

INFORME DE PROGRESO



GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, AMBIENTAL Y DE RIESGOS

"Soluciones para un desarrollo responsable"

Fecha de reporte: 2019

TABLA DE CONTENIDO

1.	DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL	3
2.	DIRECTRIZ CORPORATIVA 2016-2021	4
2.1	PROPÓSITO DE LA EMPRESA	4
2.2	FILOSOFÍA	4
2.3	MISIÓN	4
2.4	VISIÓN	4
2.5	PRINCIPIOS CORPORATIVOS	4
2.6	PILARES.....	5
2.7	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:	5
2.8	GRUPOS DE INTRESES.....	5
2.9	ANÁLISIS DOFA.....	6
2.10	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS SG-SSTA	7
3.	BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES.....	8
3.1	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE	8
4.	CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	8
4.1	DERECHOS HUMANOS	8
4.2	ESTANDARES LABORALES.....	9
4.2.1	Programa de Gestión de Riesgos	10
4.2.2	Programas de Gestión de la Salud	11
4.2.3	Programa de Bienestar	11
4.2.4	Programas de Promoción y Prevención	12
4.2.5	Programa de Capacitación.....	12
4.3	MEDIO AMBIENTE	12
4.4	ANTICORRUPCIÓN	14
5.	COMPROMISOS	14

1. DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL



GessiG es una compañía colombiana que ofrece soluciones prácticas para un desarrollo responsable, relacionadas con proyectos de consultoría en Gestión de Información Geográfica, Ambiental y de Riesgos, así como en la ejecución de obras ambientales, adherida al Pacto Mundial desde mayo de 2014.

Nuestra política está orientada a “Ejecutar proyectos buscando la mejora continua, actuando de forma correcta, limpia y segura en todos los procesos” y nos soportamos en los valores corporativos: Compromiso, Transparencia, Justicia y Respeto.

En nuestro primer Informe de Progreso relacionaremos aspectos de desempeño en derechos humanos y laborales, nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo, la gestión relacionada con nuestros grupos de interés, y nuestro compromiso con el cuidado ambiental.

Reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial como parte de la cultura organizacional, también el de dar cumplimiento y promover los 10 principios relacionados con el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, el medio ambiente y lucha contra la corrupción con nuestros grupos de interés.

**CARLOS PARRA****CATALINA SEPÚLVEDA****MÓNICA FERNÁNDEZ**

Accionistas y Gerentes GessiG SAS

2. DIRECTRIZ COORPORATIVA 2016-2021

2.1 PROPÓSITO DE LA EMPRESA

Generar calidad de vida para los grupos de interés clave traducida en:

- Maximizar el valor patrimonial
- Ser innovadores

2.2 FILOSOFÍA

Los pilares de GessiG son: **innovación, calidad, confianza y responsabilidad**, bajo los cuales ejecutamos proyectos buscando la mejora continua, actuando de forma correcta, limpia y segura en todos los procesos.

Le apostamos al trabajo en equipo, a la integración de la experiencia con el espíritu joven comprometido y emprendedor para buscar un fortalecimiento y beneficio mutuo con nuestros grupos de interés clave. Creemos en la gente que nos rodea, en sus capacidades y en sus talentos, lo que nos permite afrontar los retos de nuestro trabajo y crecer como empresa y como seres humanos; igualmente, brindamos oportunidades a personas que como nosotros buscan el éxito y el reconocimiento por su buen servicio.

Estamos seguros que a través de nuestros conocimientos, habilidades, destrezas y creatividad, sumado al empleo de tecnologías adecuadas, ofrecemos productos prácticos y precisos, que conducen al acceso ágil y uso efectivo de la información, permitiéndonos así cumplir con las expectativas de nuestros clientes y enfrentar las exigencias dinámicas del mercado.

2.3 MISIÓN

Ayudar a las empresas a prevenir los riesgos de sus actividades y de su entorno dinámico para decidir y actuar mejor.

