

INFORME DE PROGRESO PARA PACTO GLOBAL 2019

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL | 3 |
| 2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO A PACTO GLOBAL POR EL PRESIDENTE DE COLVATEL S.A E.S.P | 3 |
| 3. CERTIFICACIONES | 4 |
| 4. APOYO A INICIATIVAS | 4 |
| 5. ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL REPORTE | 5 |
| 6. PERFIL DE LA COMPAÑÍA..... | 6 |
| 6.1 Naturaleza Jurídica..... | 6 |
| 6.2 Régimen Jurídico Aplicable..... | 6 |
| 7. LOCALIZACIÓN | 6 |
| 8. GRUPOS DE INTERÉS DE COLVATEL | 7 |
| 9. PRODUCTOS Y SERVICIOS..... | 7 |
| 9.1 Estructura Organizacional | 8 |
| 9.2 Estructura accionaria de ColvateL | 9 |
| 9.3 Tamaño de la Compañía | 9 |
| 10. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL | 10 |
| 11. IMPLEMENTACIÓN DE LOS CUATRO EJES DE PACTO GLOBAL..... | 11 |
| 11.1 Implementación de buenas prácticas de derechos humanos..... | 11 |
| 11.1.1 Balance vida y trabajo..... | 12 |
| 11.1.2 Seguridad y salud en el trabajo..... | 13 |
| 11.1.3 Gestión de seguridad y salud en el trabajo..... | 14 |
| 11.1.4 Prácticas laborales y trabajo digno | 17 |
| 11.1.5 Balance del personal formado | 20 |
| 11.1.6 Inclusión laboral | 20 |
| 11.2 Cumplimiento de los principios de relaciones laborales. | 20 |
| 11.2.1 Protección de los derechos humanos en ColvateL | 22 |
| 11.3 Cumplimiento de los principios relacionados con el respeto del medio ambiente .. | 23 |
| 11.3.1 Principios de precaución | 24 |
| 11.3.2 Aspectos e impactos ambientales | 25 |
| 11.3.3 Programas ambientales | 27 |
| 11.3.4 Consumo de recursos..... | 28 |
| 11.3.5 Emisiones atmosféricas | 30 |
| 11.3.6 Gestión integral de residuos..... | 33 |
| 11.3.7 Cultura ambiental | 34 |
| 11.3.8 Aclaraciones | 34 |
| 11.4 Lucha contra la corrupción | 34 |
| 11.4.1 Código de Ética..... | 35 |
| 12. TABLA GRI..... | 38 |

1. INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL

El presente informe de avance comprende las acciones desarrolladas por COLVATEL S.A. E.S.P. durante el periodo 2019, incluye dos grandes componentes: el perfil de la organización y las acciones con los principales resultados de la Compañía frente a su compromiso con los diez principios del Pacto Global.

2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO A PACTO GLOBAL POR EL PRESIDENTE DE COLVATEL S.A E.S.P

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que COLVATEL S.A E.S.P reafirma su respaldo a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta comunicación de progreso anual, COLVATEL S.A E.S.P describe las acciones realizadas en el año 2019 las cuales se llevaron a cabo con el propósito de alinear nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias a los principios y objetivos del Pacto Mundial. También se reitera el compromiso de compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

CARLOS E. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
PRESIDENTE EJECUTIVO

3. CERTIFICACIONES



La compañía obtuvo la renovación por parte de Icontec de la certificación del Sistema de Gestión de Calidad – Requisitos bajo los estándares de la norma ISO 9001:2015.

4. APOYO A INICIATIVAS



Como parte del compromiso ambiental de la Compañía, COLVATEL se adhirió voluntariamente en 2006 al Plan Institucional de Gestión Ambiental definido por la Secretaría Distrital de Ambiente; este instrumento contribuye en el análisis de la situación ambiental de la Compañía y proporciona la información y los lineamientos necesarios para el planteamiento de acciones de gestión ambiental que garanticen el cumplimiento de los objetivos de ECOEFICIENCIA.



Red Pacto Global
Colombia

En el año 2016 la Compañía decide apoyar las iniciativas de Pacto Global por medio de la implementación gradual de los diez principios definidos por dicha organización.

5. ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL REPORTE

| | |
|--|--|
| Periodo | 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019 |
| Periodicidad | Un año |
| Información | <p>El contenido del reporte corresponde a la gestión llevada a cabo por COLVATEL, frente a su desempeño en los ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eje N°1 Derechos Humanos. Eje N° 2 Derechos Laborales. Eje N° 3 Medio Ambiente. Eje N° 4 Anticorrupción. |
| Parámetros y guías de referencia | <p>El Reporte Integrado se realizó siguiendo los lineamientos de la Guía G4 del <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> y bajo los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.</p> |
| Proceso para la elaboración del reporte | <p>La recopilación y validación de la información del presente reporte contó con la participación de los líderes de cada área y la coordinación de la Gerencia de Capital Humano.</p> |
| Contacto | <p>Gerencia de Talento Humano COLVATEL Tel: 4387000 Dirección: Diagonal 23K N° 96F -62 Página web: www.colvate.com</p> |

6. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

6.1 Naturaleza Jurídica

La Compañía Colombiana de Servicios de Valor Agregado y Telemáticos S.A. E.S.P. – COLVATEL, es una sociedad comercial anónima, de servicios públicos, mixta, del orden distrital, descentralizada por servicios, creada en diciembre de 1992 como filial de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. E.S.P. (ETB).

6.2 Régimen Jurídico Aplicable

El régimen de contratación de la Compañía es privado, conforme con lo establecido en la Ley 1341 de 2009. Se le aplican las normas relativas a las sociedades anónimas, según la legislación comercial colombiana.

Sus colaboradores están vinculados mediante contrato laboral que se rige por el Código Sustantivo de Trabajo.

7. LOCALIZACIÓN

La Compañía se encuentra ubicada en la República de Colombia en la ciudad de Bogotá D.C, sede principal y en la ciudad de Villavicencio.

| MISIÓN | VISIÓN |
|--|---|
| Somos una empresa dedicada al despliegue, operación y mantenimiento de redes y a la prestación de servicios de integración de soluciones tecnológicas y de telecomunicaciones, con niveles competitivos de calidad, oportunidad y eficiencia. Comprometidos con el desarrollo de nuestro capital humano y la satisfacción de nuestros clientes, proveedores y accionistas. | Ser referente en el mercado de las TIC, por nuestra eficiencia operativa, efectividad comercial y capacidad para atender nuevos mercados y necesidades; generando satisfacción al cliente y sostenibilidad del negocio. |




8. GRUPOS DE INTERÉS DE COLVATEL

COMPROMISOS CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



9. PRODUCTOS Y SERVICIOS

COLVATEL es una compañía con más de 20 años de experiencia, enfocada en actividades de instalación, mantenimiento de infraestructura de telecomunicaciones y gestión de proyectos para la prestación de servicios de integración y soluciones TIC y orientada hacia la innovación y excelencia operativa.

| | |
|---|--|
|  <p>Flexibilidad</p> | <p>Desarrollamos soluciones personalizadas, de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes, con herramientas que se adaptan para ofrecer la mejor infraestructura tecnológica.</p> |
|  <p>Conectividad</p> | <p>Instalamos y conectamos redes de diferentes plataformas tecnológicas que se enlazan con todos los niveles productivos, logrando así que las organizaciones sean más eficientes en todos sus procesos.</p> |
|  <p>Integración</p> | <p>Construimos, a partir de diferentes herramientas y servicios, soluciones integrales de comunicación para hacer frente a los retos de las organizaciones.</p> |

COLVATEL OFRECE SOLUCIONES TECNOLÓGICAS ENFOCADAS EN:

