

Informe de Sostenibilidad 2018



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.



TABLA DE CONTENIDO



**Nuestra
Gente** | **1**



**Sociedades
incluyentes
y equitativas** | **2**



**Gestion
Ambiental** | **3**



**Gobierno
Corporativo** | **4**



Nuestra Gente

Como práctica exitosa resaltamos el "Galardón Bogotá Trabaja" otorgado a Pavimentos Colombia S.A.S, por su excelente gestión en el contrato IDU 1384. Este galardón fue entregado a aquellas empresas aliadas a esta iniciativa de la Agencia Pública y Distrital de Empleo, que registraron de octubre de 2017 a octubre de 2018, el mayor número de personas vinculadas laboralmente de manera directa y con prestaciones de ley. Lo anterior fue articulado a los 10 principios del Pacto Global que vincula los derechos humanos a las empresas para garantizar trabajo decente e inclusión laboral de población especial.

GALARDÓN
UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ
**BOGOTÁ
TRABAJA**
2018

La Alcaldía de Bogotá
otorga reconocimiento a:

**PAVIMENTOS
COLOMBIA S.A.S**

Por ser generadora de empleo
en la categoría
Entidades públicas



**BOGOTÁ
MEJOR**

■ ■ ■ NUESTRA GENTE

Nuestra gente es el capital más importante; nos esmeramos para mejorar su calidad de vida, su salud y seguridad en el trabajo

18.020 horas
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

HORAS DE CAPACITACIÓN

\$ 986.440.956,00
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

INVERSIÓN EN PÓLIZAS DE SALUD Y SEGURO DE VIDA

\$ 518.299.528
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

-0.31%
Disminución 2016 - 2018

DISMINUCIÓN EN LA TASA DE ACCIDENTALIDAD

32%
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

INCREMENTO DE LA INVERSIÓN EN EDUCACIÓN DE 2016 A 2018

0%
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

TASA DE MORTALIDAD

\$ 325.367.642,00
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

OTRAS PRESTACIONES EXTRALEGALES

50/50
Acumulado/ Incremento 2016 - 2018

EQUIDAD DE GÉNERO EN CARGOS DIRECTIVOS

Promovemos la educación y la capacitación para mejorar competencias laborales, profesionales y personales.



Sociedades incluyentes y equitativas

Caso Exitoso: Alianza por la Guajira (Foto Camarones y Cabo de la Vela)

Objetivo: Promover el desarrollo sostenible con perspectiva de género en la comunidad Wayúu a través del fortalecimiento del tejido social y la promoción de la asociatividad, de tal manera que se puedan preservar los recursos naturales, disminuir los índices de pobreza y mejorar la salud pública.

A partir del éxito del proyecto “Sistema Complementario de Recolección de Residuos Sólidos” en el Santuario de Fauna y Flora los Flamencos, logramos replicar la experiencia a escalas mayores en el Cabo de la Vela. A continuación, algunos de los principales resultados:

Santuario de Fauna y Flora los Flamencos - Guajira
Principales Resultados.

1. Creación y fortalecimiento de Ayanamajeshi Tomailou, Asociación comunitari.
2. Implementación del Sistema de Gestión de residuos.
3. Recolección de más de 300 toneladas de residuos al año.
4. Empoderamiento de las mujeres artesanas.
5. Generación de alianzas estratégicas lideradas por la Red Pacto Global Colombia.

Suma tus Manos - Cabo de la Vela
Principales Resultados

1. Implementación de Sistema de Gestión de residuos.
2. Promoción de la asociatividad en la comunidad wayúu.
3. Aprovechamiento de residuos .
4. Campaña de recolección: más de 116 toneladas de residuos recogidos en playa.
5. Generación de alianzas estratégicas lideradas por la Red Pacto Global Colombia.



Sociedades incluyentes y equitativas

Propiciamos espacios de participación que transforman necesidades en proyectos exitosos con enfoque de género y derechos humanos.

Indicadores

	Descripción Indicador	Línea Base
Índice de compromiso de nuestros colaboradores	Mide la efectividad y eficiencia de los programas de Calidad de Vida	95.4/100
Índice de satisfacción comunidades - colegios	Mide la efectividad y eficiencia de los programas de Calidad de Vida	98.6/100
Índice de reputación empresarial en materia de responsabilidad social empresarial	Mide la percepción y visibilidad de los programas de RSE	70.97/100

1

2

Proyectos de Emprendimiento 2016-2019

GEMA y artesanías wayúu

Sistema de Recolección de Residuos

Alianza Suma tus Manos

Ubicación geográfica

Valle del Cauca y Guajira

Camarones, Guajira

Cabo de la Vela, Guajira

Beneficiados

45 mujeres

6 comunidades, más de 300 familias

más de 3500 personas

Mejora de infraestructura en Instituciones Educativas

Instituciones Educativas

Ubicación geográfica

Bogotá, Tolima y Antioquia

Beneficiados

250 niños en escuelas rurales e instituciones oficiales

3

Mejora de Vivienda en Colaboradores

Apoyo a la mejora o compra de vivienda

Otras inversiones a colaboradores y comunidades

Ubicación geográfica

Nivel nacional

Nivel nacional

Beneficiados

45 colaboradores

más 500 personas

4

Formación

Derechos Humanos

Responsabilidad Social Empresarial

Derechos de los niños y construcción de Paz

Gestión medioambiental y emprendimiento

Grupo de Interés

Colaboradores

Proveedores

Instituciones Educativas

Comunidad

Beneficiados

800 colaboradores

20 empresas

más de 7 Instituciones Educativas
oficiales y privadas

1000 personas

5

Capacitaciones en equidad de género y RSE para organizaciones empresariales y colaboradores

Diagnóstico en equidad de género

Conferencias sobre género y buenas prácticas de RSE

Beneficiados

200 colaboradores

5 organizaciones: expertos, agremiaciones y organizaciones internacionales

6

Indicadores

DESARROLLO DE LA CADENA DE VALOR

Ubicación geográfica

Nivel nacional

Beneficiados

50 PROVEEDORES

7

Gestion Ambiental

Caso Exitoso: La Ecoplanta Sibaté, fue catalogada durante el año 2018 como la primera planta de mezclas asfálticas sostenible del país.

Prácticas ambientales:

- Aprovechamiento del 100% de los residuos orgánicos de oficina principal y contratos IDU
- Recirculación del 100% del agua residual para el abastecimiento de inodoros y orinales.
- Captación de agua lluvia para su aprovechamiento en actividades de limpieza y riego de áreas verdes.
- Construcción 102 m2 de muro vivo en toda la planta.
- Construcción de canchas y espacios deportivos para promoción de hábitos saludables.
- Reutilización de cilindros de concreto para la demarcación de áreas y ampliación de zonas verdes.
- Implementación de la campaña “Juntos pero no revueltos” para la separación adecuada de productos plásticos dirigido al 100% de los colaboradores.
- Sustitución de bolsas plásticas por costales de fibras naturales reutilizables en los talleres de mecánica para residuos reciclables.



GESTIÓN AMBIENTAL

El cuidado del medio ambiente es primordial, por ello incrementamos la reutilización del material pétreo, el ahorro del recurso hídrico y el reciclaje.

AUMENTÓ

**Material Pétreo
Reutilizado (m³)**

124%

AUMENTÓ

**Residuos
Reciclables**

14%

DISMINUYÓ

**Consumo per
cápita m³**

13,4%

**Apoyamos iniciativas que busquen
disminuir la huella de carbono y
promover la sostenibilidad**





Gobierno Corporativo

Caso de éxito: Reconocimiento por "Mejores prácticas de RSE, que promueven la sustitución de oficios no remunerados por actividades económicas que mejoran el ingreso familiar en comunidades wayúu, con la recolección de residuos y el transporte de agua". ONU - NY ,2018.



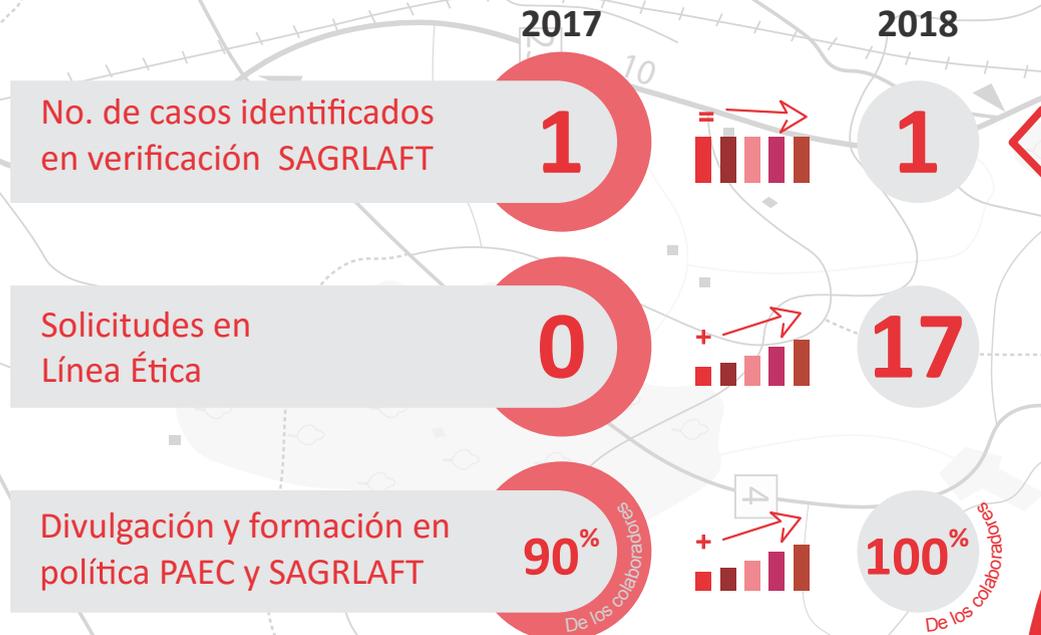
LUZ MARIA JARAMILLO

WEPS LG

WEPS LG

Gobierno Corporativo

El éxito de nuestro gobierno corporativo se basa en el respeto, la honestidad, la integridad y la solidaridad.



Los casos identificados con alguna irregularidad dentro de la verificación SAGRLAFT, fueron algunos proveedores que aparecieron en alguna de las listas públicas. Para una debida diligencia fueron reportados a la UIAF.