2.4 VISIÓN

Maximizar el valor patrimonial mediante:

- Prestar servicios de responsabilidad integral (gestión ambiental, de riesgos y de información geográfica) en nuevos sectores y segmentos de mercado, orientando su aplicación más allá del cumplimiento de requisitos legales.
- Brindar soluciones prácticas y tecnológicas para facilitar la toma de decisiones y respaldar el desarrollo sostenible.
- Ser una empresa sólida que proporcione respaldo a sus clientes para la ejecución de proyectos de interés y estratégicos bajo un modelo de negocio innovador

2.5 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- **Compromiso:** ponemos al máximo nuestras capacidades para transformar la promesa de valor en proyectos exitosos, en términos del cumplimiento de alcance, tiempo, costos y calidad.
- **Transparencia:** trabajamos en un ambiente de confianza, seguridad y franqueza, que contribuye a que las actividades se ejecuten de forma responsable y clara entre todas las partes interesadas.

- **Integridad:** construimos reputación sobre la coherencia de nuestros actos, siendo leales a nuestros principios corporativos y predicando con el ejemplo.
- **Equidad:** reconocemos de forma justa, imparcial y equitativa los derechos y deberes de nuestras partes interesadas.

2.6 PILARES

- **Innovación:** novedad, creatividad y cambio que aplicamos a lo que hacemos.
- **Confianza:** seguridad y respaldo que generan nuestros servicios y productos.
- **Calidad:** hacer las cosas bien, cumpliendo con los requerimientos del cliente (interno y externo) de una manera óptima.
- **Responsabilidad:** nos permite actuar conscientemente para cumplir con nuestros compromisos.

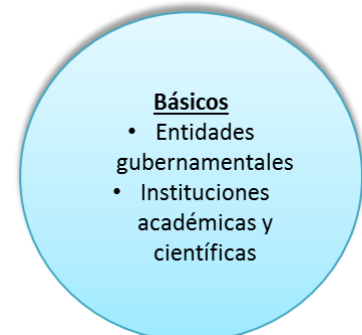
2.7 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Aumentar el valor de la empresa
- Mejorar la capacidad de generar beneficios a los grupos de interés
- Disponer de niveles óptimos de liquidez
- Diseñar nuevos servicios
- Ingresar a nuevos mercados y segmentos
- Obtener nuevos clientes dentro del sector hidrocarburos
- Gestionar un sistema para el seguimiento y control efectivo de los proyectos
- Implementar buenas prácticas corporativas
- Promover el crecimiento de los colaboradores
- Lograr que el trabajo en GessiG sea fuente de satisfacción

2.8 GRUPOS DE INTERESES


Una vez identificadas y clasificadas las partes interesadas por dimensiones, se evaluaron según su impacto en la estrategia empresarial, calificando el grado de influencia para lograr los objetivos estratégicos, cuyo resultado arrojó una clasificación de 3 tipos de partes interesadas:

1. **Claves:** aquellos que tienen un nivel de influencia alto en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación del negocio y en la estrategia empresarial de la organización.
2. **Importantes:** aquellos que tienen nivel de influencia medio en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación del negocio y en la estrategia empresarial de la organización.
3. **Básicos:** aquellos que tienen nivel de influencia bajo en la toma de decisiones, obtención de ingresos, operación del negocio y en la estrategia empresarial de la organización.



2.9 ANÁLISIS DOFA

GessiG realizó un DOFA a través del cual llevó a cabo su análisis de contexto y estableció las cuestiones externas e internas que afectan el cumplimiento de la política y sus objetivos estratégicos. A través del conocimiento de su operación, estructura organizacional, productos y servicios que ofrece y requisitos legales estableció las cuestiones importantes que pueden afectar, positiva o negativamente, el desempeño de la empresa.