Portafolio de soluciones

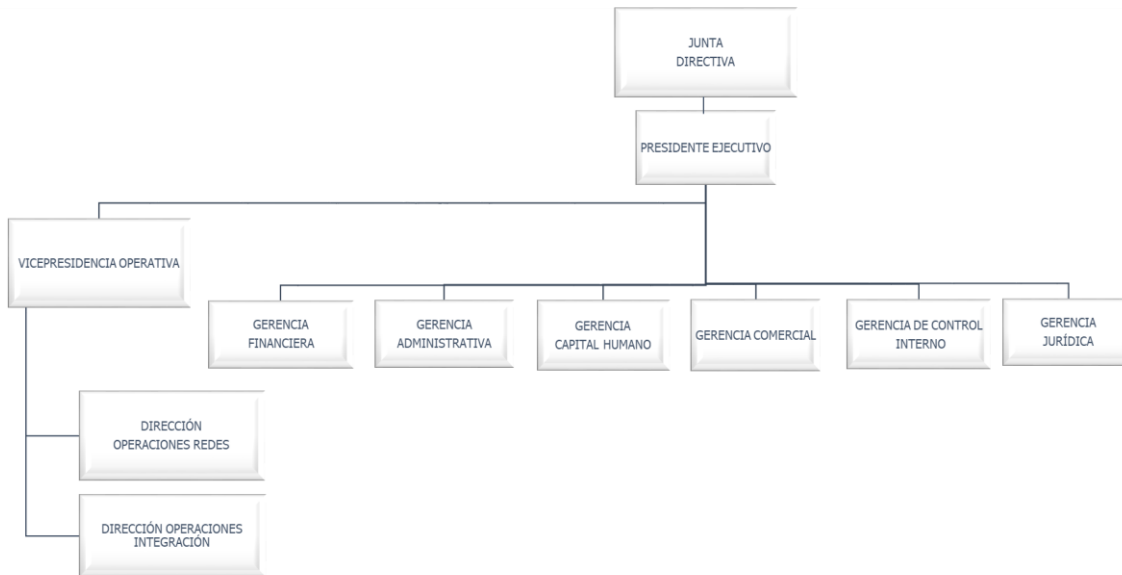
Operación de soluciones

- ✓ **Construcción de redes**
- ✓ **Instalación y Comisionamiento**
- ✓ **Operación y mantenimiento**

Gestión de proyectos

- Gestión Documental** ✓
- Outsourcing IT y mesa de ayuda** ✓
- Infraestructura** ✓
- Seguridad** ✓
- Business Intelligence / Big Data** ✓
- Licenciamiento Oracle Linux** ✓
- BPM** ✓

9.1 Estructura Organizacional





9.2 Estructura accionaria de ColvateL

La composición accionaria de COLVATEL no presentó ningún cambio durante el año 2019.



9.3 Tamaño de la Compañía

La compañía cerró durante el año 2019 con 1621 colaboradores en los cargos directivos, administrativos y operativos, distribuidos por género así:

| CARGOS |  |  |
|-------------------------|---|---|
| DIRECTIVOS | 7 | 3 |
| ADMINISTRATIVOS | 123 | 118 |
| OPERATIVOS | 1183 | 187 |
| TOTAL POR GÉNERO | 1.313 | 308 |

| | |
|--------------------------------|-------------|
| TOTAL COLABORADORES | 1621 |
|--------------------------------|-------------|

10. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

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 que sus empresas no sean cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

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

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

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

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

MEDIO AMBIENTE

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

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

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

ANTICORRUPCIÓN

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

11. IMPLEMENTACIÓN DE LOS CUATRO EJES DE PACTO GLOBAL

11.1 Implementación de buenas prácticas de derechos humanos

RELACIONES LABORALES

Aplicación de los principios:

Principio 1 y Principio 2

Correlación GRI:

| Indicador GRI | Descripción |
|---------------|---|
| LA5 | Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de salud y seguridad conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo. |
| LA6 | Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales. |
| LA9 | Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral. |
| LA10 | Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. |





Implementación de políticas en COLVATEL dirigidas a la protección de los derechos humanos:

COLVATEL promueve permanentemente el comportamiento ético y transparente de sus colaboradores, accionistas y proveedores a través de la aplicación de códigos, manuales y reglamentos.

Entre los documentos que aseguran y promueven el comportamiento ético, el cumplimiento de responsabilidades y la protección de derechos, se señalan los siguientes:

- Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Estatutos Sociales.
- Manual de Contratación.
- Reglamento de Convivencia Laboral.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Valores Corporativos.

11.1.1 Balance vida y trabajo

|  Teletrabajo |  Vive Sano |  SBS |  Acompañamiento Regionales |  Fechas especiales |
|---|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene la estrategias de Teletrabajo y para personal administrativo se incorpora el trabajo flexible | <ul style="list-style-type: none"> • Temas que promueven el autocuidado • Personal administrativo y terreno • Semana de la salud • Autocuidado | <ul style="list-style-type: none"> •Alturas. •Manipulación de cargas. •Políticas de Seguridad vial •Riesgo mecánico <p style="text-align: center;">Lecciones aprendidas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de comunicación permanente con el personal de regionales • Ejecución de reuniones virtuales • Visitas programadas | <ul style="list-style-type: none"> • Día de la madre • Día del Padre • Día de la secretaría • Día de la mujer • Navidad |

Durante el año 2019 se desarrollaron actividades de bienestar que hacen parte del salario emocional y que generan sentido de pertenencia en los colaboradores.

La Compañía cuenta con el programa de bienestar que facilita la generación de espacios para la integración de los colaboradores y fomenta el trabajo en equipo, por medio de actividades lúdicas, para los colaboradores directos o tercerizados de la Compañía. Las actividades realizadas contribuyen de manera efectiva a mantener un clima laboral adecuado para los colaboradores de COLVATEL.

Se realizó una visita a la regional Villavicencio con el objetivo de realizar un acercamiento a esta sede en particular y se desarrolló la novena corporativa de fin de año en Bogotá.

Bogotá



Villavicencio



11.1.2 Seguridad y salud en el trabajo

Aplicación de los principios

Principio 1

Correlación GRI:

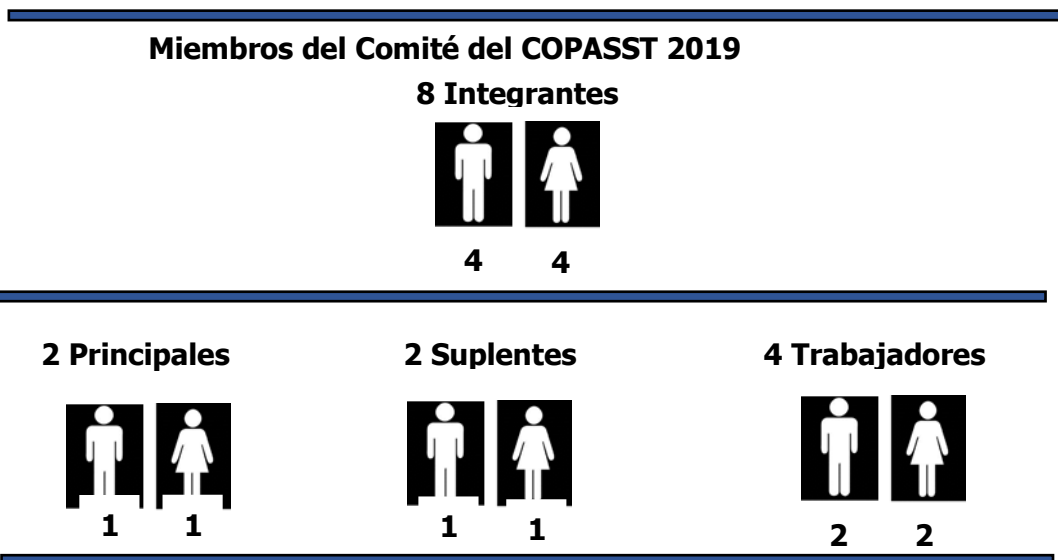
| Indicador GRI | Descripción |
|---------------|---|
| LA5 | Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de salud y seguridad conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre |

| | |
|------------|---|
| | programas de salud y seguridad en el trabajo. |
| LA6 | Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales. |

11.1.3 Gestión de seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo de COLVATEL se concentra en propiciar un ambiente sano y seguro, que contribuya en la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, cumpliendo con el objetivo de generar respuestas oportunas frente a una situación de emergencia, así mismo, busca el bienestar físico y psicológico de su principal grupo de interés (los colaboradores).

