



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Periodo Enero - septiembre 2021

Edición N^o: 01

Fecha: 12/11/2021

Copia Controlada N^o: 0

Área / Cargo: Gestión HSEQ

Contenido

| | | |
|------|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Declaración del director general que exprese su apoyo continuo..... | 3 |
| 2. | Sobre Aliados Energéticos de Colombia S.A.S..... | 4 |
| 3. | Principios del Pacto Global..... | 9 |
| 3.1. | Derechos humanos..... | 9 |
| 3.2. | Estándares laborales..... | 9 |
| 3.3. | Ambiente..... | 16 |
| 3.4. | Anticorrupción..... | 19 |
| 4. | Metas 2022..... | 19 |

1. Declaración del director general que exprese su apoyo continuo

12 de noviembre del 2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Aliados energéticos de Colombia S.A.S. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Hugo Santofimio

Gerente general

2. Sobre Aliados Energéticos de Colombia S.A.S

Contexto

En febrero de 1.999 Codensa S.A. ESP inicia el proyecto de tratamiento de postiería de madera para toda su red de distribución rural, a partir de esta fecha nace POSTRATAR como contratista encargado. Entre 1.999 y 2.003 la compañía ejecutó proyectos de construcción, mantenimiento de redes aéreas y subterráneas dentro de los cuales se destacó el cambio de posteria en Media y Baja tensión para la zona de influencia de la regional Cundinamarca de Codensa S.A. ESP, participamos en los convenios 039 y 064 entre la Gobernación de Cundinamarca y Codensa S.A. ESP para la electrificación de nuevos usuarios.

A partir del 2004, iniciamos la ejecución de un contrato marco como empresa colaboradora de CODENSA ejecutando las actividades de operaciones comerciales II. (perdidas y macro medición). Para ELECTRICARIBE en Montería, somos responsables desde el 2008 del contrato integral que abarca los siguientes procesos: nuevos suministros, suspensión corte y reconexión, atención al cliente, recaudo, control y reducción de perdidas, atención de emergencias, construcción y mantenimiento de redes de distribución en línea energizada y desenergizadas.

Contamos con 22 años de experiencia en el sector energético laborando para empresas de energía, gas y edificadoras.

Valores Corporativos

Valores corporativos

- 1 Resiliencia
- 2 Integridad
- 3 Excelencia
- 4 Pasión

Resiliencia

El autoconocimiento es un instrumento fuerte para enfrentar las adversidades y los retos. Las personas resilientes saben usarlo a su favor.

Al ser conscientes de sus potencialidades y limitaciones, las personas resilientes confían en lo que son capaces de hacer.

Amor por el conocimiento y el aprendizaje. Afán de aprender, dominar lo que se conoce parcialmente. Tendencia a adquirir nuevos conocimientos y nuevas formas de aprender.

Asumen las dificultades como una oportunidad para aprender

Se rodean de personas que tienen una actitud positiva.

Son flexibles ante los cambios.

Integridad

Mantener un espíritu colaborativo generando bienestar para los demás

Dirigir nuestro hacer cotidiano en pos de generar empatía con nuestros clientes, proveedores, compañeros y comunidad.

Se rodean de personas que tienen una actitud positiva.

Excelencia

Comprometernos solamente con lo que estamos seguros podemos cumplir.

Poner a disposición de los demás información veraz, clara y oportuna.

Mantener una conducta sin duda ni ambigüedades, buscando siempre el bien general antes del beneficio particular.

Actuar permanentemente de acuerdo a los principios y normas legales.

Pasión

Procurar una actitud positiva

Buscar permanentemente un estado de auto motivación que nos incentive a esforzarnos al máximo en las tareas y labores.

Expresar nuestras emociones positivas en nuestro sitio de trabajo.

Alinear los propósitos personales con los de la organización.

Competencias corporativas

Escucha y Comunicación:

Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar, conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuando y a quien preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo.



Trabajo en Equipo:

Desarrollar la Capacidad de fomentar e integrar un ambiente de colaboración y de comunicación abierta. Desarrolla una relación de confianza con los demás miembros del equipo, respetando las ideas. Buscando el compromiso, valorando y reconociendo las contribuciones de los demás, orientándose a la búsqueda del logro de objetivos comunes.



Autogestión

Capacidad de comprender e interpretar los aspectos claves que determinan la forma de trabajar y tomar decisiones en la empresa (Estructura Formal e Informal), la cultura, los valores y las relaciones claves). E implica utilizar este conocimiento para alcanzar los objetivos trazados por él trabajador y por su área.

