHOS LABORALES**

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

### **Programas y acciones**

- Dentro del proceso de selección, contratación e inducción de Talento Humano se les comunica a los colaboradores que ingresan a la organización, mediante la descripción de cargo y el contrato laboral, los términos y condiciones de la relación contractual, así mismo está en total libertad de retirarse en el momento que lo desee y por voluntad propia, para lo cual se acogerá al

debido proceso según lo establecido en el Procedimiento para la Desvinculación del Personal, definido por la compañía.

- Mediante la implementación del Programa de Comunicación, cualquier colaborador tiene la potestad de hacer uso de los canales de comunicación definidos en el programa, para manifestar diferentes formas de trabajo forzoso, obligatorio o sea el caso que no cumplan con las medidas mínimas necesarias de seguridad y salud en el Trabajo.
- Se mantiene la declaración en la política de derechos humanos referente al apoyo a la eliminación del trabajo forzoso e infantil. De presentarse el caso de contratar un menor de edad en etapa de formación del SENA, en el Reglamento Interno de Trabajo se ha definido la duración máxima de la jornada laboral para personas menores de edad, así como las siguientes prohibiciones: trabajo nocturno, suplementario, horas extras, labores prohibidas.
- Se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano y con el correo [conectateconcalida@urigo.com](mailto:conectateconcalida@urigo.com), como mecanismos de comunicación para que los colaboradores informen condiciones de trabajo forzoso u obligatorio.
- Cada año la compañía ajusta a los colaboradores que devengan un salario mínimo mensual el valor del mismo según lo decretado por el Gobierno Nacional, así mismo cuando se realiza aumento salarial se toma como referencia el IPC del año anterior.
- Anualmente la compañía realiza una encuesta de clima laboral con el fin de evaluar diferentes aspectos, dentro de los cuales se encuentran las condiciones de trabajo, estas consideran el entorno físico en que los colaboradores desempeñan sus labores, así como si las herramientas que utilizan, son favorables e inciden positivamente en el desempeño de sus labores, el resultado obtenido en la medición aplicada del año 2017, fue del 94%.
- Urigo garantiza igualdad de oportunidades durante el proceso de selección a los candidatos; previniendo algún tipo de discriminación por razones de género, edad, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La decisión de contratación obedece a la evaluación de criterios como: actitudes, aptitudes, experiencia del candidato, entre otros; asociados a las necesidades del cargo que se requiere cubrir. Esto se ha documentado en el procedimiento de selección y contratación de la organización.

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

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

## **MEDIO AMBIENTE**

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

### **Programas y acciones**

- URIGO participa en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial (GAE) aprobado el Nivel III “Sistemas de Gestión Ambiental SGA” ciclo 2017; liderado por la Secretaria Distrital de Ambiente (SDA).
- En el año 2017, Urigo no presentó novedades, sanciones ni accidentes asociados a temas ambientales y se mantiene actualizada e implementada la Matriz Legal Ambiental.
- Urigo participará para el periodo 2018, en el Proyecto de Responsabilidad Empresarial y Sostenibilidad (Pro-Redes), liderado por la Secretaria Distrital de Ambiente (SDA), que permita mejorar el desempeño ambiental en la organización, orientado hacia Energías Renovables.
- Para Marzo 2018, Urigo gestionó la primera medición de la huella de Carbono, correspondiente al periodo 2017, mediante la Calculadora Co2 Water Mark, que fue implementada por la Secretaria Distrital de Ambiente (SDA) y que según sus resultados, se definirán las acciones a tomar en el transcurso del año en curso.
- Urigo implementó convenios o asociaciones de Programas Pos-Consumo, en diferentes materias que propiciarán una adecuada disposición final o el



aprovechamiento de los residuos que se generan tanto en la organización, como en las familias de sus colaboradores, entre ellos están:

- Programa Lumina: recolección de todos los residuos de iluminación como tubos fluorescentes, bombillas ahorradoras entre otras.
  - Programa Pilas con el Ambiente: recolección de pilas de uso doméstico tales como, Pilas AA – AAA, botón, etc.
  - Programa Ecocomputo: Acopio de residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), como computadores, memorias, entre otras.
  - Tapatón: recolección de tapas en desuso para apoyar dos fundaciones sin ánimo de lucro asociadas a Urigo S.A.S., (Fundación Sanar y Tapitas por Patitas).
- La compañía realizó grandes avances tecnológicos (cambio de aires acondicionados) en el periodo 2017; con el propósito de optimizar los procesos, reducir el consumo de Kilovatio hora (KW/H) y que según el programa de ahorro y uso eficiente de energía, logro un resultado sustancial del 11.24%, en comparación del año anterior.
- Se documentó el Programa de Manejo de Sustancias Químicas, el cual determinará la forma correcta de almacenar, distribuir, transportar y manejar sustancias químicas, que respondan a criterios de seguridad, en salud y ambiente.
- Se gestionaron cambios tecnológicos importantes en el programa de ahorro y uso eficiente de agua, representados en la instalación de válvulas y grifos economizadores del consumo de agua, en todas las fuentes que posee la compañía.
- El programa de gestión integral de residuos aprovechables, tuvo un balance favorable para la compañía, al gestionar 1534 Kg de material reciclable en el 2017, lo que equivale a un 22.52% de aumento, en comparación del año 2016.
- Como medidas de prevención, sensibilización, concientización y ahorro de los recursos de la compañía, el departamento ambiental desarrolló actividades o campañas de Responsabilidad Social Ambiental Empresarial, apuntadas a la optimización del consumo de Agua, Energía, papel y clasificación de residuos, en el que involucró a los colaboradores y que a partir de ellos trascienda a las familias, las buenas prácticas suministradas.
- Urigo, en su compromiso de mitigar el impacto ambiental, utiliza productos más amigables con el ambiente, por lo tanto implementó el uso del papel

carta fabricado a base de la caña de azúcar, y se redujeron las canastas de basura por puesto a fin de utilizar los 3 puntos ecológicos de la organización.

- Dentro de las actividades propuestas en el año por la Secretaria Distrital de Ambiente, nuestra compañía participó activamente de ellas, tales como Sema Ecoempresarial y dos jornadas de Reciclatón, en las que se dispusieron un total de 227 kg de residuos peligrosos.
- Se tiene implementado el mecanismo de evaluación y reconocimiento de los aportes generados por los colaboradores, que participan de las actividades de la Gestión Ambiental.
- La política de Gestión Ambiental se encuentra documentada y continúa siendo la directriz organizacional para encaminar los planes de mejora ambientales.
- Se mantiene la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Se mantiene documentado el plan de gestión integral de residuos peligrosos para el año 2017, y se dio disposición final a 543 kg de residuos clasificados como peligrosos, a través del gestor ambiental certificado.
- La compañía se encuentra registrada ante el IDEAM, entidad a la que se reporta lo correspondiente a RESPEL.
- Se implementa la herramienta de la Secretaria Distrital de Ambiente, con el fin de planear, ejecutar, evaluar y controlar, los objetivos propuestos por URIGO en pro de la mitigación del impacto ambiental.

## **ANTICORRUPCIÓN**

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

### **Programas y acciones**

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

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

A continuación se detallan los mecanismos de control:

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

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

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

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

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

Con el fin de dar continuidad a las acciones tomadas durante el año 2017, se continuará con el plan de trabajo documentado el cual puntualiza las acciones que se llevarán a cabo durante el año 2018, el cual tiene como objetivo contribuir a la mejora continua de la gestión de la compañía y de sus partes interesadas, que generen una cultura de RSE.