El COPASST sesionó durante el año 2019 mensualmente, con la finalidad de presentar reportes de capacitaciones, sensibilizaciones, socialización de informes de la ARL y entrega de estadísticas, entre otra información. El comité se encuentra integrado por:



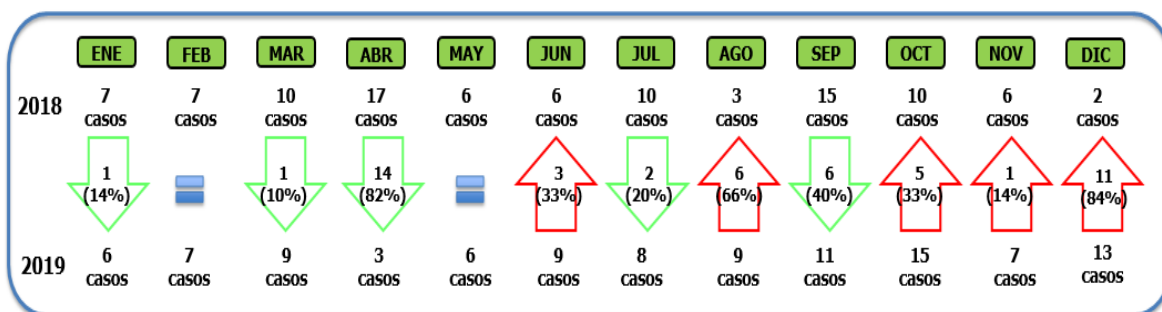
Reportes del área de seguridad y salud en el trabajo:

Durante el año 2019 la Compañía comunicó los diferentes reportes de accidentalidad, ausentismo, tipos de lesiones, entre otra información, a través del comité de operaciones, COPASST y la presidencia de COLVATEL. En el 2019 se registraron 103 accidentes de trabajo.

| PERIODO | TIPO DE ACCIDENTE | NÚMERO DE ACCIDENTES |
|----------------------|--|----------------------|
| 2019 | LESIONES CON OBJETOS Y/O HERRAMIENTAS | 46 |
| | TRÁNSITO (MOTOCICLISTAS) | 19 |
| | SOBRESFUERZO | 13 |
| | TROIEZOS, RESBALONES Y CAÍDAS | 12 |
| | ATRAPAMIENTO | 4 |
| | GOLPE INTENCIONAL DE UN TERCERO (RIESGO PUBLICO) | 3 |
| | TRÁNSITO (AUTOMOVIL) | 2 |
| | ELECTROCUSIÓN | 1 |
| | QUEMADURA | 1 |
| | CAÍDA DE ALTURA (mayor a 1,50 metros) | 1 |
| | CAÍDA DE ALTURA (menor a 1,50 metros) | 1 |
| Total general | 103 | |

En conclusión, se puede inferir que la cantidad de accidentes ocurridos durante el 2019 es baja en comparación a la cantidad de personas (1621) que se exponen diariamente a los diferentes riesgos de la Compañía.

Respecto a las estadísticas de 2018, en el año 2019 se presentó un aumento de 4 accidentes, con un incremento en la tasa de 4.19 accidentes de trabajo por cada 1000 trabajadores.







Cantidad de casos 2018 = 99 A.T.
 (1.886 Colaboradores promedio de Enero a Diciembre)
 (Tasa **52,49** A.T. x cada 1000 trabajadores en el 2018)

Vs

Cantidad de casos 2019 = 103 A.T.
 (1.817 Colaboradores promedio de Enero a Diciembre)
 (Tasa **56,68** A.T. x cada 1000 trabajadores en el 2019)

Indicadores de accidentalidad por género:

Por el tipo de actividad de la Compañía, las operaciones en su mayoría son realizadas por personal masculino, razón por la cual los indicadores son más altos para el género masculino. Sin perjuicio que para COLVATEL no existe ninguna restricción de género para realizar este tipo de actividades.

| INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD POR GÉNERO Y REGIÓN 2019 | | |
|--|--|---|
| Región | Género | |
| Bogotá |  |  |
| | 97 | 4 |
| Villavicencio |  |  |
| | 2 | 0 |

Adicionalmente durante el periodo 2019 se reportaron 529 días de incapacidad a causa de accidentes de trabajo:

DÍAS DE INCAPACIDAD A.T. POR GÉNERO

| | | |
|----------|-----------|-----|
| Año 2019 | Femenino | 28 |
| | Masculino | 501 |

Por otro lado, no se reportaron víctimas mortales durante el año 2019.

Se presenta a continuación un resumen de los días de ausentismo generados por eventos de carácter no laboral y que produjeron incapacidades médicas:

CANTIDAD DE DÍAS POR INCAPACIDAD POR EVENTO COMÚN AÑO 2019

| TIPO DE CASO | 2019 |
|------------------------|-------------|
| Enfermedad general | 1299 |
| Licencia de maternidad | 389 |
| Accidente laboral | 60 |
| TOTAL | 1748 |

11.1.4 Prácticas laborales y trabajo digno

Aplicación de los principios:

Principio 1

Correlación GRI:

| Indicador GRI | Descripción |
|----------------|---|
| G4-LA9 | Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral. |
| G4-LA10 | Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. |

11.1.4.1 Formación de colaboradores

Para COLVATEL es importante que sus colaboradores adquieran conocimientos y desarrollen competencias que les permitan mantenerse actualizados, optimizar su desempeño actual y ser competitivos en el mercado. Por lo tanto, COLVATEL ha establecido alianzas con entidades externas y aliados estratégicos, a través de los cuales se llevan a cabo cursos cortos, carreras técnicas y tecnológicas que apalancan las actividades propias del *core* del negocio en cada área.

Adicionalmente, la Compañía cuenta con una plataforma de entrenamiento *E-learning* y de gestión del conocimiento a través del aplicativo *Moodle*. La cual cuenta con módulos de formación en competencias blandas, formación técnica, capacitación en principios básicos de seguridad y salud en el trabajo.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE COLVATEL:



11.1.4.2 Seguridad basada en el comportamiento



El área de seguridad y salud en el trabajo y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) de COLVATEL, interesados en la salud, bienestar y condiciones laborales de sus colaboradores, crearon e implementaron el programa denominado "Seguridad basada en el comportamiento", el cual se ha establecido con el propósito de incentivar el proceso de autocuidado entre los colaboradores de la Compañía. Dentro de las actividades llevadas a cabo con los colaboradores se encuentran:

La realización de una campaña que buscaba sensibilizar a los trabajadores en el cuidado personal, enfatizando que en las labores operativas y administrativas el riesgo se encuentra presente, los accidentes y enfermedades no discriminan labor alguna.

- Semana de la salud: participó personal administrativo y de terreno desarrollando actividades de autocuidado.

- Sensibilización y *sketch* teatral donde se incluyen los temas tratados durante el año y se refuerzan los conceptos de una alimentación saludable, un descanso adecuado como parte de los hábitos que ayudan a un mejor rendimiento en el trabajo.

Con el personal de terreno se abordaron las siguientes temáticas:

- Prevención de accidentes de moto.



- Trabajo en alturas.



- Estilos de vida saludable: actividad de sensibilización a través de un *sketch* con el tema principal de la adecuada higiene de manos, se entregaron envases con paños húmedos.



11.1.5 Balance del personal formado

Para el año 2019 COLVATEL, en el desarrollo de la formación en las diferentes modalidades, presencial y virtual, ejecutó cursos encaminados a fortalecer las competencias blandas y las competencias técnicas.

11.1.6 Inclusión laboral

COLVATEL en el marco de la responsabilidad social corporativa, estableció un convenio con la caja de compensación CAFAM, con el ánimo de impartir capacitación técnica en cableado estructurado.

¿Cómo y para qué lo hacemos?:

La caja de compensación tiene un programa de protección al cesante, dicho programa busca preparar a las personas con un determinado conocimiento técnico o habilidad para el futuro laboral y cómo afrontar un oferta de empleo. En dicho programa COLVATEL se vincula con un programa técnico específico que les permite desarrollar una habilidad y conocimiento, que COLVATEL puede utilizar cuando se generen las vacantes, con ello busca vincularse para cumplir con el desarrollo del programa y optimizar costos a la hora que el aprendizaje se tenga que dar, una vez ya esta vinculado.