Orientación al logro

Capacidad para realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar. Los estándares puede ser el rendimiento en el pasado (esforzarse por superarse, una medida objetiva, superar a otros (competitividad), metas personales que el colaborador se impone o cosas que nadie a realizado antes (Innovación), el realizar algo único y excepcional.



Adaptabilidad

Es la capacidad que tiene el colaborador para modificar la conducta personal determinados objetivos cuando surgen dificultades. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones y personas en forma rápida y adecuada.



Misión

Somos aliados estratégicos de las empresas del sector energético y de servicios públicos, prestamos servicios de operaciones técnicas y comerciales, construcción de obras para el sector energético. Reconocemos y trabajamos por satisfacer las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas enmarcados en valores y principios fuertemente arraigados en pro del desarrollo sostenible organizacional.

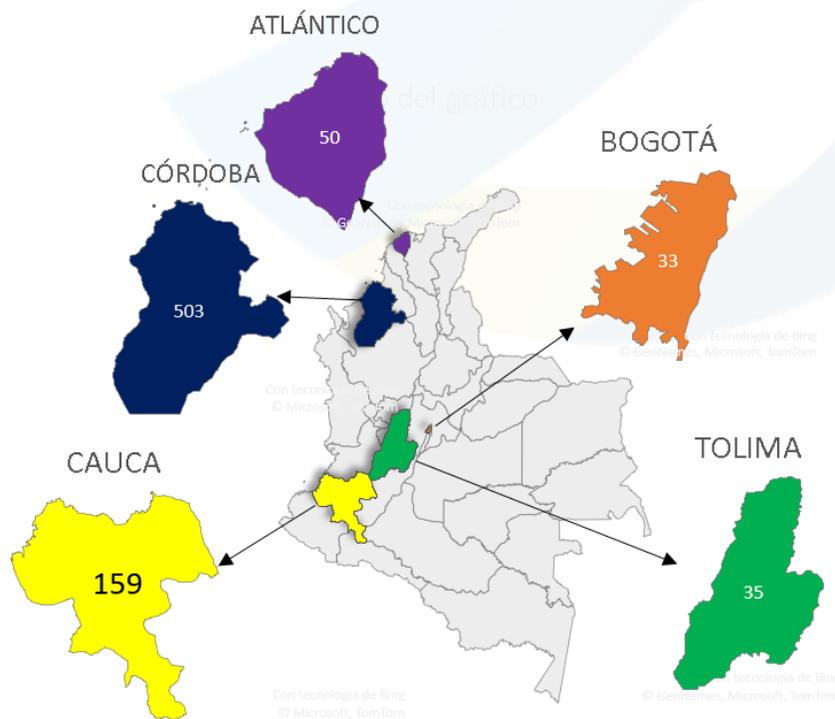
Visión

Para el año 2023, seremos reconocidos en el territorio nacional como uno de los principales aliados estratégicos de las empresas del sector energético y de servicios públicos, mediante la oportunidad, innovación, la mejora continua de nuestros procesos y el desarrollo sostenible organizacional, generando la satisfacción de las necesidades y requisitos de todas nuestras partes interesadas.