Áreas	CRITERIOS	PRÁCTICAS A DESCRIBIR	Qué está haciendo o como lo va a desarrollar o implementar al próximo año	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Generalidades	¿Qué periodo de tiempo cubre su COP?	Prácticas de RSE de 2018	Se desarrollará la metodología Standars del Global Reporting Initiative, junto con los 21 principios del Pacto Global Colombia, correspondiente a la gestión del año 2018. Para desarrollar este informe cada área de la compañía reportará los resultados de los indicadores solicitados y serán evaluados por el comité de sostenibilidad de la organización. Para el año 2019, se contrató con herramientas tecnológicas la recopilación de la información para hacer más eficiente el análisis y sistematización del mismo. En todo caso la Red Pacto Global Colombia será un vector externo para verificar que se cumple con la metodología solicitada.	Esta práctica se viene desarrollando 7 años consecutivos, ya que desde el año 2012 adquirimos el compromiso de reportar toda nuestra gestión social, económica y ambiental, con el fin de que todos nuestros grupos de interés estén informados sobre los temas materiales y/o relevantes de nuestra organización. En este informe reportaremos el año 2018.
	¿Su COP contiene una declaración del Gerente General (o equivalente) expresando su apoyo continuo al Pacto Mundial y renovando el compromiso de la empresa a la iniciativa y sus principios?	Sí, la Presidente de Pavimentos Colombia S.A.S desde el año 2012 presentó su carta de motivación para alinear las acciones de la organización a los 10 principios del Pacto Global. De este mismo modo, todas las unidades de negocio se encuentran articuladas a las acciones promovidas por el Pacto Global, en procura de respetar y defender los Derechos Humanos en especial los derechos de los colaboradores, todo por medio de la política de RSE.	La Dirección de RSE y Calidad de Vida es el área encargada de renovar año tras año el compromiso frente al Pacto Global, teniendo como base el interés de la Junta Directiva	Sí, la Presidente de Pavimentos Colombia S.A.S desde el año 2012 presentó su carta de motivación para alinear las acciones de la organización a los 10 principios del Pacto Global. De este mismo modo, todas las unidades de negocio se encuentran articuladas a las acciones promovidas por el Pacto Global, en procura de respetar y defender los Derechos Humanos en especial los derechos de los colaboradores, todo por medio de la política de RSE.
	¿Su COP contiene una descripción de las acciones y políticas relacionadas con las siguientes áreas?	Sí, el Comunicado de Progreso que a su vez se presenta como el informe de sostenibilidad, desarrolla en cada uno de sus capítulos toda la información relevante al desempeño social, económico y ambiental de la organización.	Para el desarrollo de este informe tenemos como base el desarrollo de los 21 principios del Pacto Global y gran parte de los indicadores propuestos en la guía GRI Standars.	Sí, nuestro Comunicado de Progreso (COP) reporta toda la información relevante respecto a nuestro desempeño social, económico y ambiental. También tiene presente la gestión que realizamos con cada uno de nuestros grupos de interés, principalmente proveedores, comunidades, clientes y Estado
	Derechos humanos	Dentro del informe se reportan todas las acciones que desarrolla la organización en temas de Derechos Humanos y Derechos Laborales. Siendo así tenemos en cuenta indicadores relacionados con el buen gobierno, las prácticas de responsabilidad social empresarial y la gestión del talento humano.	A partir de la política de Responsabilidad Social Empresarial, desarrollamos estrategias que son el marco de acción para la área de servicio, a partir de la implementación del código de buen gobierno, código de ética y el reglamento interno de trabajo, que promueve los negocios responsables siendo siempre respetuosos con los derechos humanos y laborales de todos nuestros grupos de interés.	Desarrollo de indicadores relativos al análisis de los derechos humanos en la organización, dentro y fuera de la misma
	Principios laborales	El cumplimiento de la norma es indispensable y relevante en nuestra organización, pues es fundamental para proteger y garantizar el respeto de los derechos laborales. Para ello contamos con la Dirección de Talento Humano que apoyada con la Dirección de RSE y Calidad de Vida, se encarga de velar, proteger y garantizar que todos los colaboradores tengan un trato digno, respetuoso e incluyente sin importar las diferencias existentes que pueden ser susceptibles de discriminación en el cotidiano.	Para hacer veduria del cumplimiento de los derechos laborales, todas las actuaciones dentro y fuera de la organización son orientadas por el Código de Buen Gobierno que a su vez contiene el Código de ética y los valores corporativos que orientan el comportamiento al actuar frente a determinadas situaciones. Todos los años estaremos mejorando nuestra práctica, esta ha sido el caso de la implementación de los buzones de sugerencias liderados por la Presidenta y la línea ética que atendió todas las irregularidades que puedan existir frente a la vulneración de los principios laborales.	La presidencia de manera anual dispone de buzones en todas las oficinas y frentes de trabajo para que los colaboradores de manera libre y anónima puedan manifestar alguna situación irregular que haya de cuenta de alguna vulneración de sus derechos. Por otro lado contamos con profesionales encargadas de visitar todos los frentes de trabajo de manera sistemática en todo el año, para recoger las inconformidades y/o necesidades de que puedan afectar su calidad de vida. Por supuesto, todas estas inquietudes son gestionadas y resueltas en un periodo corto de tiempo
Medio ambiente	El respeto por el medio ambiente es fundamental y necesario para el desarrollo de nuestra actividad económica, ya que además de validar nuestra filosofía de ser ambientalmente responsables en todo momento, legitima nuestras acciones correctas frente al gobierno, clientes, accionistas y comunidades. De este modo, la Dirección de Gestión Ambiental fue creada durante el año 2018 con objetivos tales como: 1. Reforzar nuestras acciones de cuidado del medio ambiente, antes, durante y después de cada proyecto. 2. Llevar una trazabilidad rigurosa de cómo estamos haciendo uso del recurso aire, suelo y agua prioritariamente. 3. Implementar un sistema de gestión que mida y monitoree en todo momento nuestro desempeño ambiental. Así como se han desarrollado programas de educación ambiental, campañas de reciclaje y reutilización de aprovechables, entre otras actividades que involucran a todos nuestros de interés y en especial a toda la cadena de valor de la organización.	Durante el 2018 implementamos diferentes programas, campañas y acciones para desarrollar el sistema de gestión ambiental, necesario para renovar nuestra conciencia y a su vez, ser coherentes con nuestra política HSEQ y de RSE. Nuestros programas, campañas y acciones están dirigidas a: - protección del aire, suelo y agua	Durante todo el año se desarrollan programas de ambientales relacionados con temas como: 1. Reciclaje y reutilización de aprovechables 2. Ahorro de energía y agua en oficinas y baños 3. Reutilización de papel para impresiones 4. Reforestación 5. Renovación de tecnologías 6. Medición de huella de carbono en plantas y oficinas 7. Para el próximo año se espera iniciar prueba piloto para implementar paneles solares	

<p>Generalidades</p>	<p>Lucha contra la corrupción</p> <p>El Gobierno Corporativo de Pavimentos Colombia S.A.S es sólido frente a la prevención y lucha contra la corrupción, pues desde la Junta Directiva se desarrolló e implementó el Código de Buen Gobierno, el PAEC y SAGRIFT, con el fin de prevenir el lavado de activos y la gestión anticorrupción.</p> <p>Mediante la implementación del Código de Buen Gobierno (CBG), LA ORGANIZACIÓN busca promover la transparencia, la eficacia y la equidad en sus actuaciones y adicionalmente, implementar medidas basadas en la realidad empresarial que aseguren la sostenibilidad de LA ORGANIZACIÓN, el incremento de la competitividad, la prevención y mitigación de riesgos, el desarrollo sostenible y la responsabilidad empresarial, mediante la aplicación de medidas a diferentes niveles de forma tal que se logre el compromiso de todos los que integran y se vincule de manera efectiva a sus clientes y proveedores en el cumplimiento del mismo.</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRIFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016, y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos.</p> <p>Como producto del compromiso que debe existir por parte de la Organización de realizar el cumplimiento del objeto social no solamente bajo el cumplimiento de la ley, sino de las buenas prácticas corporativas (corporate governance) y de la debida diligencia que debe</p>	<p>Implementación del Código de Buen Gobierno, el Programa Anticorrupción de ética cumplimiento (PAEC), y el Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo (SAGRIFT).</p>	<p>Estos programas se implementan de forma transversal en toda la organización. Está respaldado por la Dirección de Prevención de Riesgos, encargado de hacer cumplir las políticas anteriormente mencionadas; y el funcionamiento de la línea ética entre otras herramientas de alta confidencialidad que contribuyen a prevenir riesgos para la organización y sus colaboradores en particular.</p>
<p>¿Su COP es aplicable y contiene una descripción de políticas y prácticas relacionadas con las operaciones de su empresa en áreas conflictivas y/o de alto riesgo?</p>	<p>Si, la Dirección de Prevención de Riesgos es el área encargada de atender todas las políticas relacionadas con la seguridad de las operaciones en zonas de conflicto.</p>	<p>Antes de cada proyecto se realizan estudios de seguridad que identifica el tipo de población, los riesgos asociados a la operación, vías de acceso, la existencia de grupos al margen de la ley, entre otros aspectos que pueden llegar a presentar una situación peligrosa. Del mismo modo, se realiza seguimiento durante y después del proyecto.</p>	<p>Visitas en campo Redes de apoyo de tipo interinstitucional (ej. Policía nacional, ejército, comunidad, otros) Medios de comunicación efectivos Garantía de socialización de proyecto</p>
<p>¿Su COP contiene una medición cualitativa y/o cuantitativa de los resultados que ilustre en qué medida los objetivos/indicadores han sido alcanzados?</p>	<p>Si, los indicadores propuestos por GRI nos han permitido hacer trazabilidad de los resultados en los últimos años, evidenciando que cada vez más hemos mejorado nuestra gestión en cada uno de los desempeños: económico, social y ambiental</p>	<p>Por otro lado, cada área de la organización posee unos indicadores que a su vez son socializados a la Junta Directiva para identificar la eficiencia y la eficacia de cada Dirección.</p>	<p>Informes de gestión comités con Vicepresidencia socialización de resultados en comunicación interna</p>
<p>¿Cómo comparte su organización la COP con los grupos de interés?</p>	<p>En las comunidades, el equipo social se encarga de realizar el ejercicio de rendición de cuentas con el fin de divulgar de manera transparente las actividades realizadas, los resultados e inversiones.</p> <p>Con los colaboradores se divulgan los resultados de la COP por los medios de comunicación interna como son las carteleras, los mailings, magazin, entre otros,</p> <p>Con la Junta Directiva se comparten espacios como comités, en donde se entregan informes de gestión de manera mensual.</p> <p>Y para el caso de proveedores, clientes y estado, se entrega el informe de sostenibilidad de manera anual</p>	<p>La rendición de cuentas y la socialización de los resultados de la COP están a cargo de la Dirección de RSE y Calidad de Vida y se cumple de manera mensual y anual, según sea el grupo de interés.</p>	<p>Informes de gestión comités con Vicepresidencia socialización de resultados en comunicación interna</p>
<p>¿Cómo es evaluada la exactitud y la exhaustividad de la información en su COP por un tercero calificado?</p>	<p>A través de la revisión del documento por parte del Pacto Global, se identifica el nivel de exhaustividad y claridad de la COP. Sin embargo, antes de que llegue a esta instancia a sido verificado el contenido de los indicadores, la coherencia de la información divulgada y la integridad del mismo por parte de la Junta Directiva</p>	<p>La Dirección de RSE y Calidad de Vida se encarga de evaluar el contenido de la COP en cada uno de sus principios.</p>	<p>Durante el primer semestre de cada año se recibe la COP ya terminada para proceder a la revisión y publicación.</p>