Mediante la implementación de este programa se busca:

- Acciones que promuevan la inserción laboral de población cesante, a través de la capacitación y la generación de oportunidades de empleo.
- Mano de obra calificada para COLVATEL en temas de telecomunicaciones, mediante capacitaciones teórico-prácticas al personal cesante y que pueda ingresar a las vacantes dispuestas en COLVATEL.

Durante el año 2019 se generó toda la estructuración del proyecto, se realizaron las reuniones previas con CAFAM y el Centro de Educación para el Trabajo (CET), se firmó el convenio entre las partes y se definió la agenda para 2020 de las capacitaciones en cableado estructurado.

11.2 Cumplimiento de los principios de relaciones laborales.

Aplicación de los principios:

Principio 3, Principio 4, Principio 5 y Principio 6

Correlación GRI:

| Indicador GRI | Descripción |
|----------------------|---|
| G4-11 | Porcentaje de colaboradores cubiertos con convenios colectivos. |
| G4-HR4 | Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos. |
| G4-HR5 | Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil. |
| G4-HR6 | Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso. |

Beneficios para los colaboradores de COLVATEL:

En COLVATEL los colaboradores con contrato o a término indefinido disfrutan de una prima de vacaciones, la cual equivale a quince (15) días de salario por cada año continuo de servicios o la correspondiente porción; suma que es otorgada al colaborador únicamente en la época que se disfrute efectivamente las vacaciones o a la terminación del contrato y en forma proporcional al tiempo laborado, con el fin de incentivar que el trabajador descanse por lo menos una vez al año.

Respeto por los derechos de los colaboradores:

Sindicato: COLVATEL respeta el derecho de los trabajadores a asociarse para gestionar juntos sus necesidades y sus condiciones de trabajo, por lo tanto, nuestros colaboradores de todas las regionales o sedes donde operamos tienen total libertad para ejercer ese derecho, en el momento que lo decidan.

Los colaboradores de COLVATEL no han conformado ningún sindicato, razón por la cual no hay colaboradores cubiertos por convenios colectivos.

No discriminación: COLVATEL aplica reglas equitativas en los procesos de vinculación y remuneración.

Trabajo forzoso: Los colaboradores de la Compañía son reconocidos no solo económicamente sino emocionalmente por los servicios que prestan, reciben un salario justo y competitivo y acceden a los beneficios establecidos por la Compañía. Las labores que ejecutan son libres de cualquier amenaza de violencia. COLVATEL cumple y respeta lo

pactado en los contratos de trabajo, las normas laborales y lo señalado en el reglamento de trabajo.

Trabajo infantil: COLVATEL, en cumplimiento de las normas laborales y de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, contrata a personas que han cumplido la mayoría de edad.

Por otro lado, en aplicación de criterios de responsabilidad social, los proveedores de la Compañía no deben contratar a menores de edad en el desarrollo de la actividad objeto del contrato.

11.2.1 Protección de los derechos humanos en ColvateL

ColvateL cuenta con un Código de Ética que establece la implementación de los valores corporativos, el respeto por el medio ambiente, la lucha contra la corrupción y el respeto por los derechos humanos, con la finalidad de fortalecer y gestionar de manera responsable las relaciones de la Compañía con sus grupos de interés, a partir de un comportamiento ético y el ejercicio de buenas prácticas empresariales.

El Código de Ética, así como los demás documentos de la Compañía que desarrollan los principios y valores incorporados en él, se aplican dentro y fuera de la Compañía, a todos los empleados, colaboradores, administradores, personal directivo, proveedores y contratistas, quienes son responsables de asegurar un comportamiento ético, en el desarrollo de las actividades a su cargo y en su relacionamiento con ColvateL.

El Código de Ética de ColvateL se encuentra alineado con el Código de Ética de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. ESP, su casa matriz.

Cláusulas contractuales:

COLVATEL apoya la protección de los derechos humanos, la igualdad de género y la erradicación de trabajo infantil. Por tal motivo, a partir del año 2016 realizó la inclusión de una cláusula a través de la cual al proveedor le es prohibido 1). Agredir la integridad personal de sus empleados o dependientes, mediante la utilización de vocabulario soez o comportamientos irrespetuosos hacia alguno de ellos. 2). Impedir a sus empleados o dependientes el desarrollo de alguna de las actividades a cargo del proveedor en razón de su género. 3). Emplear personal menor de edad en el desarrollo de actividades a su cargo.

| PERIODO | PORCENTAJE DE CONTRATOS CON CLÁUSULA |
|----------------|---|
| 2019 | 71,4 % |

11.3 Cumplimiento de los principios relacionados con el respeto del medio ambiente

Aplicación de los principios:

Principio 7, Principio 8 y Principio 9.

Correlación GRI:

| Indicador GRI | Descripción |
|----------------------|---|
| G4-14 | Abordaje del principio de precaución. |
| G4-EN3 | Consumo energético interno. |
| G4-EN6 | Reducción del consumo energético. |
| 64-N8 | Captación de agua según la fuente. |
| G4-EN15 | Emisiones directas de gases efecto invernadero (alcance 1). |
| G4-EN16 | Emisiones indirectas de gases efecto invernadero (alcance 2). |
| G4-EN17 | Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (alcance 3). |
| G4-EN18 | Intensidad de emisiones de gases efecto invernadero. |
| G4-EN23 | Peso total de residuos gestionados según tipo y método de tratamiento. |
| G4-EN27 | Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios. |
| G4-EN31 | Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente. |

COLVATEL reconoce la importancia de proteger los recursos naturales, por tal razón desde el año 2006 se comprometió con el medio ambiente por medio de la creación de la primera versión de su política ambiental. En el año 2017, la Compañía realiza algunos ajustes a su política ambiental con el propósito de alinearla con los cambios que se han venido presentando en los estándares internacionales como la ISO 14001:2015.

Por tal motivo, se presenta la nueva política ambiental de la Compañía. En el 2019 la compañía publicó su política ambiental en:

- ✓ Corredores de la compañía.
- ✓ Página web de la compañía.
- ✓ Intranet de la compañía.
- ✓ Inducción de la compañía y evaluación de esta.

COLVATEL se compromete con su política ambiental a:

- Velar por el cumplimiento legal y de otros requisitos corporativos.
- Desarrollar acciones de mejora continua frente a los procesos de sensibilización con sus grupos de interés, así como a la mitigación de los impactos ocasionados por las emisiones de gases efecto invernadero, la generación de residuos sólidos y el uso eficiente de los recursos agua y energía.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación a través de la oportuna intervención y mejora continua de los impactos ambientales adversos sobre los recursos naturales que puedan afectar a sus grupos de interés.
- COLVATEL S.A. E.S.P se compromete a comunicar su política y su desempeño ambiental de forma transparente, a través de los diferentes canales de comunicación de la Compañía.

11.3.1 Principios de precaución

COLVATEL S.A. E.S.P se plantea el compromiso de ser armónico con la preservación, conservación, mejoramiento y la protección ambiental, colaborando con un entorno seguro, saludable y estéticamente placentero, yendo más allá en el cumplimiento del marco normativo ambiental vigente.

La compañía formula, diligencia e implementa su Plan Institucional de Gestión Ambiental con la Secretaría Distrital de Ambiente, el cual es una herramienta útil y eficaz en la planeación y desarrollo de los procesos técnicos, operativos y administrativos, con la finalidad de mitigar los impactos ambientales ocasionados por su operación.

Por lo tanto, ha establecido como estrategia el direccionamiento y la consolidación de la gestión ambiental en COLVATEL hacia los proyectos misionales, procesos y actividades, acorde a los lineamientos y tendencias nacionales e internacionales, que permitan cubrir las necesidades de las líneas de negocio y la mitigación de los impactos ambientales generados en los entornos en donde la operación de la Compañía tiene presencia.

En el año 2017 COLVATEL actualizó sus matrices de evaluación de impactos y aspectos ambientales con la finalidad de optimizar su alcance desde el área de gestión ambiental hacia la operación de la Compañía, con el propósito de implementar nuevas acciones que permitan mitigar los impactos ambientales como parte de su compromiso con la comunidad en general.