2.1. Datos sociodemográficos de la compañía

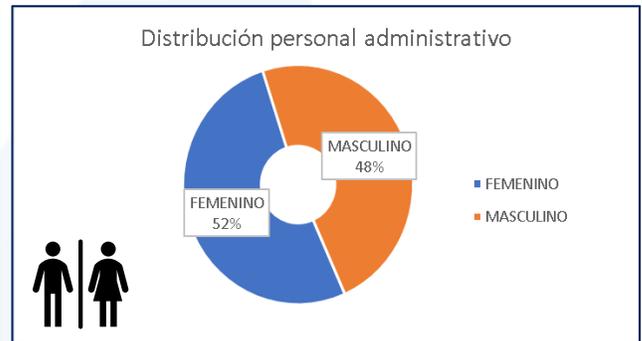
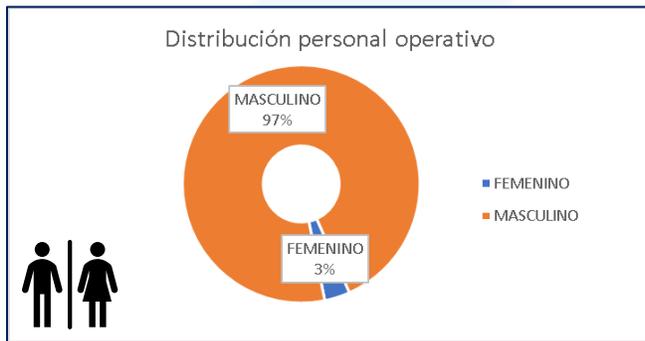
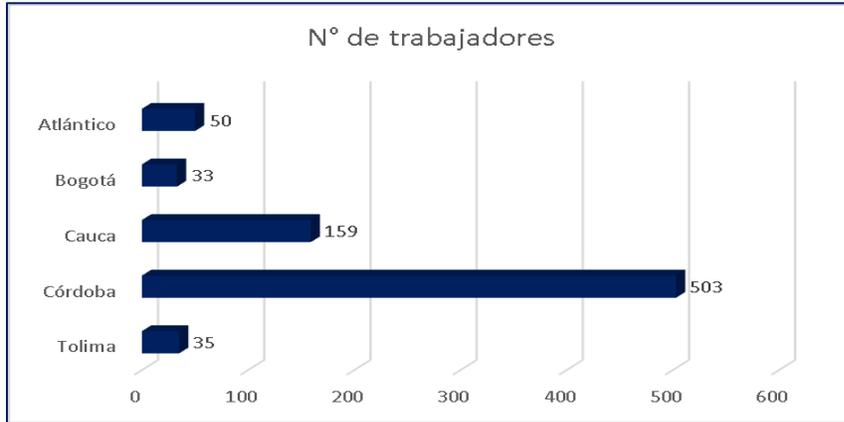
A corte de septiembre de 2021, la compañía cuenta con 780 colaboradores, distribuidos en nuestros proyectos a nivel nacional.

Número de trabajadores por sede

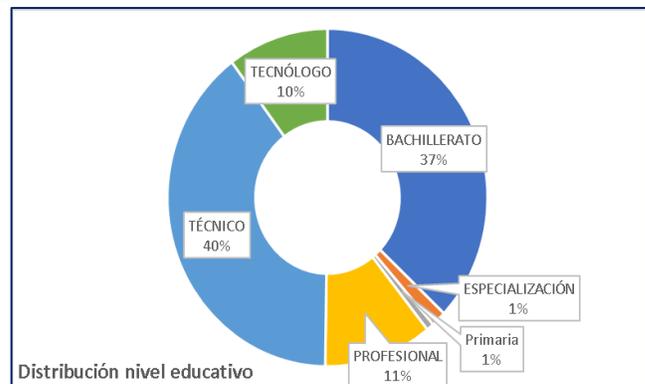
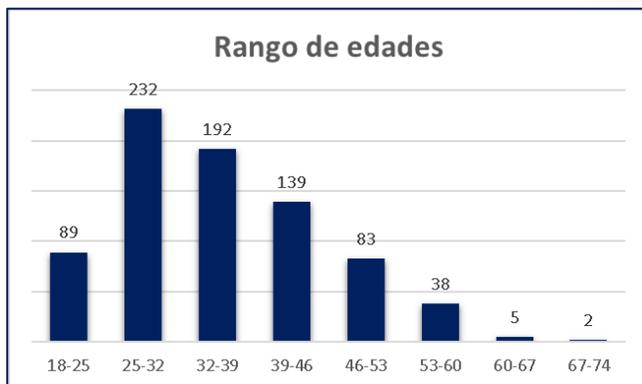