 DOFA - GESSIG		Código: 9_D14_v0
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	
<ol style="list-style-type: none"> 1 Mayor gestión para la facturación oportuna 2 Pagos de los clientes fuera de las fechas de vencimiento de la facturación 3 Planeación financiera y tributaria imprecisa 4 Falta control de gestión interna (Planeación estratégica) 5 Falta de priorización de lo importante vs lo urgente 6 Gestión comercial insuficiente (mercadeo y ventas) 7 Escasa implementación de pensamiento corporativo 8 No se formalizan las prácticas (gestión del conocimiento) 9 Falta de sistematización de los procesos 10 Enfoque de gestión reactivo (Gobierno corporativo) 11 Portafolio poco diversificado 12 Dependencia de licitaciones e invitaciones 13 Necesidad de personal muy especializado 14 Sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente (SSTyA) estático 15 Falta de capacitación al personal nuevo en SSTyA 16 Distribución de responsabilidades frente al SG-SSTyA 17 Acciones de seguimiento, medición y mejora parcialmente definidas para la logra la efectividad del SG-SSTyA 18 Poco entendimiento de la aplicación de la gestión del cambio enfocada al SSTyA 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Disminución temporal de la competencia 2 Alineación de la oferta de GessiG con requerimiento del mercado 3 Acceso al mercado internacional 4 Exportaciones - mercados externos 5 Aprovechar DNA para generar nuevos productos (capacitaciones) 6 Oportunidad de crecimiento sostenible (alianzas - inversionistas) 7 Capitalización de la información que tiene GessiG 8 Oportunidades de crecimiento y fortalecimiento de servicios ambientales 9 Réplica de buenas prácticas en SSTyA en otros sectores 10 Demanda de bienes y servicios bajo un enfoque de responsabilidad y cumplimiento ambiental 	
FORTALEZAS	AMENAZAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1 Conocimiento técnico - experiencia (Know how) 2 Personal con experiencia y de confianza 3 Prácticas operativas eficientes 4 Tamaño de la empresa 5 Experiencia centrada en el cliente 6 Cumplimiento de requisitos legales y de SSTyA 7 Clima organizacional 8 Generador de conocimiento como diferenciador 9 Respeto de las relaciones con los grupos de interés 10 Agilidad organizacional - capacidad de cambio 11 Gestión de la información 12 Compromiso de la empresa para desarrollar proyectos de forma segura y limpia 13 Conocimiento de la empresa sobre la generación y manejo de sus impactos ambientales por la operación de la misma 14 Ubicación geográfica de la oficina que facilita el cumplimiento de requisitos en SSTyA 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Competencia desleal y prácticas del sector público y privado 2 Volatilidad en el entorno normativo (requisitos legales y de SSTyA) 3 Comercialización del producto (competencia de nuevos actores) 4 Probabilidad de recesión 5 Inestabilidad política 6 Inseguridad 7 Poder de regateo del cliente 8 Restricción por especialización en los sectores 9 Imprecisión en la regulación de la legislación vigente (Seg. social sisbenizados e independientes) 10 Cumplimiento parcial por parte de los contratistas en lo relacionado con SSTyA 11 Cambio en las necesidades en SSTyA de cada cliente 12 Contradicción en la normatividad que dificulta el cumplimiento de requisitos legales (social vs SSTyA) 	

2.10 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS SG-SSTA



Objetivo 1
Promover un entorno de trabajo seguro y sano.



Objetivo 2
Promover un entorno de trabajo limpio.



Objetivo 3
Mantener la competencia de los colaboradores para adoptar conductas sanas, saludables, seguras y limpias.

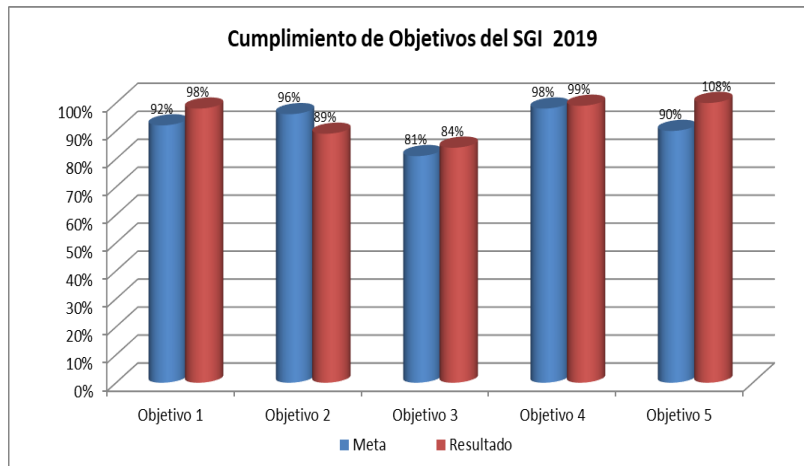


Objetivo 4
Identificar y controlar el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el sistema de seguridad, salud en el trabajo, ambiente y de otra índole.