En el año 2019 se continúa con el Plan Institucional de Gestión Ambiental con la Secretaría Distrital de Ambiente obteniendo una calificación por parte de ese organismo de 83,98% - nivel alto.

11.3.2 Aspectos e impactos ambientales

La metodología empleada para la identificación de aspectos e impactos ambientales parte del análisis de las actividades que desarrolla la Compañía desde el punto de vista misional, estratégico y de apoyo. Una vez identificados los aspectos e impactos ambientales se procede a realizar una calificación de estos considerando clase, presencia, duración y magnitud, con la finalidad de establecer el nivel de significancia de los mismos.

Posteriormente se establecen las medidas de control como correctivas, preventivas, mitigación o compensación, según sea el nivel de impacto.

| Aspecto ambiental identificado | Impacto ambiental | Acciones |
|--------------------------------|---------------------------------------|--|
| Uso del recurso hídrico | Uso y agotamiento del recurso hídrico | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de reductores de caudal y de ahorradores del recurso. • Implementación del programa de uso racional del agua. • Campañas de cultura ambiental frente al uso del recurso hídrico. • Cuantificación y análisis de consumo del recurso. |

| Aspecto ambiental identificado | Impacto ambiental | Acciones |
|--------------------------------|--|--|
| Agua residual doméstica | Generación de aguas residuales domésticas. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de puntos hídricos ahorradores de agua. |

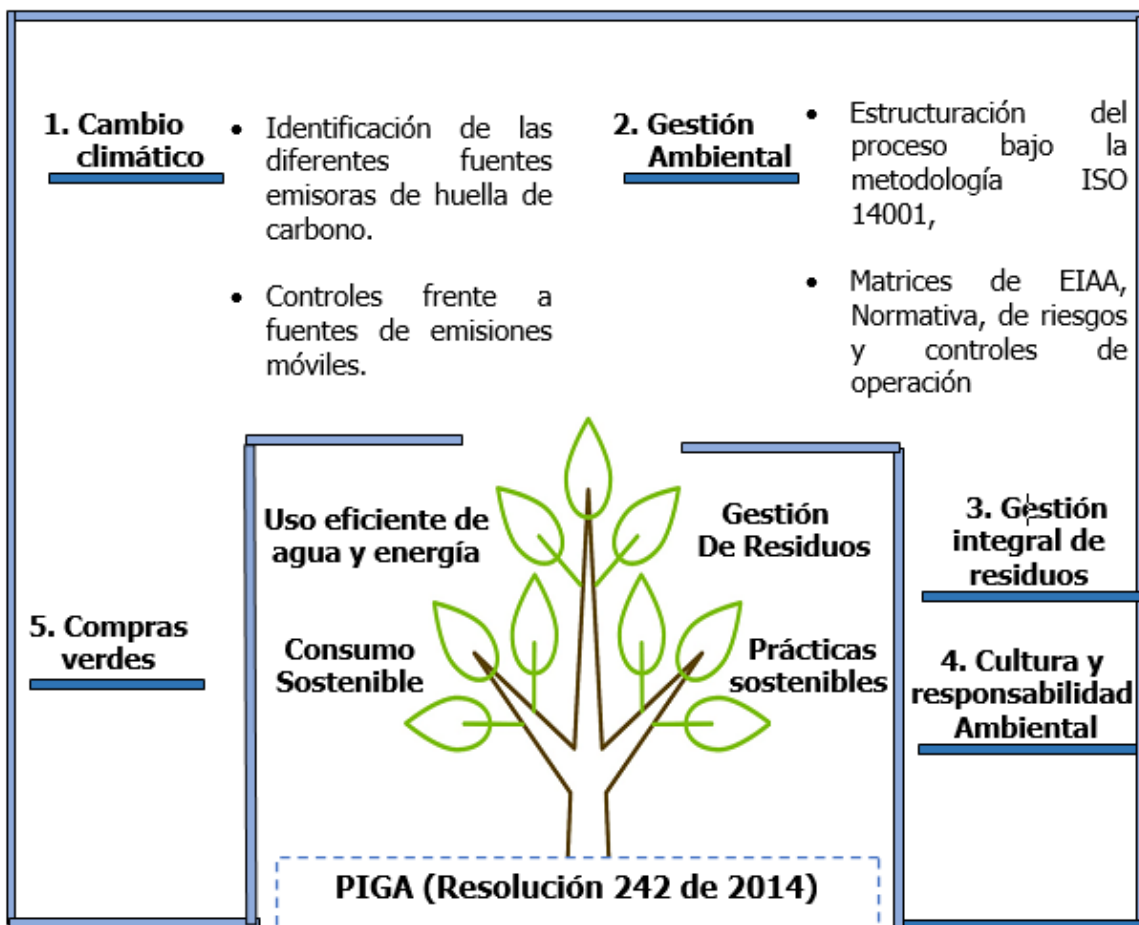
| | | |
|--|---|---|
| Consumo de energía | Uso y agotamiento del recurso hídrico | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de luminarias ahorradoras de energía. • Implementación del programa de uso racional de energía. • Campañas de cultura ambiental frente al uso racional de la energía. • Cuantificación y análisis de consumo del recurso. |
| Consumo de combustibles fósiles | Desgaste del subsuelo | <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento al consumo de combustibles fósiles. |
| Emisiones de gases de fuentes móviles | Contaminación atmosférica, calentamiento global, lluvia ácida, afectaciones a la salud. | <ul style="list-style-type: none"> • Realización de mantenimientos preventivos y correctivos en fuentes de emisión de gases. • Campañas de cultura ambiental frente al cambio climático. |
| Generación de residuos ordinarios | Contaminación de agua (lixiviados), aire (GEI) suelo y afectación flora, fauna y afectación a la salud. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de puntos ecológicos en cada área de la Compañía. |

| Aspecto ambiental identificado | Impacto ambiental | Acciones |
|---------------------------------------|--------------------------|--|
| Ocupación de espacio público | Alteración del paisaje | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización a los colaboradores frente al adecuado uso del espacio público. • Implementación de señalética de precaución y peligro para peatones. |

| Aspecto ambiental identificado | Impacto ambiental | Acciones |
|--|--|---|
| Generación de residuos peligrosos, aparatos | Afectación a la salud por metales pesados, | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación del plan integral de residuos peligrosos y del protocolo interno de residuos. • Acuerdos de colaboración con proveedores de |

| | | |
|---|--|---|
| eléctricos y electrónicos | contaminación del agua por lixiviados, aire por gases y suelo por infiltración de sustancias. | gestión de residuos peligrosos y especiales que cuenten con los debidos permisos y licencias ambientales para el manejo y disposición final de residuos. <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de un punto para la entrega de residuos peligrosos y especiales. • Campañas de cultura ambiental frente al manejo adecuado de residuos peligrosos y especiales. |
| Generación de residuos reciclables | Disminución de residuos en el relleno sanitario y reducción en el agotamiento de los recursos naturales. | <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de puntos ecológicos en cada área. • Implementación de bodega para el almacenamiento de residuos recuperables. • Campañas y capacitaciones frente la adecuada separación en la fuente de residuos. |
| Generación de escombros | Contaminación de agua (sedimentos) y suelo. Afectación de flora, fauna y salud. | <ul style="list-style-type: none"> • Manejo y entrega adecuada de escombros. |

11.3.3 Programas ambientales



Para el año 2019 se continuó trabajando sobre (5) cinco ejes temáticos los cuales se nombrarán a continuación:

A través de estos ejes temáticos se direccionó y consolidó la gestión ambiental de COLVATEL, los cuales se construyeron y enfocaron atendiendo los lineamientos del marco normativo nacional e internacional, con la finalidad de mitigar, reducir y eliminar los impactos ambientales adversos ocasionados por la Compañía.

11.3.4 Consumo de recursos

La Compañía usa algunos recursos como agua y energía para realizar sus actividades diarias, mensualmente se hace un seguimiento del consumo de estos, con el propósito de

identificar los rangos de utilización y determinar si se debe llevar a cabo algún plan de acción para reducir el consumo de estos recursos.