Nuestros clientes





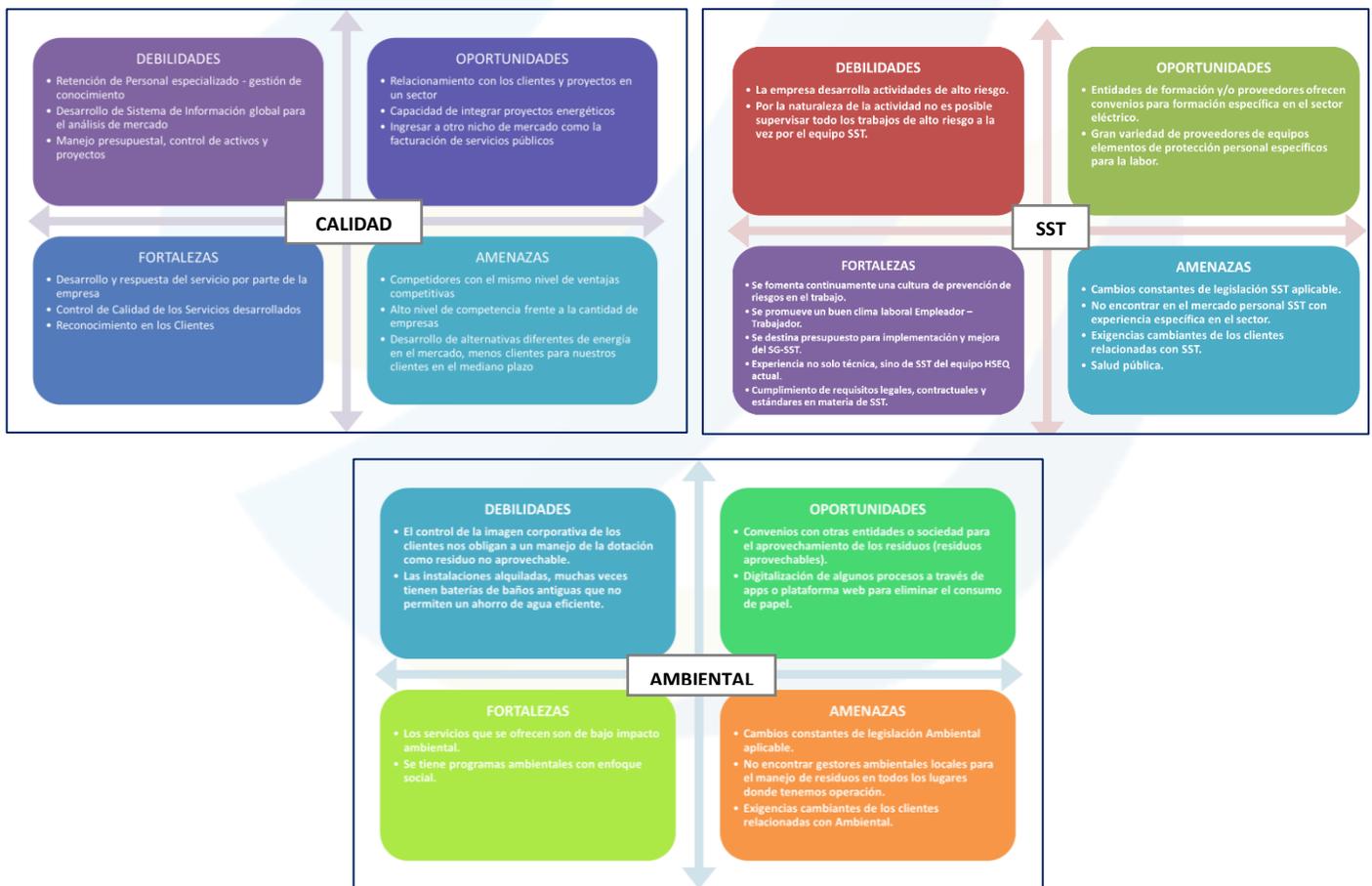
Lograr la igualdad de género de aquí a 2030 requiere adoptar medidas urgentes para eliminar las causas profundas de la discriminación que sigue restringiendo los derechos de las mujeres, por consiguiente, en AENCO SAS el 52% del personal administrativo está conformado por mujeres. Por otro lado, en cargos operativos se cuenta con un 97% de hombres debido a que el sector eléctrico está actualmente liderado por hombres, teniendo en cuenta las exigencias y demanda física, experiencia y competencia para las labores que se ejecutan en la compañía (izaje de cargas, manipulación de cargas, actividades de exposición a peligro eléctrico y de alturas), actividades consideradas de alto riesgo.



En AENCO SAS generamos oportunidades a jóvenes e incrementamos sus capacidades a través de nuestros procesos de formación, tal y como se puede observar en la gráfica donde a corte de septiembre del 2021 contamos con 232 personas entre los 25 y 32 años.

2.2. Matrices DOFA

Identificación de cuestiones internas relacionadas con factores de Calidad, factores de Seguridad y Salud en el Trabajo y factores ambientales.



2.3. Asuntos materiales

Entre nuestros grupos de interés (GI) están: Clientes, colaboradores, accionistas, comunidad, entes de control, aseguradoras y proveedores. Cada uno de los GI cuenta con un porcentaje relevante frente a la toma de decisiones de nuestra compañía. La caracterización de la materialidad se realizó con base a la metodología de ARCO consultores.