Objetivo 5
Incrementar gradualmente el nivel de efectividad y mejoramiento continuo del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente.

CUMPLIMIENTO



Objetivo 1: Se ejecutaron las actividades de los PGR asignadas para el cumplimiento del objetivo, se realizó el seguimiento a la documentación HSE en campo y a la solicitada por el cliente., durante las actividades desarrolladas no se presentaron accidentes, accidentes o reporte de enfermedades laborales.

Objetivo 2: Se desarrollaron las actividades planeadas realizando control a consumo se energía, agua y residuos; se evidencia una disminución del consumo, por lo que se debe considerar revisar las metas de consumo para el 2020. No se cumple la meta debido a que no se ejecutó el presupuesto asignado debido al flujo de caja durante el año

Objetivo 3: Para este año el nivel de capacitación al personal fue bajo debido a que hubo un bajo flujo de caja en la empresa, se debe reorganizar el programa de capacitación para atender las necesidades formación de acuerdo a los resultados de las diferentes mediciones realizadas, se considera realizar un cambio de la ARL con mejores beneficios para que fortalezca nuestro programa de capacitación y entrenamiento.

Objetivo 4: Se realizó la revisión de los requisitos legales de las diferentes entidades revisando que requisitos nos aplicaban para tomar acciones y dar cumplimiento a lo requerido, es importante realizar revisión de toda la matriz para verificar el cumplimiento de todos los requisitos identificados durante el tiempo de la empresa.

Objetivo 5: Se realizó seguimiento al cumplimiento de las normas y a los cambios realizados, se ejecutó el 35% más del presupuesto planeado, teniendo en cuenta que durante el año se realizó alta contratación de personal para el desarrollo de los proyectos en campo.

3. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

GessiG, comprometida con la prestación de servicios diferenciadores y confiables, con sentido cítrico responsable, ético, humano y social, se encuentra implementando las siguientes buenas prácticas:

3.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

GessiG renovó la certificación en OHSAS 18001 con el Consejo Colombiano de Seguridad, al igual se encuentra certificada en RUC. Se realizó seguimiento certificación en ISO 14001 versión 2015 y OHSAS 18001 versión 2007, nos encontramos en una transición a la norma ISO 45001:2018 logrando con estas prácticas un alto desempeño y efectividad en su operación a través de:

- Identificar, evaluar y realizar valoración a nuestros riesgos y oportunidades para los procesos de la compañía
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
- Identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales
- Realización de inspecciones pre-operacionales integrales (equipos, herramientas, elementos de protección personal, entorno, entre otros).
- Implementación de programas de promoción y prevención en la salud.
- Implementación de programas de gestión del riesgo.
- Implementación de programas para el uso racional de energía y agua.
- Implementación de programas para el manejo integral de residuos.
- Plan de emergencias alineado con los Planes Locales de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Simulacros y simulaciones para situaciones de emergencia.
- Auditorías internas, a proveedores y de entes certificadores.
- Seguimiento estricto al cumplimiento de requisitos legales.

La empresa tiene el total convencimiento que con las anteriores buenas prácticas se continuarán construyendo relaciones de confianza y promoviendo un desarrollo responsable, a través de servicios con calidad y comprometida con el desarrollo del país.

4. CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

4.1 DERECHOS HUMANOS

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

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Promovemos con el ejemplo la buena práctica por los derechos humanos, a través de las siguientes acciones:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.
- No ser cómplices de abusos a los derechos humanos
- Facilitar condiciones de trabajo seguras y agradables.
- Respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Rechazar la discriminación por edad, religión, raza, color, género, opinión política, nacionalidad, origen social, etc., en materia de empleo y ocupación.
- Garantizar que no se emplea mano de obra forzosa, ni se apoya el trabajo realizado bajo coacción.
- Asegurar que ningún trabajador podrá recibir como salario un valor inferior al Salario Mínimo Legal Vigente.
- Evitar el desplazamiento forzoso.
- Cumplir con los mecanismos y políticas para que, solo en caso de ser estrictamente necesario, se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales.
- Promover procesos de contratación, vinculación y promoción en función de las capacidades, conocimientos, experiencia y competencias, acorde con los requerimientos del cargo y en igualdad de oportunidades.
- Mantener la voluntad para participar en los espacios de diálogo con instituciones gubernamentales y no gubernamentales sobre el respeto a los derechos laborales.
- Apoyar la aplicación de criterios de precaución respecto a los problemas ambientales y adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
- Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.
- Contar con los mecanismos idóneos para escuchar a todos los grupos de interés, a través del procedimiento de Novedades, Quejas y Reclamos, así como del Comité Convivencia, COPASST y acceso directo a las Gerencias.



4.2 ESTANDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción.

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

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

GessiG es consciente de la necesidad y beneficio que se alcanza al mantener una relación de “agradable” dependencia que permite obtener beneficios “recíprocos”, donde los empleados forman parte activa de la organización, reconocen que son ellos (as) quienes permiten operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes y alcanzar los objetivos generales y estratégicos. Por otra parte, los colaboradores también

dependen de GessiG, ya que ellos (as) esperan alcázar sus objetivos personales e individuales y progresar dentro de la empresa.

La empresa "GessiG" se compromete a garantizar la idoneidad del talento humano y procurar su bienestar para cumplir con el desarrollo de la organización, mediante el mejoramiento continuo de los procedimientos generales de:

Dentro del programa de riesgo psicosocial con nuestro proveedor Gencco Ltda se realizó un taller de comunicación asertiva con los colaboradores y contratitas
Con la colaboración del comité de convivencia se desarrollaron las siguientes actividades:

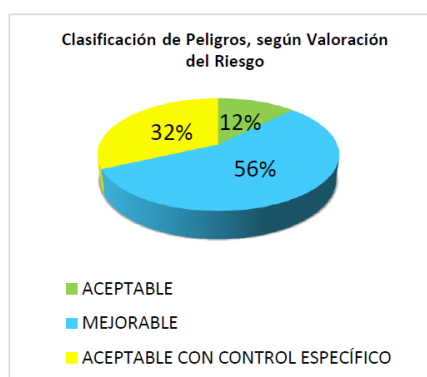
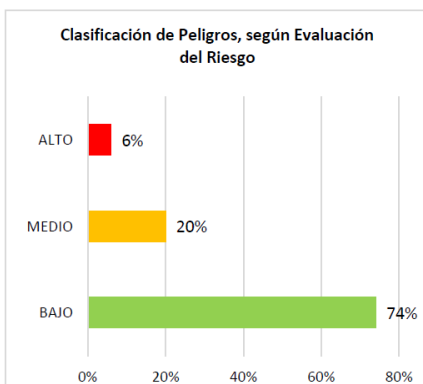
- ✓ Baby Shower Martín bebé de una de nuestras colaboradoras
- ✓ Celebración del día de amor y amistad
- ✓ Tardes de juegos de memoria



Adicionalmente, a través de diferentes programas se promueve la cultura del autocuidado y se reconoce el esfuerzo, dedicación y compromiso de los colaboradores. Durante el 2018, se realizaron las siguientes actividades:

4.2.1 Programa de Gestión de Riesgos

En el 2019 no se presentaron nuevos peligros, en el mes de Diciembre se realizó la evaluación de los riesgos existentes.