Consumo de energía eléctrica:

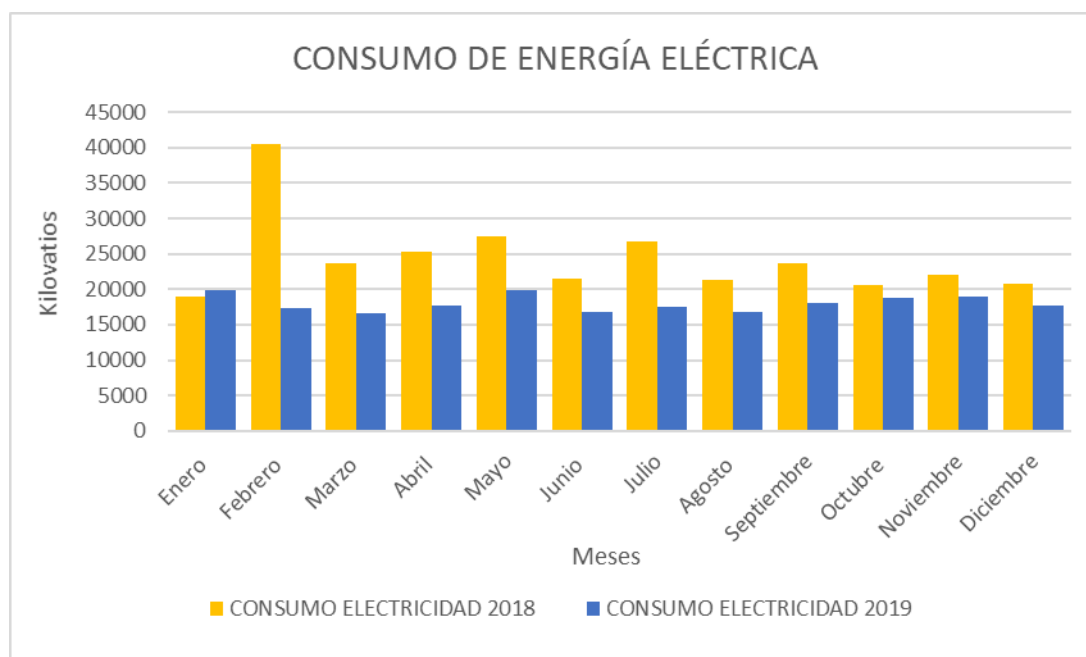
Para el funcionamiento de la Compañía se requiere el consumo de energía suministrada por la red eléctrica nacional, la cual es obtenida a través de energía hidráulica.

La información presentada en este documento se obtiene mediante la recopilación anual de datos registrados en los recibos de consumo entregados por la compañía operadora de energía, que realiza el cálculo de consumo de acuerdo con lo establecido por la Comisión Reguladora de Energía y Gas – CREG-, bajo los criterios que definió la Ley 142 de 1994.

Reducción del consumo energético:

Durante el año 2019 se evidencia un ahorro total de 76.200 kW respecto al año 2018, originado por la disminución de actividades que requieren el uso de energía, la disminución de personal activo durante el periodo reportado y el efecto de las campañas de sensibilización efectuadas por la Compañía.

Por otro lado, la Compañía realizó el 100% de implementación de luminarias ahorradoras y LED, las cuales han contribuido al uso racional de este recurso.



Histórico consumo de energía años 2018 y 2019

Consumo del recurso hídrico:

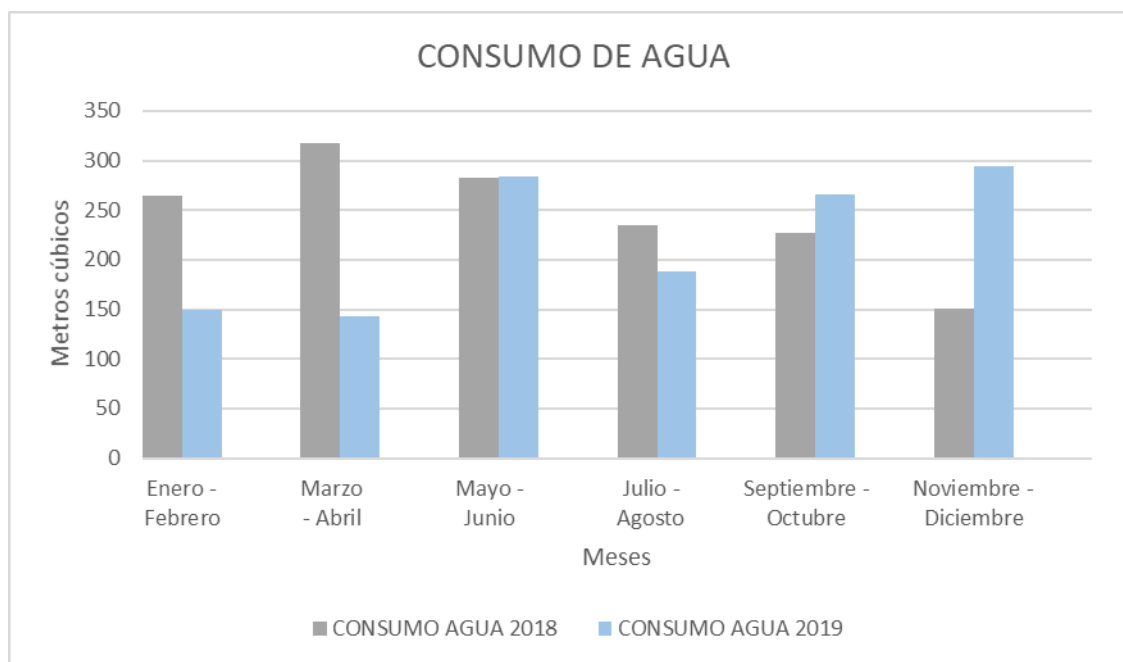
El recurso hídrico es suministrado por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, el agua es utilizada para actividades básicas como limpieza de las sedes y en los baños de la Compañía.

Para el cálculo de consumo de agua el área de Gestión Ambiental toma los valores reportados bimestralmente por la empresa prestadora del servicio de acueducto y alcantarillado, que realiza los cálculos conforme a la metodología establecida por la Comisión Reguladora de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA), con base en los criterios que definió la Ley 142 de 1994.

Reducción del consumo del recurso hídrico:

Durante el año 2019 se evidencia un ahorro total de 152 m³ respecto al año 2018, originado por la disminución de actividades y de personal activo durante el periodo reportado.

Adicionalmente, la compañía realizó campañas relacionadas con el uso eficiente del agua dentro de las instalaciones.

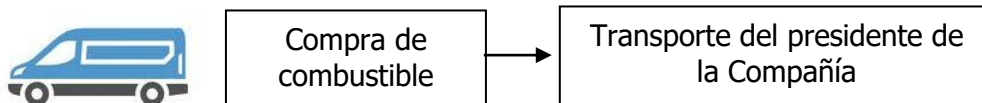


En 2019 se realizó la quinta medición de la huella de carbono; para la determinación de la misma se definieron y clasificaron los tipos de emisiones de gases efecto invernadero (GEI), a partir de la identificación de actividades llevadas a cabo al interior de la Compañía que generan emisiones.