3. Principios del Pacto Global

3.1. Derechos humanos

Nuestra compañía cuenta con políticas y procedimientos que aseguran el cuidado de nuestros colaboradores, respetando y fomentando los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades.

- ❖ En AENCO S.A.S se cumple a nivel nacional con las medidas de higiénicas y de seguridad industrial para todos sus colaboradores.
- ❖ Contamos con el procedimiento de motivación, comunicación, participación y consulta en el cual se establecen los mecanismos a través del comité de convivencia laboral, donde se garantiza el espacio para recibir, tramitar y dar solución a las posibles quejas por acoso laboral, físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas.
- ❖ AENCO S.A.S cuenta con el procedimiento de motivación, comunicación, participación y consulta en el cual se establecen los mecanismos a través del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, donde se garantiza la participación con los trabajadores en las actividades de formación, capacitación en SST, ejecución de las inspecciones en las instalaciones o condiciones de trabajo a nivel general y específica, apoyo en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo y divulgación de las lecciones aprendidas por los eventos presentados.

3.2. Estándares laborales

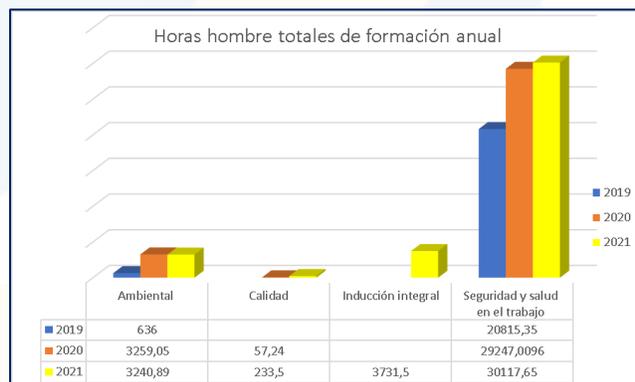
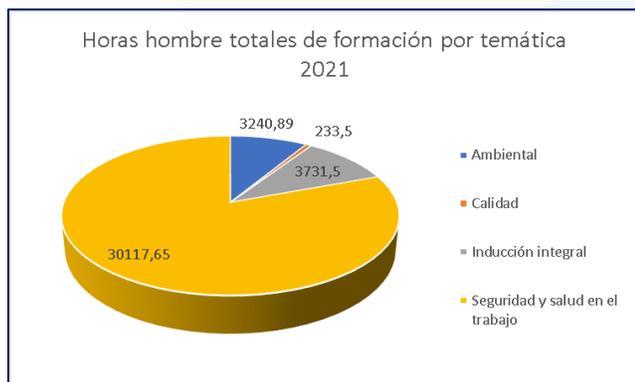
- ❖ AENCO S.A.S cuenta con el reglamento interno de trabajo que tiene como finalidad consolidar las relaciones de los empleados y permitir el ejercicio de sus derechos, así como la observancia de sus deberes y obligaciones contractuales, con criterios amplios que faciliten la convivencia dentro de la empresa
- ❖ De acuerdo con el compromiso de la alta dirección, AENCO S.A.S dispone una política de nómina, con el fin de cumplir con los estándares mínimos de salarios.

- ❖ Se establece los lineamientos, acciones y roles para el reclutamiento, selección, contrataciones inducción al personal administrativo y operativo, proporcionando de manera oportuna el personal requerido.
- ❖ De acuerdo con el compromiso de la alta dirección, AENCO S.A.S dispone de una política de autorización y tratamiento de datos personales, para el fortalecimiento de sus relaciones con terceros, recolecta, almacena, usa, circula y suprime datos personales correspondientes a personas naturales con quienes tiene o ha tenido relación, tales como, sin que la enumeración signifique limitación, trabajadores y familiares de éstos, accionistas, consumidores, clientes, distribuidores, proveedores, acreedores y deudores.

3.2.1. Formación de los colaboradores



Se fomenta el desarrollo integral de nuestros colaboradores, fortaleciendo las competencias necesarias para sus labores a través de capacitaciones en temas de seguridad industrial, seguridad vial, formación técnica, medicina preventiva, salud mental, ambiente. Anualmente se define un plan de capacitaciones con base en las características de los contratos a nivel nacional y son reflejadas en el Plan de trabajo anual.