Tipo de Peligro	Promedio en la Evaluación del Riesgo	Promedio en la Valoración del Riesgo	
		Interpretación del Nivel del Riesgo	Aceptabilidad del Riesgo
Biológicos	BAJO	III	MEJORABLE
Químicos	BAJO	III	MEJORABLE
Condiciones de Seguridad	BAJO	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
Físicos	MEDIO	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
Biomecánico	MEDIO	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
Fenómenos Naturales	BAJO	III	MEJORABLE
Psicosocial	BAJO	III	MEJORABLE

- Se controlaron los riesgos en todos los proyectos a través de subprogramas de: trabajos en campo, orden y aseo y manejo de químicos.
- Se realizó el control HSE, de las salidas realizadas de los proyectos.
- Para el desarrollo de estos programas la empresa invirtió \$ 6.163.255 en el 2019.

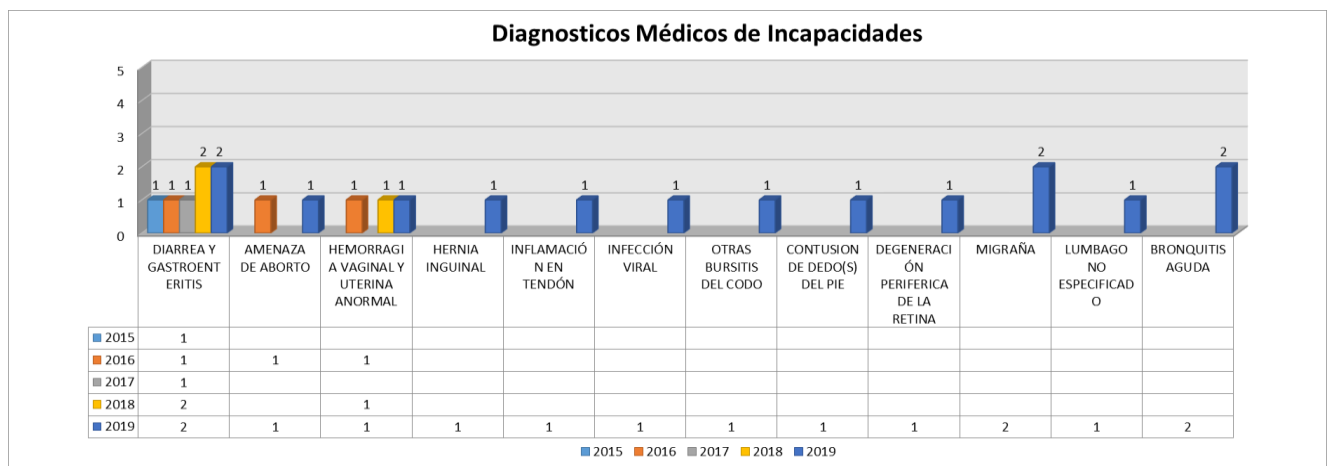
4.2.2 Programas de Gestión de la Salud

Se realizó ejecución de las actividades planeadas para los programas PGS

- En el mes de Octubre y Noviembre se realizaron los exámenes médicos periódicos con énfasis osteomuscular, pruebas de laboratorio y especiales de acuerdo con el profesiograma de la empresa.
- Se realizó el seguimiento mensual de las condiciones de salud de los colaboradores de acuerdo con los resultados de los exámenes ocupacionales y condiciones de salud generales.
- Se realizaron los exámenes médicos a los colaboradores y contratitas para el desarrollo de las actividades de campo de los proyectos
- La inversión para el desarrollo de estos programas fue de \$ 11.816.930

4.2.2.1 Indicadores de ausentismo

- En lo recorrido del año se evidenciaron 1.239 horas en ausentismo
- Incapacidad/Enfermedad común: 459 Horas
- Licencia de maternidad: 723 horas
- Permisos: 57 horas



4.2.3 Programa de Bienestar

- Se celebraron los días especiales como el cumpleaños de la empresa y el de los colaboradores otorgándoles bonos de cine y bonos de restaurante
- Se llevó a cabo la novena familiar acostumbrada en diciembre donde se dio entrega de regalos a todos los hijos de los colaboradores y reconocimientos a los colaboradores.