Áreas	CRITERIOS	PRÁCTICAS A DESCRIBIR	Qué está haciendo o como lo va a desarrollar o implementar al próximo año	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Implementar los Diez Principios en las Estrategias y las Operaciones.	Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan sus planes para avanzar en esta área en su COP	La Mega de Pavimentos Colombia, que corresponde a la planeación estratégica se encuentra divulgada en nuestra página web: Para el 2026 Pavimentos Colombia será una organización con un Margen de Utilidad Operacional promedio de los últimos cinco años del 17% con un crecimiento anual promedio del 10%. https://www.pavimentoscolombia.com/about-us	A cargo de la Dirección de RSE y Calidad de Vida está la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad 2016-2026. La estrategia parte de un modelo de RSE que busca mejorar la situación económica, social y ambiental de los grupos de interés con los que nos relacionamos, a través de la disminución del impacto de nuestras actividades. Por supuesto, en este modelo tenemos en cuenta la misión y visión de la organización, los asuntos materiales y mayores preocupaciones de nuestros grupos de interés y los retos de la sociedad para una mejor calidad de vida. Nuestras prioridades estratégicas están relacionadas con la promoción de la vivienda, la educación, el cuidado del medio ambiente, la ética y transparencia en nuestras operaciones. Dentro de la estrategia para el cuidado de MEDIO AMBIENTE se encuentran las siguientes acciones: a. Disminuir emisiones b. Disminuir consumo de energía c. Disminuir huella hídrica d. Compensación medioambiental e. Compensación de proveedores f. Disminuir residuos Para el caso de la sostenibilidad a través de la EDUCACIÓN acciones son las siguientes: a. Salud y Seguridad laboral b. Diversidad e inclusión c. RSE y cuidado medio ambiente d. Formación en código de ética, anticorrupción, transparencia y derechos humanos e. Emprendimiento e innovación f. Auxilios y Becas para educación g. Programa voluntariado corporativo En cuanto a la VIVIENDA , contamos con el programa Primeromi Casa y Muévete por una Casa, los cuales promueven el mejoramiento de la vivienda y la habitabilidad. Por último, para el mejoramiento de la CALIDAD DE VIDA , tenemos actividades relacionadas con acompañamiento al colaborador, Programa de Salud Integral, Campaña de voluntariado corporativo, entre otros.
	Adjudicar la responsabilidad de la ejecución de la estrategia de sostenibilidad en funciones corporativas relevantes (abastecimiento, asuntos corporativos, recursos humanos, legal, etc.), asegurando que ninguna función esté en conflicto con los compromisos y objetivos de sostenibilidad de la compañía.	Estrategia de sostenibilidad implementada y revisada a largo plazo, (\$555)	Estrategia de sostenibilidad implementada y revisada a largo plazo, (\$555)	Contamos con 13 objetivos estratégicos los cuales están divulgados en nuestra página web y código de Buen Gobierno: 1. Crear rentabilidad y generar valor de manera sostenible. 2. Asegurar el flujo de caja para la operación de la Compañía. 3. Crecer en mercados y negocios. 4. Aumentar la satisfacción del cliente. 5. Mejorar la calidad de vida interna y de las comunidades. 6. Mejorar la calidad del producto y servicio. 7. Fortalecer la gestión de proveedores. 8. Reducir la huella de carbono producto de las actividades de la Organización. 9. Reducir la accidentalidad y las enfermedades laborales en la población trabajadora. 10. Desarrollar la capacidad del recurso humano y gestión del conocimiento. 11. Lograr la estabilidad de los colaboradores en la compañía. 12. Garantizar la disponibilidad, integridad y seguridad de la información. 13. Interiorizar los valores: Integridad, Responsabilidad, Respeto y Solidaridad.
	Criterio 1: La COP describe la implantación en las funciones corporativas y unidades de negocio	Alinear estrategias, objetivos y estructuras de incentivos con la estrategia de sostenibilidad corporativa en todas las unidades de negocio y subsidiarias	Gestión de riesgos (3 ámbitos) entendida identificación, clasificación y mitigación de R y O, en el mediano y cortoplazo.	La estrategia de sostenibilidad está a cargo de la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial, conformada por un equipo interdisciplinar que desarrolla programas y actividades en beneficio de los grupos de interés, alineado a la estrategia de negocio.
	Asignar la responsabilidad de la implementación de la sostenibilidad corporativa a un individuo o grupo en las unidades de negocio y subsidiarias.	Gestión de riesgos (3 ámbitos) entendida identificación, clasificación y mitigación de R y O, en el mediano y cortoplazo.	Gestión de riesgos (3 ámbitos) entendida identificación, clasificación y mitigación de R y O, en el mediano y corto plazo.	El diseño de la estrategia de sostenibilidad se desarrolla cada siete años entre la Gerencia, las vicepresidencias y las direcciones de cada área de Pavimentos Colombia. Para este ejercicio se dispone de un lugar fuera de la oficina, adecuado para realizar análisis, identificar los riesgos del negocio, objetivos estratégicos y trabajar en liderazgo y comunicación entre otras habilidades gerenciales. Del diseño de esta estrategia se obtiene como resultado la "MEGA", correspondiente a 13 objetivos estratégicos de la organización, relativos a temas ambientales, sociales, económicos, comerciales, entre otros.
	Diseñar la estrategia corporativa de sostenibilidad de tal manera que se impulsen las sinergias dentro y entre áreas específicas; para gestionar adecuadamente los costos de oportunidad	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	El comité implementado por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos está encargado de articular las acciones de todas las áreas con el fin de optimizar el recurso tiempo, los recursos humanos y los recursos económicos para obtener los mejores resultados, provenientes de las metas propuestas en cada mapa de procesos y en la MEGA.
	Asegurar que las diferentes funciones corporativas se coordinen para maximizar el rendimiento y evitar impactos negativos imprevistos	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	Toda la estructura del negocio está en función del logro de la "MEGA", en la cual se cuida el cumplimiento de los 13 objetivos estratégicos que se deben llevar a cabo. Durante el año 2019, se implementó también el Comité de Vicepresidencia de Construcciones, en donde todos los directores de los proyectos se reúnen para evaluar la sostenibilidad económica, social y ambiental de cada contrato, evidenciando las limitaciones, necesidades y estrategias para hacerlo sostenible hasta la entrega final.
	Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	

Criterio 2: La COP describe la implementación en la cadena de valor	Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Contamos con el procedimiento "Formación a Proveedores" que consta de objetivo, metodologías, proceso de seguimiento, indicadores y otros relacionados con la capacitación continua en la cadena de valor.
	Analizar cuidadosamente cada segmento de la cadena de valor ("upstream"/"downstream"), a la hora de evaluar riesgos, oportunidades e impactos		No aplica
	Comunicar políticas y expectativas a proveedores y otros socios relevantes		En el Informe de sostenibilidad se comunica anualmente los intereses y expectativas a proveedores y socios relevantes.
	Implementar mecanismos de seguimiento y aseguramiento (e.g.: auditorías/evaluaciones) dentro del círculo de influencia de la compañía para verificar cumplimiento		Las actividades de implementación que están dentro de las políticas y procedimientos, son susceptibles de auditoría interna y externa para la renovación de nuestras certificaciones en RSE y las normas ISO por la BUREAU VERITAS, además, la Vicepresidencia administrativa y financiera se encarga de hacer seguimiento detallado de todo lo relacionado con la gestión de proveedores en los diferentes niveles.
	Conocer, entrenar e implementar otros tipos de capacitación entre proveedores y otros socios		A todos los proveedores se les da capacitación y herramientas sobre todos los criterios que deben cumplir a cabalidad para ser parte de nuestra cadena de suministro. En este sentido, no solo deben cumplir con lo legal como es trabajo digno y el cumplimiento en el pago de parafiscales a sus colaboradores, sino también, deben trascender su prácticas empresariales a un sistema de gestión en RSE, así este sea básico. Lo anterior, lo hacemos con el acompañamiento de Fenalco Solidario, quien les asesora en el proceso de primeros pasos y logro de la sostenibilidad de su negocio.
	Otras mejores prácticas establecidas o emergentes		En el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), postulamos a nuestros proveedores para que fueran parte del proceso de certificación de RSE, siendo nosotros la empresa en la categoría "grande", que propicia los espacios de capacitación.
Criterio 3: La COP describe compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de derechos humanos	Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	La política de RSE tiene como eje transversal el respeto por los derechos humanos, los cuales promovemos en toda la cadena de valor.
	Compromiso para cumplir con todas las leyes vigentes y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, donde sea que opere la compañía (e.g.: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los Principios Rectores de Derechos Humanos) (BRE1 + ARE1)	Los Principios Rectores recomiendan incluir el compromiso para tratar el riesgo de causar o contribuir a abusos de los derechos humanos como un asunto de cumplimiento legal en cualquier lugar en el que la empresa opere.	Teniendo como base el compromiso de Pavimentos Colombia S.A.S frente a los 10 principios del Pacto Global, nuestras prácticas empresariales reconocen los principios rectores en temas de derechos humanos y toda aquella legislación alrededor de los derechos laborales.
	Políticas integradas o independientes, aprobadas en el más alto nivel de la compañía, expresando el compromiso de respetar y apoyar los derechos humanos, (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5)		La política de RSE integra el reconocimiento por los derechos humanos, y en especial los derechos laborales. El respeto y garantía de cumplimiento deviene de una profunda conciencia y compromiso por parte de los fundadores de la organización, que con iniciativa han participado de diferentes escenarios de participación, del sector público y empresarial, para evidenciar su gestión en temas de derechos humanos de manera ética y transparente.
	Políticas estipulando expectativas en materia de derechos humanos por parte de los empleados, socios y otras partes directamente relacionadas con las operaciones, productos o servicios (BRE 1)		La intención expresa en la política de RSE y la estrategia de sostenibilidad, dan cuenta de las expectativas y metas que tiene la organización frente al logro de la equidad de género, el respeto por los derechos humanos, la lucha contra la discriminación y la cero tolerancia frente al acoso laboral, entre otros temas que están en la agenda del día para mantener un buen clima laboral.
	Políticas públicamente disponibles y comunicadas interna y externamente a todo el personal, socios y otras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)		En la página web de Pavimentos Colombia S.A.S (www.pavimentoscolombia.com) están publicadas todas las políticas, Código de Buen Gobierno e Informes de sostenibilidad desde el año 2012, los cuales pueden ser consultados por colaboradores y externos a la organización, para efectos de evidenciar las acciones que desde el gobierno corporativo se realizan en procura de respetar los derechos humanos.
	Otras mejores prácticas establecidas o emergentes		A partir del compromiso con los 10 principios del Pacto Global, hemos apoyado también otras iniciativas de la Red del Pacto Global como son los 7 Principios del Empoderamiento económico de la mujer y la Equidad de género, que aunque tradicionalmente ha sido tenido en cuenta en la gobernanza de la organización, desde hace cuatro años se han tomado acciones concretas para mejorar algunas prácticas en el ámbito de la comunicación interna con la implementación de un lenguaje inclusivo en las convocatorias laborales y descripción de los perfiles de cargo, entre otras acciones, que generalmente no son tenidas en cuenta en el sector constructor por ser tradicionalmente masculino.
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	La declaración de protección a los derechos humanos está inmersa en la política de Talento Humano, la política de RSE y los principios de nuestra organización enmarcados en nuestro Código de Buen Gobierno.	
Procedimiento para asegurar que los derechos humanos reconocidos internacionalmente sean respetados		En el Código de ética contenido en el Código de Buen Gobierno están establecidos los valores corporativos y los comportamientos esperados en los colaboradores dentro y fuera de la organización. Así mismo, allí están descritas las sanciones que apoyadas por el Reglamento interno de trabajo suceden en caso de darse la vulneración de los derechos laborales, temas de discriminación de cualquier índole y el maltrato en términos generales.	