Para la medición de las emisiones de GEI generados por la compañía, se aplica la siguiente clasificación:

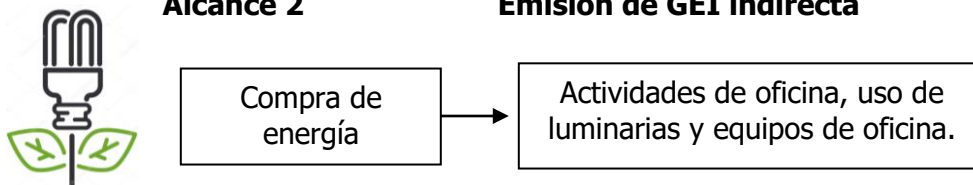
Alcance 1

Emisión de GEI directa



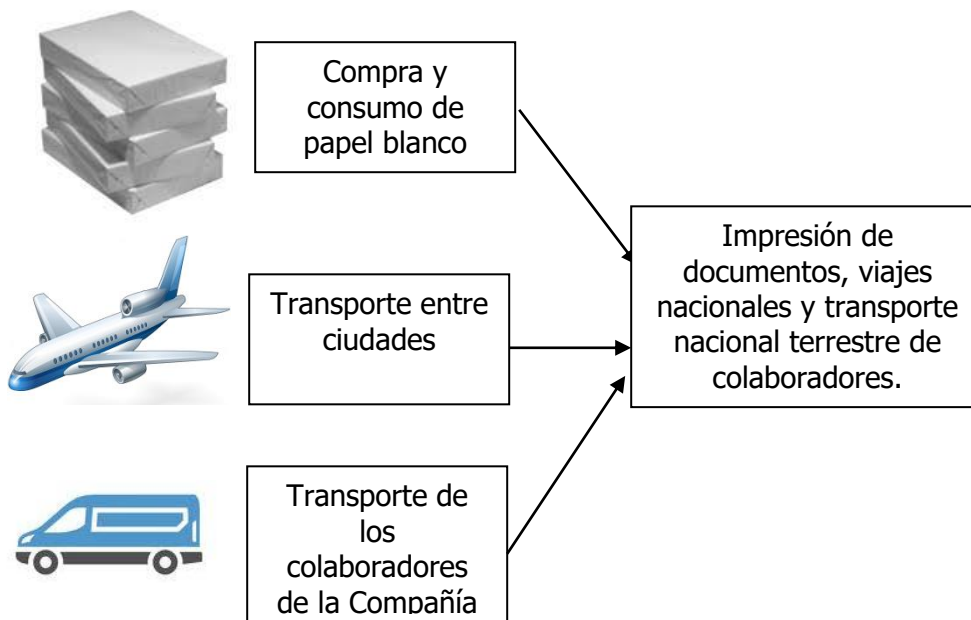
Alcance 2

Emisión de GEI indirecta



Alcance 3

Emisión de GEI indirecta



Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero:




| | |
|------------------------------|-------------------------------|
| <p>Norma empleada</p> | <p>(Protocolo GHG)</p> |
|------------------------------|-------------------------------|

| | | | |
|--|---|---------------------|--|
| Metodología | <p>Para la medición de la huella de carbono en la Compañía se emplea la calculadora definida por la Secretaría Distrital de Ambiente (Protocolo GHG).</p> <p>La información reportada se basa en la información obtenida de los indicadores reportados de la sede principal de la Compañía.</p> | | |
| Alcance 1 | Combustibles líquidos | Galones de gasolina | <p>Año 2018: 130,0 gal</p> <p>Año 2019: 248,9 gal</p> |
| | Total emisiones CO2 en el año 2018: 1.56 Ton CO₂ Eq | | Total emisiones CO2 en el año 2019: 1,9 Ton CO₂ Eq |
| Alcance 2 | Consumo de energía | kW año | <p>Año 2018: 225,05 kW</p> <p>Año 2019: 216,18 kW</p> |
| | Total, emisiones CO2 en el año 2018: 65.85 Ton CO₂ Eq | | Total emisiones CO2 en el año 2019: 43,02 Ton CO₂ Eq |
| Alcance 3 | Compra y consumo de papel blanco | Consumo papel | <p>Año 2018: 2437128 hojas</p> <p>Año 2019: 1451165 hojas</p> |
| | Total emisiones CO2 en el año 2018: 14.39 Ton CO₂ Eq | | Total emisiones CO2 en el año 2019: 10,1 Ton CO₂ Eq |
| | Transporte de colaboradores entre ciudades. | Viajes nacionales | <p>Año 2018: 37 viajes</p> <p>Año 2019: 30 viajes</p> |
| | Total, emisiones CO2 en el año 2018: 5,19 Ton CO₂ Eq | | Total, emisiones CO2 en el año 2019: 3,37 Ton CO₂ Eq |
| Total emisiones | Total emisiones CO2 en el año 2018: 86,99 Ton CO₂ Eq | | Total emisiones CO2 en el año 2019: 58,39 Ton CO₂ Eq |
| Reducción de la huella para el año 2019 de 28,6 Ton CO₂ Eq | | | |

11.3.6 Gestión integral de residuos


Este programa tiene como principal objetivo garantizar actividades de recolección, clasificación, reciclaje, almacenamiento, aprovechamiento y/o disposición final de la totalidad de los residuos generados en la Compañía de acuerdo con lo establecido en la normatividad ambiental legal vigente.

Resultados

| | Resultados 2018 | Resultados 2019 |
|--|--|---|
|  <p>Gestión de residuos</p> | <ul style="list-style-type: none"> recuperables: 19,867 kg Textil: 4034 kg Escombro: 22 m³ RESPEL Y RAEE: 2672,6 kg | <ul style="list-style-type: none"> recuperables: 11,717 kg Textil: 3997 kg Escombro: 36,7 m³ RESPEL y RAEE: 548,2 kg |
|  <p>Sensibilizaciones y capacitaciones</p> | <ul style="list-style-type: none"> Capacitación: 81 actividades 1472 personas Sensibilización: 4 Sensibilización 831 personas | <ul style="list-style-type: none"> Capacitación: 89 actividades 2270 personas Sensibilización: 4 Sensibilizaciones 831 personas |
|  <p>Acuerdos de colaboración</p> | <p>Se firmaron tres acuerdos de colaboración con RAFCOL, PCSHEK y ELE de Colombia, con el propósito de gestionar los residuos generados por la Compañía.</p> | <p>Se firmó un acuerdo de colaboración con RAFCOL con el propósito de gestionar los residuos generados por la Compañía y un otrosí del contrato para continuación de la prestación del servicio.</p> |

11.3.7 Cultura ambiental

COLVATEL a través de su programa de "Cultura ambiental" busca promover y fortalecer la cultura ambiental con los colaboradores a través de acciones complementarias de sensibilización, las cuales tienen un enfoque de mitigación de los impactos ambientales generados por la operación de la Compañía.

| Boletines ambientales | Canales de comunicación | Resultados |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Día sin carro • Día mundial de los humedales • Día mundial del agua • Día mundial de la energía • Día mundial del ahorro de energía • Día mundial del aire puro • Campaña poder del ahorro: Preservación de los baños |  <p>Se entregó información a través del correo electrónico de la Compañía.</p> | <p>En cada una de las sensibilizaciones por estos canales de comunicación, se llegó a 831 personas</p> |

11.3.8 Aclaraciones

- COLVATEL no realiza emisiones de óxidos de nitrógeno y de óxidos de azufre (NOX y SOX) significativas.
- COLVATEL no realiza vertimientos diferentes a aguas domésticas.
- COLVATEL no ha tenido multas o sanciones por incumplimiento de normatividad ambiental.
- No se han presentado reclamaciones ambientales a COLVATEL.

11.4 Lucha contra la corrupción

Aplicación de los principios:

Principio 10

Correlación GRI:

| Indicador GRI | Descripción |
|---------------|--|
| G4-S04 | Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción. |

11.4.1 Código de Ética

COLVATEL viene trabajando, desde hace varios años, en el desarrollo de políticas e implementación de medidas que le permitan avanzar en temas tan importantes como el Gobierno Corporativo, la Ética Empresarial y la Responsabilidad Social Empresarial.

El Código de Ética de la Compañía es un instrumento que exalta los valores corporativos, el respeto al medio ambiente, la lucha contra la corrupción y el respeto de los Derechos Humanos y que promueve el fortalecimiento y la gestión responsable de las relaciones de la Compañía con sus grupos de interés, a partir de un comportamiento ético y el ejercicio de buenas prácticas empresariales.

Entre los documentos que complementan el Código de Ética se encuentran el Código de Buen Gobierno Corporativo, los Estatutos Sociales, el Manual de Contratación, el Manual de Autorizaciones, el Reglamento de Convivencia Laboral y el Reglamento Interno de Trabajo.

El Código de Ética está alineado con el Código de Ética de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. ESP, casa matriz de COLVATEL.