- Para la despedida de fin de año se realizó una caminata ecológica al parque natural Chicaque

4.2.4 Programas de Promoción y Prevención

Se realizó un programa de motivación y participación donde se incentivó a los colaboradores y contratistas a participar en las actividades de SS-G-SSTA, este año el programa se dividió en 2 (I Semestres y II Semestre) y como premio se entregaron boletas para Cine, desayuno saludable y bonos de restaurante



4.2.5 Programa de Capacitación

Durante el 2019, la empresa invirtió \$ 3.425.816 Los mayores recursos estuvieron concentrados en el área estratégica y gestión integral. La inversión de capacitaciones para el proceso de gestión integral estuvo enfocada en los tiempos del personal y la logística para los eventos, ya que se trató de aprovechar al máximo las capacitaciones que brinda la ARL, las capacitaciones fueron enfocando en mejorar las competencias, así:

- ✓ **Estratégicas:** Se realizó un asesoría externa en gestión estratégica y financiera por parte de los accionistas de la empresa
- ✓ **Gestión integral:** Actualización de auditores internos Sistema de Gestión de la Calidad ISO 45001:2018, taller de comunicación asertiva, se capacitaron a los diferentes comités (Copasst y Comité de convivencia) y se generó capacitaciones para el personal nuevo en brigada de emergencia.
- ✓ **Gestión de recursos:** Seminario de seguridad social, capacitaciones en Mi Planilla con Compensar

4.3 MEDIO AMBIENTE

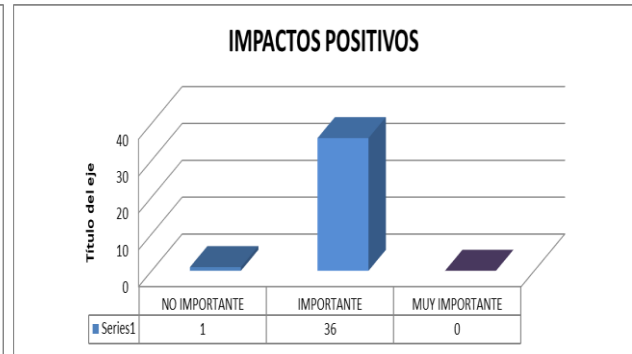
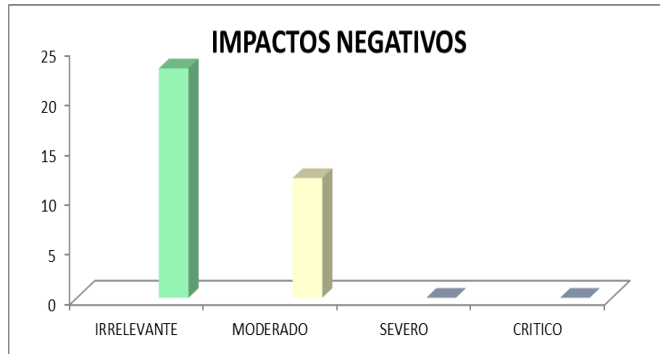
Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

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

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

Desde su quehacer misional, GessiG generó impactos positivos al medio ambiente, entre los cuales se puedan mencionar los siguientes:

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES EN GESSIG



En el tiempo transcurrido en el 2019, en relación con el 2018 se mantuvieron los impactos identificados inicialmente versus las actividades que ejecuta la empresa. La calificación arroja que los impactos en su mayoría son de carácter positivo importante, mientras que la mayoría de los impactos negativos se agrupan como irrelevantes. Una vez se califican los impactos para valorar su importancia se procede a analizar el riesgo ambiental mediante una valoración de la vulnerabilidad y la amenaza. Mediante esta valoración se realizó la verificación de la identificación de riesgos y oportunidades asociados con los aspectos ambientales, manteniendo sus niveles, dado que no han sufrido cambios importantes dentro de la organización.



MAPA DE RIESGOS POR IMPACTO AMBIENTAL: mediante esta valoración identificamos que impactos negativos son mas significativos en términos de ocurrencia y efectos, siendo concluyente que el riesgo ambiental de nuestros impactos ambientales es poco significativo.

MAPA DE RIESGOS POR ELEMENTO AFECTABLE. Las actividades de la empresa, impactan en mayor grado el Agua y el Suelo, aunque con una significancia moderada a baja; el impacto se asocia al uso del recurso y a la contaminación generada por residuos, bajo esta premisa se plantean los

PMA's de la empresa.