<p>Políticas y procedimientos robustos de gestión de derechos humanos</p>	<p>Criterio 4: La COP describe sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios de derechos humanos</p>	<p>Proceso continuo de diligencia debida que incluya una evaluación de los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3)/ (BRE 4 + ARE 4)/ Bre - Básicos - Are -</p>	<p>Los Principios Rectores recomiendan que la evaluación: o Incluya el riesgo de impactos en los cuales la empresa puede verse implicada mediante sus propias actividades, relaciones comerciales y contexto nacional y/o sectorial o Incluya consultas sustantivas con grupos potencialmente afectados y otros grupos de interés relevantes para evaluar impactos reales y potenciales, así como riesgos o Evolución, sea continua y adaptada al tamaño y complejidad o Sea parte de los sistemas de gestión de riesgos o No se limite a riesgos para la propia empresa (materiales), sino que incluya riesgos para terceros Finalmente, los Principios Rectores recomiendan integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en las funciones y procesos internos relevantes.</p>	<p>Para la identificación de temas materiales o preocupaciones reales de nuestros grupos de interés, desarrollamos año tras año una encuesta dirigida a los grupos prioritarios, determinados por el nivel de riesgo, impacto y posibles afectaciones por nuestra operación. En este instrumento indagamos sobre los riesgos potenciales y reales, así como también pedimos que se evalúe la debida diligencia cuando han ocurrido eventos o incidentes peligrosos. A partir de estos riesgos identificados, se realizan acciones preventivas que son incluidas de manera transversal en el accionar de la organización, bien sea por temas de salud y seguridad en el trabajo, impactos a la comunidad, afectaciones al medio ambiente o vulneración de derechos a población especial como son la indígena o afrodescendiente.</p>
		<p>Despertar conciencia internamente y formación en derechos humanos para gerentes y empleados</p>		<p>Con el apoyo de Fenalco Solidario, hemos desarrollado capacitaciones sobre la importancia de conocer y respetar los derechos humanos dentro y fuera de la organización, promoviendo que el accionar de esta política sea movilizada de arriba hacia abajo, principalmente con el ejemplo de directivos, presidencia y vicepresidencias.</p>
		<p>Mecanismos de reclamaciones a nivel operacional para aquellos potencialmente impactados por las actividades de la compañía (BRE 4 + ARE 4)/ Bre - Básicos - Are - Avanzados.</p>		<p>En cada uno de nuestros proyectos, plantas y oficinas, contamos con un equipo de profesionales encargado de recibir y responder las peticiones, quejas y reclamos generados por las afectaciones de nuestra operación. Por ejemplo en las obras contratadas por el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), contamos con los "Puntos CREA", creados específicamente para atender afectaciones a la comunidad. Allí pueden radicar físicamente las solicitudes, así como también las pueden subir a la plataforma virtual monitoreada por la interventoría que garantiza el cumplimiento de nuestros deberes como contratista. Gracias a estos canales de comunicación o medios para que los grupos de interés expresen sus derechos, se puede medir la gestión realizada en tiempo de respuesta, calidad del servicio y efectividad de la atención. En nuestras plantas de producción asfáltica también tenemos de manera permanente un equipo de profesionales en el área social, ambiental y de salud y seguridad en el trabajo para atender todas las eventualidades. De toda esta labor contractual, se genera un informe semestral presentado a las autoridades competentes.</p>
		<p>Asignación de responsabilidades para manejar impactos en materia de derechos humanos</p>		<p>El área encargada de gestionar en primera instancia la vulneración de derechos es Talento Humano que a partir del Código de Buen Gobierno y el Reglamento Interno de trabajo, regula el manejo a partir del procedimiento que determina sanciones, llamados de atención y el despido justificado según corresponda. En caso de requerirse una investigación exhaustiva, interviene la Dirección de prevención de riesgos para generar la confirmación de los hechos de manera veraz y clara para todos los implicados. Por otro lado, la Dirección de RSE y Calidad de Vida se encarga de identificar, canalizar y dar seguimiento a los casos de vulneración de derechos, con el fin de garantizar el manejo adecuado, la debida diligencia y por supuesto el cumplimiento de las políticas de cero tolerancia a la vulneración de los derechos humanos.</p>
		<p>Proceso interno de toma de decisiones, presupuesto y supervisión para respuestas efectivas a impactos en materia de derechos humanos</p>		<p>Toda la actuación descrita en el anterior indicador, es decir, la intervención realizada por las tres direcciones implicadas en este tipo de casos, siempre es direccionado por la Presidencia y Gerencia de la organización. Es decir, son los altos directivos quien en primera instancia orientan el deber ser, el presupuesto necesario, los tiempos de respuesta y alcance ante un caso de vulneración de derechos.</p>
		<p>Procedimientos para proveer o cooperar en la remediación de impactos adversos en derechos humanos a los que la compañía ha contribuido o ha causado (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4)</p>		<p>Para el resarcimiento del daño causado se lleva a cabo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acercamiento del profesional encargado de validar la información de manera veraz y objetiva con el/los afectado/s, garantizando siempre la confidencialidad para no revictimizar. 2. Conciliación sobre la mejor manera posible de resarcir o resolver el daño generado. Todo dentro de una relación de reconocimiento por los derechos del otro, ética empresarial y el beneficio equitativo para cada una de las partes. 3. Después de acordar consensualmente la vía de resolución, se procede a la parte operativa para generar respuesta en el menor tiempo posible. 4. De todas estas acciones se busca un veedor externo a la organización, para garantizar la transparencia, y proceder a dejar registro del caso. 5. Se realiza seguimiento del caso durante y después de la intervención para dar cierre formal del caso. 6. Sistematizar la información y socializar las lecciones aprendidas a quienes corresponda.

		<p>Procedimientos y programas para apoyar derechos humanos a través de: las principales actividades empresariales; inserción social/fundación estratégica; involucramiento en políticas públicas/abogacía (advocacy); alianzas u otras formas de acciones colectivas (BRE 6 + ARE 6)</p>		<p>El respeto por los derechos humanos está manifiesto en la política de RSE y materializado en programas y actividades que nos permiten hacer pedagogía en todos los niveles de la organización. Para garantizar la protección de los derechos realizamos las siguientes actividades dentro del programa de "Educación en Derechos Humanos y Construcción de Paz":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formador de formadores a líderes empresariales 2. Formación a maestros de instituciones educativas y padres de familia 3. Formación en derechos a niñas y jóvenes de comunidades de alta vulnerabilidad socio económica 4. Formación en prevención del trabajo infantil en la cadena de valor 5. Se tiene programado para el próximo año formación en derechos para directivos <p>Para estas actividades construimos metodologías propias para la enseñanza en valores, ciudadanía y construcción de paz, con el fin de aportar contextualizadamente al desarrollo regional, en especial donde operamos. Para ello realizamos la cartilla de formación "El libro de los sueños" con videos de formación online y la posibilidad de hacerlos descargables con derechos de autor para gestores sociales que lo quieren desarrollar.</p>
		Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	<p>Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>En nuestros anteriores informes de sostenibilidad así como en nuestra página web, están divulgadas todas nuestras acciones, programas y resultados en temas de Derechos Humanos.</p>
		Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p>	<p>En nuestros anteriores informes de sostenibilidad así como en nuestra página web, están divulgadas todas nuestras acciones, programas y resultados en temas de Derechos Humanos.</p>
		Sistema para monitorear la efectividad de las políticas de derechos humanos y su implementación con métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo la cadena de valor (BRE 3 + ARE 3)	<p>Los Principios Rectores recomiendan que este monitoreo esté basado en indicadores cualitativos y cuantitativos</p>	<p>Pavimentos Colombia se ha encargado de hacer seguimiento a las buenas prácticas laborales y comerciales para garantizar en todo momento el respeto por los derechos humanos, la ética y la transparencia. Es así, como por intermedio de las Direcciones de Talento Humano, Responsabilidad Social Empresarial y Prevención del Riesgo se monitorea permanentemente las actuaciones a través de diferentes mecanismos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Denuncias en la línea ética relativas a la vulneración de derechos 2. Denuncias por parte de colaboradores en Talento Humano 3. Denuncias en el buzón de malos tratos implementado por la presidencia 4. Cumplimiento de la matriz de contratación a proveedores por medio de visitas de seguimiento y formación permanente en temas de RSE 5. Denuncias formales en entidades de gobierno <p>6. Registro de quejas o reclamos en las plataformas virtual del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU) para la Inventoriedad social y técnica de de nuestros proyectos en Bogotá.</p>
		Monitoreo basado en retroalimentación interna y externa, incluyendo grupos de interés afectados		<p>El sistema de monitoreo mencionado en el punto anterior de este formulario, tiene la posibilidad de que personal interno y externo a la organización pueda denunciar temas de vulneración de derechos humanos</p>
		Revisión del monitoreo y de los resultados por parte del liderazgo		<p>En los comités de gerencia y vicepresidencia corporativa se da seguimiento a todos los casos sucedidos durante el mes, y allí se toman decisiones respecto al trabajo que se debe realizar con el líder de equipo que tuvo alguna situación de vulneración de derechos o dificultad con algún grupo de interés.</p> <p>Para estos casos se realiza coaching con líderes en áreas de mejorar sus habilidades gerenciales con doble intencionalidad, la primera para formar un plan de carrera y otra, mejorar sus competencias en temas de comunicación para prevenir situaciones en las que puedan inducir alguna situación de riesgo para nuestra gerencia.</p>
	<p>Criterio 5: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los derechos humanos</p>	Proceso de gestión de incidentes a los que la compañía ha contribuido o ha causado para grupos de interés internos y externos (BRE 4 + ARE 4)		<p>La debida diligencia aplica para todos los procesos de nuestra organización basados en la Norma 100-000006 capítulo 10. En el caso de la línea ética, SAGRIAFF y PAEC (manuales relacionados con temas de corrupción, lavado de activos y vulneración de derechos entre otros), se tiene estipulado un máximo de 2 días para atender el caso reportado y realizar acciones correctivas del incidente. De toda esta gestión queda como evidencia el informe de verificación que reposa en la Dirección de Prevención del Riesgo.</p> <p>Para gestionar estas actuaciones inmediatas están dispuestas todas las áreas de la organización a las que les compete la solución del incidente, apoyados y supervisados por la gerencia. En caso de no darse una inmediata solución pueden llegar a darse memorandos, llamados de atención y despidos con justa causa.</p>
		Mecanismos de reclamación legítimos, accesibles, predictibles, justos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, una fuente de aprendizaje continuo, y basados en involucramiento y diálogo (BRE 4 + ARE 4)		<p>Todos los mecanismos de reclamación son legítimos en la medida que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Confidenciales, ya que es discrecional dejar nombre y datos personales en el caso de la línea ética 2. Hay transparencia ya que las denuncias se hacen en una plataforma virtual que no permite modificar la información reportada, y en el caso de ser la denuncia física solo tiene acceso a este buzón la presidencia de la organización. 3. Es compatible con los derechos humanos ya que cuando es una queja puntual hacia un líder o un colaborador, se realiza directamente a esta persona la retroalimentación, dándole todas las herramientas necesarias para que no se repita la situación o según sea el caso, se da por terminada la relación comercial y/o laboral.
		Resultados de la integración de los principios de derechos humanos		<p>La filosofía y cultura organizacional respecto al respeto, defensa y promoción de los derechos humanos se evidencia en nuestro código de ética, Código de Buen Gobierno y Reglamento interno de trabajo.</p> <p>Toda esta normatividad busca integrar los derechos humanos y los valores corporativos de nuestra organización.</p>
		Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	<p>Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>Durante el 2018 fortalecimos la formación en derechos humanos en toda nuestra cadena de valor, con el fin de tener un control riguroso frente a la prevención del trabajo infantil y la discriminación en nuestros frentes de obra.</p>
		Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p>	<p>No aplica</p>