Cada colaborador es responsable de dar cumplimiento al Código y a las demás normas de carácter interno, aplicables a la materia, tales como la Carta de Valores, el Código de Buen Gobierno Corporativo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Convivencia Laboral, entre otros.

11.4.2 ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN PRO DE LA LUCHA ANTICORRUPCIÓN:

Se desarrollaron las siguientes actividades relacionadas con la gestión de riesgos:

- Seguimiento del mapa de riesgos de corrupción.

- Calificación de riesgos identificados en las evaluaciones de auditoría, para presentación del informe a Junta Directiva.
- Análisis de las gestiones realizadas por la Compañía para el tratamiento de los riesgos corporativos.
- Evaluación de las acciones específicas aplicadas por la Compañía para gestionar los riesgos corporativos residuales de nivel IMPORTANTE.
- Evaluación de la gestión de riesgos (contextualización, identificación, análisis, evaluación y tratamiento) de negocios y proyectos de la Compañía.
- Fortalecimiento y actualización de los procesos de capacitación dirigidos a empleados de la Compañía, con respecto a la gestión de riesgo y pensamiento basado en riesgos.

11.4.3 DESEMPEÑO DEL PROCESO

Los riesgos asociados a las diferentes etapas del ciclo de operación de la Compañía se clasifican en:

- Riesgos de carácter corporativo.
- Riesgos asociados al lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- Riesgos de los procesos de la Compañía.

En conjunto se identifican 132 riesgos, cuya clasificación se presenta en la siguiente tabla:

| MAPA DE RIESGOS | NIVEL DEL RIESGO | NIVEL DEL RIESGO INHERENTE | NIVEL DEL RIESGO RESIDUAL |
|---------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Corporativos | Aceptable | 0 | 0 |
| | Tolerable | 0 | 1 |
| | Moderado | 0 | 5 |
| | Importante | 15 | 14 |
| | Inaceptable | 5 | 0 |
| | Total corporativos | 20 | 20 |
| SARLAFT | Aceptable | 0 | 0 |
| | Tolerable | 0 | 1 |
| | Moderado | 0 | 3 |
| | Importante | 3 | 0 |
| | Inaceptable | 1 | 0 |

| | | | |
|-----------------|-----------------------|------------|------------|
| | Total SARLAFT | 4 | 4 |
| PROCESOS | Aceptable | 2 | 20 |
| | Tolerable | 8 | 50 |
| | Moderado | 15 | 34 |
| | Importante | 83 | 4 |
| | Inaceptable | 0 | 0 |
| | Total Procesos | 108 | 108 |

El perfil del nivel de riesgo del conjunto de riesgos corporativos, SARLAFT y de procesos se muestra en la siguiente tabla:

| NIVEL DEL RIESGO | NIVEL DEL RIESGO INHERENTE | NIVEL DEL RIESGO RESIDUAL |
|-------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Aceptable | 2 | 20 |
| Tolerable | 8 | 52 |
| Moderado | 15 | 42 |
| Importante | 101 | 18 |
| Inaceptable | 6 | 0 |
| Totales | 132 | 132 |

El resultado obtenido se genera por la aplicación de un enfoque preventivo en la gestión de operaciones y procesos, con base en la identificación, cualificación, cuantificación y tratamiento de los riesgos.

11.4.4 SOCIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN SARLAFT Y POLÍTICA SARLAFT

COLVATEL adoptó el sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (SAGRLAFT) y el reporte obligatorio de información a la UIAF, atendiendo lo establecido en C.E. 005 de 2017 de la Superintendencia de Sociedades de Colombia.

La Administración de COLVATEL preparó la "*Política de Gestión para la Prevención y Control del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo*". El documento pertinente fue presentado en su oportunidad a la Junta Directiva para su análisis y aprobación.

Por otra parte, se incorporaron los procedimientos específicos de verificación y monitoreo de los riesgos de LA/FT en el proceso E03 GESTIÓN DE CONTROL.

Para cumplir con los principios de publicidad y capacitación, la Compañía comunica a sus *stakeholders* (empleados, accionistas, proveedores, administradores y en general a los grupos de interés) la normatividad pertinente y brinda capacitación a los empleados que deban conocer y aplicar la normatividad sobre prevención del LA/FT.

Los documentos relacionados con el sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo están publicados en la página WEB (www.colvateel.com) y en la Intranet de la Compañía, a la que tienen acceso todos los empleados.

12. TABLA GRI

| INDICADOR | PRINCIPIO DE PACTO GLOBAL | PÁGINA EN EL INFORME |
|---|---------------------------|----------------------|
| Declaración. | | |
| G4-1 Declaración del responsable principal de las decisiones de la Organización. | NA | 3 |
| Perfil de la compañía | | |
| G4-3 Nombre de la Organización. | NA | 6 |
| G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes | NA | 8 |
| G4-5 Localización de la sede central de la Organización | NA | 6 |
| G4-6 Países en los que opera la Organización | NA | 6 |
| G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica | NA | 6 |
| G4-8 Mercados servidos | NA | 8 |
| G4-9 Tamaño de la Organización en términos de: Número de empleados. | NA | 11 |
| G4-10 Desglose de empleados de la Organización. | NA | 12 |

| | | |
|---|------------|----|
| G4-14 Abordaje del principio de precaución. | P7,P8 y P9 | 26 |
| G4-15 Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la Organización suscribe o ha adoptado. | NA | 4 |
| G4-16 Principales asociaciones y/o organizaciones nacionales e internacionales a las que la Organización pertenece o se encuentra afiliada | NA | 4 |

| | | |
|--|------------|----|
| Grupos de interés | | |
| G4-24 Grupos de interés vinculados a la Organización. | NA | 7 |
| Perfil de la memoria | | |
| G4-28 Periodo objeto de la memoria | NA | 5 |
| G4-31 Punto de contacto para solventar dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria. | NA | 5 |
| Gobierno corporativo | | |
| G4-34 Estructura de gobierno de la Organización. | NA | 10 |
| Contenidos generales | | |
| Medio Ambiente | | |
| G4-EN3 Consumo energético interno. | P7,P8 y P9 | 31 |
| G4-EN6 Reducción del consumo energético. | P7,P8 y P9 | 31 |
| 64-N8 Captación de agua según la fuente | P7,P8 y P9 | 31 |
| G4-EN15 Emisiones directas de gases efecto invernadero (alcance 1). | P7,P8 y P9 | 32 |
| G4-EN16 Emisiones indirectas de gases efecto invernadero (alcance 2). | P7,P8 y P9 | 34 |

| | | |
|--|------------|----|
| G4-EN17 Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (alcance 3). | P7,P8 y P9 | 34 |
| G4-EN18 Intensidad de emisiones de gases efecto invernadero | P7,P8 y P9 | 34 |
| G4-EN23 Peso total de residuos gestionados según tipo y método de tratamiento. | P7,P8 y P9 | 35 |
| G4-EN27 Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios. | P7,P8 y P9 | 27 |

| | | |
|--|-------------------|-----------|
| G4-EN31 Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente. | P7,P8 y P9 | 35 |
| Desempeño laboral | | |
| G4-11 Porcentaje de colaboradores cubiertos con convenios colectivos. | P3 | 24 |
| G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de salud y seguridad conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo. | P6 | 15 |
| G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales. | P6 | 16 |
| G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral. | P6 | 22 |
| G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y formación continua | P6 | 20 |

| | | |
|---|---------|----|
| que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. | | |
| G4-LA12 Desglose de los órganos de gobierno, desglose de la plantilla por categoría profesional, sexo y edad. | P6 | 10 |
| Derechos humanos. | | |
| G4-HR1 Porcentaje de contratos y acuerdos de inversión que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos. | P1 y P2 | 19 |

| | | |
|--|----------------|-----------|
| G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo porcentaje de empleados capacitados. | P1 y P2 | 18 |
| G4-HR4 Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos. | P1,P2 y P3 | 24 |
| G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil. | P1,P2 y P5 | 25 |
| G4-HR6 Centros y proveedores | P1,P2 y P4 | 25 |

| | | |
|---|-----|----|
| significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso. | | |
| Sociedad / Anticorrupción | | |
| S04 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción. | P10 | 37 |