IMPACTOS POSITIVOS. Se incluyeron los impactos positivos que se generan en el marco de algunos aspectos ambientales como lo son los productos de la compañía. Estos se ubican en posiciones de importante en la calificación de importancia y respecto al mapa de riesgo ambiental son de baja significancia. Estos impactos positivos se determinan como oportunidades para mantener el desempeño ambiental de la compañía

Se realizó disposición de los siguientes residuos:

- ✓ En Abril, Julio y Octubre se realizó disposición de medicamentos vencidos
- ✓ Noviembre: Se realizó disposición de 84kg de RAEEs, 2kg de luminarias fluorescentes
- ✓ Agosto: Entrega de 11,4 kg de tapas plásticas a la Fundación Sanar



4.4 ANTICORRUPCIÓN

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

Para dar cumplimiento a este principio, GessiG sigue trabajando mediante su código de conducta, estableció las siguientes prácticas inaceptables:

La transparencia y la equidad son 2 de los valores esenciales que guían nuestras actividades. Está prohibido cualquier tipo de conducta deshonesto, abusiva o lesiva dentro y fuera de la empresa que atente contra el buen nombre de GessiG.

- GessiG está comprometida en la lucha contra la corrupción, no se harán pagos en dinero o en especie por asignación de contratos u otras actividades relacionadas al funcionamiento de la compañía. GessiG denunciará ante las autoridades competentes y organismos de control, los casos de extorsión, soborno y otras formas de corrupción de los que sea víctima.
- Cumplimos con las leyes sobre lavado de activos y al respecto, se observarán conductas que puedan ser sospechosas o irregulares y no se aceptarán pagos de clientes en efectivo o contratos de quienes se consideren fuentes ilegítimas.
- Nunca se harán pagos no autorizados, de acuerdo con los procedimientos de compras de la empresa, ni se autorizarán pagos indebidos.
- Debemos colaborar a los servidores públicos o representantes del cliente que estén llevando a cabo cualquier tipo de investigación relacionada con nuestro trabajo. No debemos engañar a los funcionarios o tratar de obstaculizar el acceso de ellos a información relevante.
- Ningún colaborador o contratista está autorizado a realizar aportes o respaldar actividades políticas a nombre de GessiG, ni utilizar recursos de la empresa para financiar dichas actividades.
- Nuestros colaboradores y contratistas se deben abstener de realizar, dentro de las instalaciones de GessiG, actividades económicas de carácter personal o fuera de nuestras instalaciones, cuando con ella afecte los intereses y el buen nombre de la empresa.
- Nadie puede aceptar u ofrecer sobornos o cualquier otro tipo de beneficio ilegal.
- El derecho al libre desarrollo de la personalidad está garantizado en la carta política de Colombia y es uno de los pilares fundamentales sobre los que se basa el Código de Conducta de GessiG. Para nuestra compañía la diversidad cultural es un activo altamente valorado y garantizar la libertad de conciencia es un imperativo ético. Está prohibido cualquier tipo de discriminación basada en el género, libertad de culto, práctica cultural, orientación sexual, militancia política, uso de idioma, gustos estéticos, condiciones físicas y/o mentales, edad y otros.

5. COMPROMISOS

GessiG, comprometida con el mejoramiento continuo pretende seguir desarrollando las siguientes actividades para el presente año:

- Realizar gestión del cambio para ISO 45001:2018
- Realizar cambio de ARL

- Continuar con la proyección de ingresar en nuevos sectores para lo cual es necesario replantear estrategias comerciales.
- Continuar el apoyo en la capacitación de los colaboradores y contratistas.
- Fortalecer al equipo técnico para que sirvan de apoyo en la gestión comercial, ya que son ellos quienes conocen las temáticas y el contexto en el cual se pueden aplicar.
- Cero accidentes y enfermedades laborales.
- Mantener los impactos ambientales en nivel bajo.
- Capacitara todo el personal en atención a emergencias