	<p>Referencia en las políticas de la compañía a principios de estándares laborales internacionales relevantes (convenciones de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales</p>	<p>Los 10 principios del Pacto Mundial se basan en convenciones internacionales. Aunque se anima a las organizaciones a citar estos instrumentos explícitamente para mostrar un entendimiento detallado del significado de los principios del Pacto Mundial, hacer referencia explícita a estándares internacionales en materia laboral tales como las convenciones de la OIT.</p>	<p>La política laboral de Pavimentos Colombia esta basada en el Código Sustantivo del trabajo como condicional normativo a nivel nacional, y también hacemos expreso nuestra cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, el cual está alineado a la convención de la Organización Internacional del trabajo, bajo los principios de estándares laborales con la promoción del trabajo decente y la libre asociación entre otros.</p> <p>Por supuesto nuestra operación impacta la dinámica social, económica y laboral de las poblaciones donde nos encontramos, en este sentido, antes de iniciar cada obra socializamos las condiciones de los pliegos bajo las cuales fuimos contratados para que las comunidades y futuros colaboradores sepan qué y cuántas vacantes hay disponibles y cuál es el salario asignado. Por otro lado, más allá de la norma, hemos buscado siempre vincular a la nómina directa aquellos perfiles de colaboradores que no son fáciles de conseguir en el mercado con una seguridad nos apartarían a saber hacer en próximos proyectos.</p> <p>Todas estas acciones de transparencia con nuestros grupos de interés generan confianza y permite que sus decisiones respecto a la gestión empresarial sean positivas.</p>
<p>Criterio 6: La COP describe compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de los estándares laborales</p>	<p>Reflexión sobre la relevancia de los principios laborales para la compañía</p>	<p>La compañía debería reflexionar sobre (1) los impactos sociales y económicos significativos del negocio relacionados con la laboral y (2) si esos impactos pudieran influir sustantivamente las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés de la organización.</p>	<p>El reglamento interno de trabajo, la política de Talento Humano y el Código de Buen Gobierno dan cuenta de cómo la organización articula la normatividad nacional y los convenios internacionales, ya que no solo cumple con garantías para el trabajo decente, sino que además promueve la equidad de género, la inclusión de personas con capacidades diferentes y la eliminación de la brecha salarial para los mismos cargos.</p> <p>Todo lo anterior se puede constatar con la obtención del Sello de Plata de Equipares, reconocimiento que otorga el Ministerio del Trabajo y PNUD, para demostrar el compromiso de la organización con el respeto de los derechos laborales</p> <p>Todos los proveedores que sean parte de nuestra cadena de suministro deben cumplir con los requisitos mínimos de carácter legal. Para ello realizamos auditorías y visitas en sus oficinas, plantas o lugares de trabajo, así como verificamos la afiliación de sus colaboradores en la PVA y AH, haciendo este también un aspecto de nuestra RSE</p> <p>Hacer referencia a las prioridades nacionales de desarrollo relacionadas con el trabajo digno abordadas por la Organización.</p> <p>El marco normativo de nuestra política laboral, es el Código Sustantivo del Trabajo y las reglamentaciones que expide el Ministerio del Trabajo, pues es nuestro marco de acción y bajo el cual contratamos a todos el personal de nuestros obras.</p> <p>El Sello Equipares es nuestro reconocimiento más importante respecto a nuestra buenas prácticas laborales, ya que no solo somos medidos en el respeto por los derechos humanos, la equidad de género y la disminución de brechas salariales entre mujeres y hombres, sino también nos ha permitido reestructurar de una mejor forma nuestros perfiles de cargo, la gestión de conocimiento a través de la Universidad Corporativa y el Plan de Carrera para las nuevas y antiguas generaciones.</p> <p>Si bien en nuestra organización nunca hemos tenido sindicato, no prohibimos la libre asociación ya que entendemos que ello pretende exigir al empleador mejores condiciones laborales. Para mantener esta excelente condición laboral, hemos desarrollado programas y actividades de calidad de vida, que fortalecen el sentido de pertenencia de nuestra gente y re tenga el personal más capacitado. Un ejemplo de ello son nuestros préstamos de vivienda, patrocinio del estudio y auxilios en caso de calamidad doméstica.</p> <p>La plataforma estratégica para la sostenibilidad al año 2028 tiene como uno de los ámbitos de acción prioritarios el trabajo con los colaboradores y sus familias, garantizando un buen clima laboral, el respeto por sus derechos y programas de compensación familiar. Estos pueden evidenciarse en los informes de gestión de la Dirección de RSE así como en la página web de Pavimentos Colombia</p>
<p>Políticas y procedimientos robustos de gestión de los estándares laborales</p>	<p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable</p> <p>Evaluación de riesgo e impacto en el tema laboral</p> <p>Mecanismos de diálogo con los sindicatos para revisar regularmente el progreso de la compañía en su gestión en cuanto a estándares laborales</p>	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p> <p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej., el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>No aplica</p> <p>En el comité de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos se evalúan todas las variables que puedan generar riesgos en la estabilidad laboral de nuestra gente, así como también se definen allí temas de incremento salarial, traslados de puestos de trabajo y manejo disciplinario entre otros que pueden llegar a afectar el clima laboral. Todo esto tiene un manejo especial desde la Dirección de Talento Humano, Prevención y la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos.</p> <p>No contamos con sindicatos precisamente porque siempre tenemos buenos canales de comunicación con nuestros colaboradores</p> <p>Cada perfil de cargo tiene descritas las funciones o labores que debe desempeñar, cualquier modificación es autorizada por el jefe inmediato y reportada a Talento Humano y da a lugar.</p> <p>A partir del proceso de certificación con Sello Equipares, se capacitó a todos los líderes de proceso en el respeto a la diversidad, a la inclusión y la equidad de género, lo cual desde la Dirección de Talento Humano se articuló a la filosofía empresarial de proteger en todo momento los derechos laborales</p> <p>Durante el año tenemos dos jornadas de capacitación con proveedores. Durante el 2018 el tema de capacitación fue precisamente el de buenas prácticas laborales y como con poca inversión se puede lograr un gran impacto en los colaboradores.</p> <p>Los canales de comunicación más utilizados para la denuncia de temas laborales son la línea ética y el buzón implementado por la presidencia de la organización. Otros canales son charlas directamente con las personas de talento humano y calidad de vida para visibilizar con prontitud alguna queja o manifestación.</p>
<p>Criterio 7: La COP describe sistemas efectivos para la integración de principios laborales</p>	<p>Asignación de responsabilidades en la organización</p> <p>Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados en los principios laborales</p> <p>Involucramiento activo con los proveedores para afrontar desafíos relacionados con temas laborales</p> <p>Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (ej.: mecanismos de denuncia) disponibles para que los trabajadores reporten, hagan sugerencias o busquen consejo, diseñados y gestionados en acuerdo con la organización representante de los trabajadores</p> <p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p>	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p> <p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej., el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>No aplica</p> <p>Todos los programas de calidad de vida laboral están soportados por estudios sociales a nuestros colaboradores. A partir de ello desarrollamos los mejores programas para el disfrute de nuestra gente dentro del entorno laboral. Estos programas están consolidados en los documentos llamados "procedimientos" ya que son auditable de manera interna o externa. Estos reposan en la Dirección de RSE y Calidad de Vida.</p> <p>La Dirección de RSE y Calidad de Vida hace parte a partir del año 2019 el Sistema de Gestión, motivo por el cual contamos con procesos, procedimientos, programas y políticas que dan cuenta de los objetivos, metodologías e indicadores de medición de resultados.</p> <p>En el comité de convivencia se discuten todos los temas relacionados con el bienestar de los colaboradores, haciéndose seguimiento, control y medición de cada uno de los casos relacionados con la protección de los derechos laborales.</p>

Criterio 8: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios laborales	Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar las condiciones de trabajo de las compañías en la cadena de abastecimiento, en línea con los principios de estándares laborales internacionales	Explicar la gestión adelantada por los auditores de contratos en el tema, el número de proveedores evaluados así como los principales hallazgos en la materia.	Según la matriz de contratación de proveedores y los anexos 1 y 2 que hacen referencia a los requisitos que los proveedores deben tener para iniciar proceso de contratación, se deben cumplir los requisitos mínimos legales relativos a los mínimos legales para contratación de personal.
	Procesos para involucrar positivamente a los proveedores en la afronta de desafíos (ej.: enfoque conjunto en lugar de un enfoque correctivo) a través de esquemas para mejorar las prácticas de trabajo		Con la formación a proveedores en temas de calidad, requisitos legales y RSE estamos contribuyendo a que mejoren sus práctica laborales. Estas capacitaciones se realizan de manera sistemática y son avaladas generalmente por organizaciones reconocidas en temas laborales, como por ejemplo Fenalco Solidario, Red Pacto Global Colombia y/o Cámara de Comercio.
	Resultados de la integración de los principios laborales	Para reportar los principales incidentes de la compañía, es suficiente divulgar que su organización no tuvo abusos relacionados con el laboral durante el último año, cuando ofrecer detalles pueda ser contraproducente. Indicadores GRI sugeridos: LA4.	En el último año no presentamos situaciones de vulneración de derechos laborales, sin embargo, se realizó un ejercicio de manifestación de quejas o malos tratos dentro de la organización, por medio de la instalación de buzones físicos en plantas y oficinas, en los que de manera anónima se dieron a conocer algunas situaciones que transgredían el bienestar o clima laboral. Est manifestación también podía realizarse de manera virtual. Los resultados únicamente fueron conocidos por la presidenta de la organización, quien realizó retroalimentación de manera personalizada y según el caso se invitó en un trabajo de coach personal.
	Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	En la Dirección de Talento Humano se realizan múltiples acciones y programas relacionadas con el respeto y protección de los derechos laborales, motivo por el cual desde hace dos años se encuentra en el proceso de certificación del sello equippers, el cual reconoce las buenas prácticas laborales con perspectiva de equidad de género.
Criterio 9: La COP describe compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de gestión ambiental	Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable.	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área.	No aplica
	Referencia a convenciones internacionales relevantes y a otros instrumentos internacionales (ej.: la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo)	Aunque los 10 principios del Pacto Mundial se basan en convenciones internacionales, se anima a las organizaciones a citar estos instrumentos explícitamente para mostrar un entendimiento detallado del significado de los principios del Pacto Mundial	En la política de RSE se encuentra tácito el compromiso y acciones mediante las cuales haremos efectivo el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global.
	Reflexión sobre la relevancia de la responsabilidad ambiental para la compañía	Al hacer esta determinación la compañía debería considerar (1) si tiene impactos medioambientales potencialmente significativos y (2) si tal impacto puede influir sustancialmente las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés de la organización	Hace dos años, se creó la Dirección de Gestión ambiental, encargada de gestionar todos los riesgos y mitigar los impactos generados por la operación. Esta Dirección está alineada al Sistema de gestión de la organización, basado en los objetivos estratégicos (MEGA) y la normatividad ambiental vigente. Todos los convenios internacionales relacionados con el cambio climático se tienen en cuenta en la política, y se gestionan con los programas y campañas que se implementan en todas las obras y plantas.
	Políticas corporativas escritas sobre responsabilidad ambiental		La política de responsabilidad ambiental es la siguiente y se encuentra divulgada en nuestra página web, así como en los medios de comunicación interna. POLÍTICA NUESTRO OBJETIVO NUESTRO POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO POLÍTICA SEGURIDAD VIAL Pavimentos Colombia S.A.S. e Industrias Afiliadas S.A.S. como empresas dedicadas a la ejecución de estudios y diseños de proyectos de infraestructura, explotación y trituración de materiales pétreos, producción de mezcla asfáltica, construcción de proyectos de infraestructura y ejecución de ensayos de suelos y pavimentos; estamos comprometidos a cumplir con los requisitos legales y contractuales pertinentes relacionados con los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, los aspectos ambientales y los que se suscitan en el desarrollo de nuestro objeto social, mediante la asignación de los recursos financieros necesarios para una gestión eficaz, así como a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables que permitan prevenir lesiones y la presencia de enfermedades laborales, generando espacios para la consulta y participación de nuestros trabajadores sobre los elementos del sistema de gestión, por medio de un recurso humano competente y comprometido para el éxito sostenido de la Organización.
	Inclusión de estándares medioambientales mínimos en los contratos con proveedores y otros socios relevantes	Inclusión de aspectos medio ambientales en los contratos con sus proveedores y contratistas, así como la gestión adelantada por los auditores de contratos en el tema, el número de proveedores evaluados así como los principales hallazgos en la materia.	Dentro de la matriz de contratación a proveedores están las fichas que establecen los requisitos que deben cumplir antes de contratar. Estos requisitos deben cumplirse antes durante y después de la contratación.
	Compromisos y objetivos específicos para años específicos		Si. Dentro de la planeación estratégica de la organización los temas ambientales se planean de forma anual de acuerdo a la normatividad vigente.
	Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	La Dirección de Gestión Ambiental ha desarrollado iniciativas en sus plantas y frentes de obra que buscan disminuir el uso del recurso agua y luz, más allá de la exigencia contractual, así como también realizar construcciones sostenibles con el medio ambiente. Es así como por ejemplo, recibimos del Pacto Global un reconocimiento por nuestra Eco planta Sibate, en la cual desarrollamos diferentes programas ambientales, contamos con baños 1 que reutilizan el 100% del agua lluvia, así como también se instalaron campamentos con paneles solares y ventanales especiales para optimizar la luz solar.
Criterio 10: La COP describe compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de gestión de riesgos	Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
	Evaluación de riesgo e impacto ambiental		Como parte de las responsabilidades de cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental, se cuenta con un análisis DOFA y la matriz de gestión del riesgo y oportunidades ambientales. Estos documentos se pueden encontrar en la plataforma virtual de Isolucion
	Evaluación de impacto a lo largo del ciclo de vida de los productos, asegurando políticas sólidas de gestión ambiental		No aplica
	Asignación de responsabilidades dentro de la organización		La Dirección de Gestión Ambiental está conformada por el director y 6 profesionales de ingeniería ambiental, encargados de desarrollar los programas en cada una de las oficinas, plantas y frentes de obra.

<p>Políticas y procedimientos robustos de gestión del medio ambiente</p>		<p>Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados sobre la responsabilidad ambiental</p>	<p>Especificar las sesiones de formación realizadas en el periodo, incluyendo el número de beneficiarios.</p>	<p>Una de las campañas de mayor trayectoria y éxito en nuestra organización en la Campaña Pienas Verde que tiene como objetivo principal sensibilizar a todos nuestros colaboradores sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La importancia de la RSE b. Cómo es la forma correcta de reciclar c. Cómo debemos aprovechar los residuos reciclables d. Qué tipo de plásticos son reciclables y cuáles no. <p>En la página web de Pavimentos Colombia S.A.S (www.pavimentoscolombia.com) se encuentra divulgada la línea ética que aunque trata prioritariamente denuncias de corrupción, también se ha configurado como un medio de comunicación en el que, de manera libre y voluntaria nuestros colaboradores y/o terceros pueden realizar sus denuncias relacionadas con malas actuaciones o afectaciones directas al medio ambiente. Además cada frente de trabajo tiene una oficina de atención a la comunidad, en donde pueden denunciar irregularidades en temas ambientales.</p> <p>Todas las iniciativas, programas y proyectos adicionales se pueden solicitar directamente al área ambiental</p>
<p>Políticas y procedimientos robustos de gestión del medio ambiente</p>	<p>Crterio 11: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios de gestión ambiental</p>	<p>Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (e.g.: mecanismos de denuncia) para reportar sospechas o buscar consejo en relación con impactos ambientales</p> <p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p>	<p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (e.g.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>POLÍTICA HSEQ OBJETIVOS HSEQ POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO POLÍTICA SEGURIDAD VIAL</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S. e Industrias Asfálticas S.A.S. como empresas dedicadas a la ejecución de estudios y diseños de proyectos de infraestructura, explotación y trituración de materiales pétreos, producción de mezcla asfáltica, construcción de proyectos de infraestructura y ejecución de ensayos de suelos y pavimentos; estamos comprometidos a cumplir con los requisitos legales y contractuales pertinentes relacionados con los peligros de seguridad y salud en el trabajo, los aspectos ambientales y los que se susciten en el desarrollo de nuestro objeto social, mediante la asignación de recursos financieros necesarios para una gestión eficaz, así como a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables que permitan prevenir lesiones y la presencia de enfermedades laborales, generando espacios para la consulta y reducción de nuestros trabajadores sobre los elementos del sistema de gestión, por medio de un recurso humano competente y comprometido para el éxito sostenido de la Organización</p> <p>La dirección ambiental cuenta con indicadores de medición en cada uno de sus ámbitos de acción y se pueden encontrar en los informes de sostenibilidad de años anteriores.</p> <p>La Dirección Ambiental depende directamente de la Gerencia de Pavimentos Colombia dada la importancia que tiene el cuidado del medio ambiente en toda la organización. De este modo, existen auditorías continuas a estos procesos, tanto de antes de gobierno como de la misma organización previniendo cualquier tipo de situación que atente contra el cuidado de los recursos y el medio ambiente.</p> <p>En caso de presentarse un incidente ambiental es reportado inmediatamente a la Dirección de Gestión Ambiental, Dirección de Prevención del Riesgo y a las autoridades competentes que tengan el alcance para dar soporte a la emergencia. De allí la importancia de tener siempre buenas relaciones con el gobierno y las comunidades, y que son aliados estratégicos y fundamentales para abordar estos incidentes ambientales.</p> <p>Posterior a la intervención de estos incidentes, se realiza un seguimiento y medición de impactos para proceder a temas de resarcimiento y/o compensación según corresponda.</p> <p>Los proveedores son evaluados como requisito fundamental en la matriz de contratación, así como también pueden ser descartados en nuestros procesos de contratación por incumplimientos o actos en contra del medio ambiente. La auditoría externa es realizada por BUREAU VERITAS para certificar el cumplimiento de la norma ISO14001, la cual regula el cumplimiento de unos mínimos en cuidados del medio ambiente.</p> <p>Los indicadores más relevantes en este aspecto se encuentran impresos en el Informe de sostenibilidad impreso para el año 2018</p>
<p>Políticas y procedimientos robustos de gestión del medio ambiente</p>	<p>Crterio 12: La COP describe compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de anticorrupción</p>	<p>Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el rendimiento ambiental de las compañías en la cadena de abastecimiento</p> <p>Resultados de la integración de los principios ambientales</p> <p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p> <p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable</p> <p>Apoyo a la lucha contra la corrupción por parte de las directivas de la organización (B4) / Básicos</p> <p>Establecer públicamente una política formal de cero tolerancia ante la corrupción (D1) / Douados</p> <p>Compromiso para cumplir con todas las leyes anti-corrupción relevantes, incluyendo la implementación de procedimientos para conocer la ley y seguir los cambios (B2)</p> <p>Declaración de apoyo a marcos legales regionales e internacionales, como la Convención de la ONU contra la corrupción (D2)</p> <p>Políticas detalladas para áreas de alto riesgo en materia de corrupción (D4)</p>	<p>Crterio 10: La COP describe sistemas de Gestión ambiental: partidos aditivos para la atención del medio ambiente número de proveedores evaluados así BOVINOS, PULCERAS, MONTAJE en la materia.</p> <p>Para reportar los principales incidentes de la compañía, es suficiente divulgar que si organización no ha tenido incidentes ambientales en el último año. Indicadores GRI sugeridos: EN 3, 5, 6, 8, 10, 13, 16, 18-20, 26-27.</p> <p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (e.g.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p> <p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p> <p>En el COP hacer referencia explícita a estándares internacionales en la materia tales como la Convención de la ONU contra la corrupción</p>	<p>En el año 2018 fuimos reconocidos por el Pacto Global por nuestras buenas prácticas ambientales en nuestra Eco Planta Sibabó. Aunque no se generó un entregable o reconocimiento se puede consultar en el libro de buenas prácticas publicado por Pacto Global en el 2018,</p> <p>La Dirección de Prevención del Riesgo es el área encargada de implementar las políticas referentes a la gestión anticorrupción. A partir de ese ejercicio hemos consolidado nuestro código de buen gobierno, PAEC, SAGRALFT y línea ética, al servicio de todos los terceros.</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRALFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, con el fin de prevenir la corrupción en toda la organización.</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRALFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-00267 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos.</p> <p>Consultar Política de Gestión Anticorrupción (PAEC) en nuestra página web (www.pavimentoscolombia.com)</p> <p>PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO PAEC</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRALFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-00267 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos.</p>

Políticas y procedimientos robustos de gestión en la lucha contra la corrupción		Política anti-corrupción referente a socios comerciales (D5)		PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO PAEC Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRALFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-000657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos.	
		Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.- el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	La línea ética esta implementada desde el año 2018 en la página web de pavimentos colombia (https://www.pavimentoscolombia.com/contacto). Allí puede acceder cualquier persona a dejar por escrito y de forma confidencial su denuncia frente a cualquier hecho	
	Criterio 13: La COP describe sistemas de gestión efectivos para la integración del principio de anti-corrupción		Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
			Desarrollar evaluación de riesgos en áreas con potencial de corrupción (D3)		No se ha implementado
			Procedimientos de recursos humanos que den soporte a compromisos o políticas anti-corrupción, incluyendo comunicación y formación para todos los empleados (B5 + D8)		La Dirección de Comunicación Interna se ha encargado de divulgar la política PAEC, en anexos se pueden encontrar los mailings que se han enviado a todos los colaboradores para que conozcan la política, así como los registros de capacitación a socializaciones
			Pesos y contrapesos internos para asegurar la consistencia del compromiso con la lucha contra la corrupción (B6)	Explicar los incentivos existentes para fomentar el cumplimiento de los colaboradores y de sus grupos de interés de las políticas de la Compañía en la lucha contra la corrupción.	Denunciar actos de corrupción no tiene una recompensa económica o material, pero si un reconocimiento por vivir los valores corporativos.
			Acciones tomadas para motivar a los socios a implementar los compromisos anti-corrupción (D6)		Los socios de Pavimentos Colombia han sido los más interesados en elevar estas políticas de gestión anticorrupción, no solo para garantizar la transparencia en la organización, sino porque se intentan prevenir a toda costa el daño a terceros por temas de corrupción.
			Responsabilidad a nivel gerencial por la implementación del compromiso o la política anti-corrupción (D7)		La responsabilidad de los directivos es directa, pues no solo han hecho un trabajo minucioso para promover en los colaboradores la denuncia de estos actos delictivos, sino que también, han realizado un trabajo importante en temas de sanciones y determinaciones legales en caso de identificar algún riesgo.
			Canales de comunicación (denuncia) y mecanismos de seguimiento para reportar asuntos o buscar consejo (D9)		La línea ética esta implementada desde el año 2018 en la página web de pavimentos colombia (https://www.pavimentoscolombia.com/contacto). Allí puede acceder cualquier persona a dejar por escrito y de forma confidencial su denuncia frente a cualquier hecho
			Procedimientos de contabilidad y auditoría interna relacionados con la anti-corrupción (D10)		La Vicepresidencia Financiera constantemente realiza auditorías al proceso de contabilidad y tesorería, con el fin de evitar situaciones de corrupción. Por otro lado, se ha contratado también un ente privado externo encargado de auditar y auditar de manera cuidadosa el manejo de las finanzas.
			Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.- el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	La mejor práctica en el ámbito de la gestión anticorrupción ha sido la socialización masiva de la Política anti corrupción,pues nos ha permitido conocer más de cerca a nuestros proveedores y colaboradores, que si han reportado al menos un caso por año.
			Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
	Criterio 14: La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración del principio de anti-corrupción		Revisión del seguimiento y de los resultados por parte de las directivas de la organización (D12)		En las Asambleas Generales, que se realizan una vez por año, los Directivos y socios revisan los resultados de las políticas de la gestión anticorrupción. En el último año no se presentó ningún caso de corrupción
			Procesos para gestionar incidentes (D13)		Cuando hay algún incidente en temas de corrupción se reporta directamente a la Dirección de Prevención del Riesgo para realizar la respectiva investigación y verificación en las listas restrictivas. En caso de encontrarse alguna irregularidad se comunica directamente a la alta gerencia quien tomará las decisiones y medidas pertinentes, bien sea el despido inmediato si es un colaborador, una sanción según corresponda, o la denuncia a las autoridades competentes.
		Casos legales públicos relacionados con corrupción (D14)	Incluir (en la tabla GRI si es el caso), la existencia o inexistencia de casos de corrupción públicos de la Compañía en el periodo.	Durante el año 2018 no se evidenció ningún caso de corrupción en la organización ni en la cadena de valor.	
		Uso de verificación externa e independiente para los programas anti corrupción		El manejo de todos los casos de anticorrupción se realizan internamente con el apoyo de la Dirección de Prevención del Riesgo y la alta gerencia. Cuando se evidencia que hay actos ilícitos se reporta inmediatamente a las autoridades competentes, antes no hay ninguna intervención de externos.	
		Resultados de integración de las medidas del principio anti corrupción	Los resultados de las evaluaciones de posible corrupción (D3) y mecanismos para buscar consejo/denunciar (D9). Procedimientos de soporte de políticas anti-corrupción. Es suficiente divulgar que la organización no ha tenido incidentes, cuando ofrecer detalles pueda ser contraproducente. Indicadores GRI S02-4.	En la Política PAEC se encuentra el objetivo, metodología y procedimientos correspondientes a la gestión anticorrupción, tanto en la prevención como en la intervención inmediata. (www.pavimentoscolombia.com)	
		Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.- el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	La línea ética esta implementada desde el año 2018 en la página web de pavimentos colombia (https://www.pavimentoscolombia.com/contacto). Allí puede acceder cualquier persona a dejar por escrito y de forma confidencial su denuncia frente a cualquier hecho	
		Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	no aplica	

	<p> criterio 15: La CDP describe contribuciones de la actividad principal de la empresa a los objetivos y asuntos de la ONU</p>	<p>Alinear la estrategia principal de la empresa con uno o más objetivos/asuntos relevantes de la ONU</p>		<p>Dentro del plan estratégico de la organización está construir comunidades sostenibles, aportar a la disminución de la huella de carbono con la construcción de plantas e infraestructuras amigables con el medio ambiente, cuidar la fauna y la flora de las regiones donde operamos y compensar todos los impactos generados a nivel social con programas de RSE dirigidos a mejorar la calidad de la educación, generar empleo digno, promover la equidad de género, promover el consumo de agua potable en comunidades de alta vulnerabilidad social como son la Guajira y el Tolima (regiones en las que tenemos proyectos en desarrollo).</p> <p>Por otro lado, promovemos las prácticas de RSE en un contexto de alianzas corporativas, aportamos a la Paz desarrollando actividades de inclusión en nuestros colaboradores y aplicamos con severidad la política de cero tolerancia a la discriminación desde la Dirección de Talento Humano y el Código de Buen Gobierno.</p>
		<p>Desarrollar productos y servicios relevantes o diseñar modelos de negocio que contribuyan a los objetivos/asuntos de la ONU</p>		<p>Nuestro modelo de negocio es sostenible ya que realizamos ciertas prácticas como por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Renovación del parque automotor para disminuir la producción de dióxido de carbono Contamos con una planta asfáltadora en Sibats con tecnología verde, que con mangas de filtro disminuye en un alto porcentaje la emisión de dióxido de carbono, siendo menos contaminante en comparación de las plantas tradicionales utilizadas en el sector constructor. Durante y después de cada proyecto se implementan programas y campañas de cuidado medio ambiental para mitigar los impactos y resarcir las afectaciones a largo plazo. También programas formativos para mejorar la calidad de la educación de las instituciones educativas que se encuentran en el área de influencia directa. Respecto a la equidad de género, Pavimentos Colombia inició el proceso de certificación con el Sello Equitables del Ministerio del Trabajo, con el fin de regular las buenas prácticas laborales con la veeduría de un tercero.
		<p>Adoptar y modificar los procedimientos operativos para maximizar el aporte a los objetivos/asuntos de la ONU</p>		<p>La política de RSE y la estrategia de sostenibilidad está ajustada a los ODS, así como a los principios del Pacto Global. De hecho , nuestros informes de gestión tienen como indicador el número de ODS que impacta desde el objetivo del programa social</p>
	<p> criterio 16: La CDP describe inversión social estratégica y filantropía</p>	<p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p>	<p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su CDP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej., el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>Pavimentos Colombia apoya a nivel nacional iniciativas alrededor del cuidado del agua, construcción de comunidades sostenibles en la Guajira, específicamente con comunidades wayuu. También realizamos proyectos de infraestructura vial utilizando materiales amigables con el medio ambiente y tecnologías con menor emisión de CO2. Todo nuestro negocio está pensado en ser respetuosos con el medio ambiente y las comunidades del área de influencia directa a nuestros proyectos. Por otro lado, realizamos formación en derechos humanos dentro y fuera de la organización, y realizamos alianzas estratégicas con otras empresas para trabajar por la paz y la sostenibilidad de nuestro país.</p>
		<p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable</p>	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su CDP los planes para avanzar en esta área</p>	<p>No aplica</p>
		<p>Buscar inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coincidan con las competencias de la compañía o su contexto de operación como parte integrada de su estrategia de sostenibilidad</p>		<p>Todos los programas de RSE están acordes con las necesidades de la región donde operamos, y surgen a partir de los diagnósticos realizados antes de cada proyecto. Las inversiones sociales van dirigidas a temas de educación, salud, mejoramiento de la infraestructura y transformación del SER.</p>
		<p>Coordinar esfuerzos con otras organizaciones e iniciativas para amplificar – y no anular o duplicar innecesariamente - los esfuerzos de otros contribuidores</p>		<p>Las alianzas estratégicas son fundamentales para el desarrollo de los programas sociales, especialmente los que tienen que ver con mejoramiento de infraestructura y acceso al agua en comunidades de alta vulnerabilidad, ya que entre varias organizaciones hemos logrado impactar en un corto tiempo el mayor número de familias posible que si lo hicieramos solos.</p>
		<p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p>	<p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su CDP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej., el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>Durante el año 2018 realizamos una inversión superior a los 100 millones de pesos en temas de filantropía, enfocada al apoyo de proyectos productivos, emprendimiento a mujeres cabeza de hogar, y mejoramiento de los estándares de vida de comunidades indígenas como la wayuu en la Guajira. Estas donaciones filantrópicas siempre van acompañadas de un proceso de planeación y seguimiento, en donde no solo se entregan recursos para la satisfacción de necesidades, sino que ofrecemos capacitación, fortalecimiento de competencias y empoderamiento para la sostenibilidad de los proyectos.</p>

Tomar Acciones para Apoyar los Objetivos y Asuntos más Amplios de la ONU	Criterio 17: La COP describe abogacía (advocacy) e involucramiento en política pública	Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP sus planes para avanzar en esta área	Hasta el momento no hemos participado en espacios de construcción de política pública, aunque sí hemos incidido en la diligencia del Estado y ciertos sectores para que atiendan las necesidades de ciertas poblaciones en las que compartimos influencia. Tal es el caso de la prestación de servicios de acueducto, energía y aseo para la recolección de residuos sólidos.
		Abogar públicamente por la importancia de acciones tomadas en relación con uno o más objetivos/asuntos de la ONU		En nuestro informe de sostenibilidad esta explícito y divulgado el compromiso que tiene nuestra organización con los objetivos de desarrollo sostenible, así como también en nuestra política de RSE que genera acciones concretas a favor de los principios que persigue la ONU para combatir la pobreza a nivel mundial. Otros escenarios en los que públicamente hemos declarado nuestro compromiso ante los objetivos de la ONU, es la participación en congresos, conferencias y encuentros internacionales en los que nuestra presidente ha declarado cumplir con todos sus compromisos sociales, económicos y ambientales de manera ética y responsable para impactar de manera positiva a las comunidades y la cadena de valor.
		Compromiso por parte de las directivas de la organización para participar en cumbres, congresos, y otras interacciones importantes de política pública en relación con uno o más objetivos/asuntos de la ONU		En los últimos cuatro años hemos participado de la celebración mundial de los derechos humanos y conmemoración de los derechos de la mujer en la sede de Naciones Unidas de Nueva York. Allí en primera medida fuimos reconocidos como "Empresa fuera de lo común" ante otras de Latinoamérica y el mundo. Lo anterior nos permitió participar en la cumbre anual de mujeres organizada por lideresas y empresarias que apoyan causas sociales en todo el mundo, celebrándose cada año en un país diferente como Brasil, Japón, Polonia, entre otros a las que hemos asistido bajo la convicción de trabajar por los ODS. Sin ser menos importante, hemos participado en congresos, conferencias y TED mujer en torno a nuestras buenas prácticas empresariales, inspiradas en las iniciativas de Naciones Unidas.
		Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej., el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	Específicamente en la construcción de política pública no tenemos prácticas con resultados tangibles, sin embargo, en los último tres años hemos participado de manera activa en foros de mujeres que impulsan el liderazgo femenino en el sector de la construcción lo cual incide directamente en las políticas de género de equidad en el trabajo. También hemos participado en otros espacios de reconocimiento de buenas prácticas laborales con el Ministerio de Trabajo y PNUD, que incide en la construcción de políticas empresariales enfocadas en el buen trato y la equidad laboral.
	Criterio 18: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios Anti-corrupción.	Apoyo de la dirección para la lucha contra la corrupción (B4)	Responsables	La Dirección de Prevención de Riesgos está conformada por un equipo de siete (7) profesionales expertos en cuidar la seguridad de la información, la protección de los equipos y plantas, y lo más importante, la seguridad y protección de nuestros colaboradores. Todo lo anterior tiene por objeto cuidar la reputación empresarial en términos de ética y transparencia, así como prevenir situaciones que vulneren el bienestar de nuestra gente. Las políticas y procedimientos que se implementan para dar cumplimiento a este objetivo son desarrolladas por toda la organización, con el liderazgo de esta área de trabajo.
		Los procedimientos de recursos humanos apoyan el compromiso o política de lucha contra la corrupción, incluyendo la comunicación y capacitación para todos los empleados (B5 + D6)	Describe los procesos y las sesiones de capacitación y formación adelantadas con todos sus grupos de interés, incluyendo el número de beneficiarios.	La Dirección de Prevención de Riesgos generó la estrategia para la gestión anticorrupción a través del "Programa de Anticorrupción de Ética y Cumplimiento" PAEC, fundamentada en el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos. Este programa ha sido difundido en toda la organización de dos formas: 1. Formación presencial en todas las oficinas y frentes de obra para capacitar a los colaboradores en: qué es la gestión anticorrupción, cómo se da dentro de la organización, cuáles son los riesgos, cuáles son los canales de denuncia y cómo beneficiamos a la organización y al país luchando contra la corrupción. Durante el año 2018 se iniciaron las primeras capacitaciones, cubriéndose hoy el 100% de nuestros colaboradores a nivel nacional, comunidades y proveedores. 2. Divulgación del programa en medios de comunicación interna a través de mailings, magazines, cartelería institucional y otras herramientas pedagógicas para lograr la comprensión del Programa y la importancia de trabajar todos en equipo para prevenir la corrupción en cualquier instancia.
		Controles y equilibrios internos para garantizar la coherencia con el compromiso de lucha contra la corrupción (B6)		Como medida de control para el cumplimiento del Programa Anticorrupción está la participación de la Gerencia General en los procesos de investigación de casos reportados, con el fin de velar por el cumplimiento del debido proceso y la veracidad de la información. Por otro lado, se cuenta con la línea ética que no solo se ha configurado como un canal de comunicación, sino la garantía de confidencialidad en caso de una denuncia dentro de la organización.
		Las medidas adoptadas para animar a los socios de negocio para implementar los compromisos de lucha contra la corrupción (D6)		Además de ser un tema legalmente exigido por la Superintendencia de Sociedades, luchar contra la corrupción hace parte de un compromiso ante el Pacto Global de las Naciones Unidas, en donde en primera instancia es la Gerencia de Pavimentos Colombia quien apoya, promueve y divulga la ética en los negocios con su ejemplar actuar en uno de los sectores más golpeados por escándalos de corrupción. Nuestra Presidente se comprometió ante todos los grupos de interés: clientes, proveedores, comunidades y colaboradores a mantener las buenas prácticas empresariales y a denunciar de manera decidida todo acto ilícito que no esté acorde con los valores corporativos y el código de ética. Como demostración de ello, en el año 2017 recibimos un reconocimiento en el marco del Congreso Nacional de la Infraestructura, por desarrollar un buen gobierno corporativo acompañado del Código de Buen Gobierno, además, la Cámara Colombiana de Infraestructura en el año 2019, nos identificó en un estudio como uno de los principales empresas del sector de la construcción en implementar buenas prácticas de gobierno.

		<p>Gestión de la responsabilidad y la rendición de cuentas para la ejecución del compromiso de lucha contra la corrupción o la política anticorrupción (D7)</p>	<p>comunicación eficaz</p>	<p>Al menos una vez al año, en las comunidades del área de influencia directa de nuestros proyectos se realiza una rendición de cuentas, para evidenciar la inversión realizada y los resultados de la misma en términos de desarrollo social y calidad de vida. Estos mismos informes son presentados a las corporaciones ambientales y otras entidades de gobierno encargadas de regular nuestras actividades.</p> <p>Por medio de informe de sostenibilidad, informe público para todos los colaboradores, clientes y proveedores entre otros, se pueden informar los extras sobre el manejo de nuestros recursos, nuestras relaciones comerciales y demás temas relevantes para la toma de decisiones.</p>
		<p>Comunicaciones (denuncias) canales y mecanismos de seguimiento para informar sobre sus preocupaciones o buscar asesoramiento (D9)</p>	<p>canales de atención - línea ética</p>	<p>La línea ética esta implementada desde el año 2018 en la página web de pavimentos colombia (https://www.pavimentoscolombia.com/contacto). Allí puede acceder cualquier persona a dejar por escrito y de forma confidencial su denuncia frente a cualquier hecho de corrupción. Como soporte a este proceso la Dirección de Prevención del Riesgo ha desarrollado diferentes estrategias para evidenciar la veracidad de los hechos denunciados. En caso de demostrarse el ilícito, se procede a denunciar a las autoridades competentes.</p>
		<p>Los procedimientos internos de contabilidad y auditoría relacionados con la lucha contra la corrupción (D10)</p>	<p>Procedimientos</p>	<p>La gerencia y la vicepresidencia comercial aprobó el procedimiento de verificación SAGRIFT para identificar si algún proveedor, o actor que recibe o entrega algún tipo de donación se encuentra en listas públicas, específicamente en temas relacionados con el terrorismo y el lavado de activos. De este modo nos aseguramos de realizar los pagos al proveedor indicado y a las cuentas corrientes verificadas, sin incurrir en ningún tipo de acto ilícito. Por otro lado, para garantizar transparencia en términos de contabilidad, se realizan auditorías a Tesorería y reuniones de seguimiento con Revisoría Fiscal, para validar de manera sistemática la contabilidad</p>
<p>Criterio 19: La COP describe el compromiso y liderazgo del gerente general</p>		<p>Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable</p>	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p>	<p>Los espacios de participación a nivel nacional e internacional son liderados por nuestros directivos, especialmente por nuestra presidenta Luz María Jaramillo. En su rol de empresaria y líder reconocida en el sector, ha logrado incidir y motivar la implementación de la RSE en diferentes organizaciones que anteriormente no habían tenido en cuenta la importancia del rol femenino en sus equipos de trabajo. Por otro lado, nuestros directivos, presidente, gerente y vicepresidentes participan de manera muy activa en los proyectos sociales y ambientales que favorecen la sostenibilidad ambiental y la vida digna en comunidades de alta vulnerabilidad en la Guajira, Tolima, Bogotá, Amazonas, entre otras regiones. Este rol ha sido fundamental en nuestra organización para formar hacia una cultura organizacional basada en el "dar y devolver a la sociedad parte de lo que se ha recibido".</p>
		<p>El gerente general ofrece públicamente declaraciones explícitas y demuestra liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Mundial</p>		<p>La presidenta de Pavimentos Colombia S.A.S ha hecho público su compromiso frente a los 10 principios del Pacto Global y los 7 principios del empoderamiento de la mujer y la equidad de género. A partir de ello ha participado en Cumbres de mujeres, congresos internacionales, ha realizado publicaciones, conferencias y ha participado en espacios gubernamentales para compartir sus prácticas de buen gobierno corporativo, articulando la estrategia del negocio a la responsabilidad social empresarial.</p>
		<p>El gerente general promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad en el sector de la empresa e impulsa el desarrollo de estándares de la industria</p>		<p>Nuestra presidenta lidera la responsabilidad social empresarial en el sector de la construcción desde hace 7 años que se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas, evidenciando los resultados en todos sus programas sociales. Es líder en la Cámara de Comercio entre varias mujeres empresarias dedicadas a implementar una visión humana en su negocio, también participa en Asoreto, asociación que representa empresas constructoras y/o que producen materiales alusivos al sector. Por otro lado participa y apoya la Cámara Colombiana de Infraestructura en sus comités de RSE, a quien aporta mediante la asistencia de su equipo de trabajo para contribuir al mejoramiento de las prácticas de RSE en el sector constructivo.</p> <p>Por otro lado, ha propiciado la recuperación de la Guajira como lugar turístico, dignificando la población wayúu a través de la dignificación de su labor artesanal, el acceso al agua potable y la implementación de sistemas de recolección de residuos sólidos en el Santuario los Flamencos y Cabo de la Vela.</p>
		<p>El gerente general lidera al equipo ejecutivo en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad corporativa, definiendo objetivos y realizando seguimiento a la implementación</p>		<p>Cada dos años la gerencia general con el apoyo de la Junta Directiva, facilita un espacio experiencial fuera de la oficina para construir con los directivos la estrategia de sostenibilidad de la organización. Esta actividad se realiza a partir de un direccionamiento tipo coaching, en el cual se busca incentivar el compromiso y sentido de pertenencia de los participantes, así como empoderar a los líderes para optimizar sus prácticas y habilidades gerenciales con motivación al logro.</p> <p>Estos espacios son de vital importancia porque permite que todas las áreas vean reflejado su quehacer en la plataforma estratégica, y así mismo da claridad sobre el norte que tiene la organización en términos de negocio pero con</p>
		<p>Establecer criterios de sostenibilidad y los principios del Pacto Mundial como parte de los objetivos e incentivos del gerente general y del equipo ejecutivo</p>		<p>El Código de Buen Gobierno es un ejemplo claro de como el Gerente General aprueba, avala y apoya los principios del pacto global y todas las iniciativas provistas para la sostenibilidad social, económica y ambiental.</p> <p>En la página web de Pavimentos Colombia se puede observar la plataforma estratégica de la organización que hace evidente el apoyo de la gerencia, principalmente en tres aspectos fundamentales: https://www.pavimentoscolombia.com/governance</p> <p>A. NUESTRO PROPÓSITO. Desarrollamos proyectos sostenibles de infraestructura de transporte que generan valor, teniendo como bandera la responsabilidad social empresarial.</p> <p>B. MEGA: Para el 2026 Pavimentos Colombia será una organización con un Margen de Utilidad Operacional promedio de los últimos cinco años del 17% con un crecimiento anual promedio del 10%.</p> <p>C. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (https://www.pavimentoscolombia.com/about-us)</p> <p>D. VALORES CORPORATIVOS (https://www.pavimentoscolombia.com/about-us)</p> <p>Nuestra presidenta siempre ha sido conferencista y principal participante en la cumbre mundial de mujeres desarrollada en diferentes países como Varsovia y Brazil entre otros. Estos espacios la han posicionado como una líder activa en temas de trabajo social y ambiental a nivel nacional.</p>



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.