A corte de septiembre del 2021 se destinaron 30.117 horas hombre de formación en seguridad y salud en trabajo, 3.731 horas de inducción y reinducción, 233 horas en aspectos de calidad y 3.240 horas en formaciones enfocadas a la protección del medio ambiente. Adicionalmente se evidencia un incremento del 14.62 % de las horas hombre destinadas a formación frente al 2020.

Colegio de gestión para la prevención del peligro eléctrico



El 15 de diciembre del 2020 se presentó a nivel nacional el colegio de gestión para la prevención del peligro eléctrico con alianza y apoyo por parte de la ARL SURA, en cumplimiento a la Resolución 5018 del 2019. El colegio cuenta con los siguientes nueve módulos:

A la fecha se han destinado 1.390 horas en formaciones del colegio eléctrico.

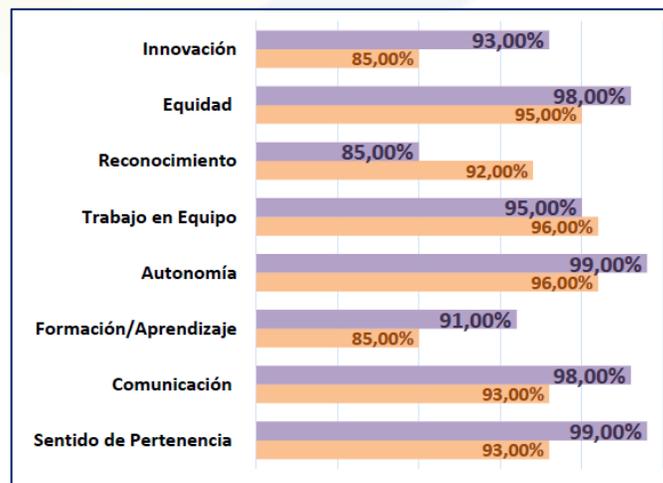
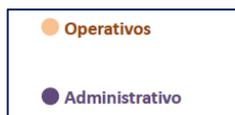


3.2.2. Clima y bienestar laboral

El clima organizacional es un factor coyuntural de la vida laboral, este proceso se centra en la dinámica de la organización, su entorno y el grado de satisfacción que presenta el talento humano, siendo este su activo fundamental.

Para evaluar la calidad del clima y la solidez del recurso humano, la empresa cuenta con un mecanismo de medición periódico (anual) que va ligado a la motivación personal de los colaboradores, lo cual se ve reflejado en el comportamiento y el desempeño laboral de cada uno y en equipo, a través de múltiples dimensiones:

| DIMENSIONES |
|----------------------------|
| Sentido de pertenencia |
| Comunicación |
| Formación y/o aprendizaje |
| Autonomía |
| Reconocimiento |
| Equidad |
| Innovación |
| Trabajo en equipo |
| TOTAL: 30 preguntas |



- Un porcentaje entre 100% y 70% es bueno
- Entre 60% y 69% es de alerta
- Menor de 59% es necesario realizar acciones de intervención inmediata para fortalecer la variable y/o dimensión.

Para el 2021 todas las variables evaluadas con respecto al clima laboral de AENCO S.A.S se encuentran satisfactoriamente por encima del mínimo requerido, sin embargo, se debe continuar en el fortalecimiento de cada una de ellas hasta aumentarlas o mantenerlas.

De manera general, se observa un resultado altamente satisfactorio en la totalidad de las sedes, superando el mínimo requerido y ubicando a cada uno de los contratos con un Clima Laboral óptimo para el desarrollo de un buen trabajo. Se realiza un análisis individual por contratos y se ajustarán las acciones correctivas de acuerdo con sus necesidades.

Se observa en los resultados de la medición de 2021, que la tendencia general es una percepción muy favorable de satisfacción con un resultado de 96% del total de encuestados.

Recomendaciones informe clima laboral



3.2.3. Bienestar laboral

En AENCO S.A.S fomentamos estilos de trabajo y de vida saludables de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de la empresa, contribuyendo al bienestar laboral de nuestros trabajadores a través del programa de hábitos y estilos de vida saludable, enfocados en la mejora de su productividad y calidad de vida en el trabajo mediante la formación, capacitación, el ejercicio o actividad física y el sueño saludable, encaminados al bienestar integral para la prevención enfermedades físicas y psicológicas.

Celebración de cumpleaños



Reconocimientos por desempeño



Celebraciones día de la mujer y el hombre
Jornadas de salud
Simulacros de emergencia



3.2.4. Sistema de gestión integral

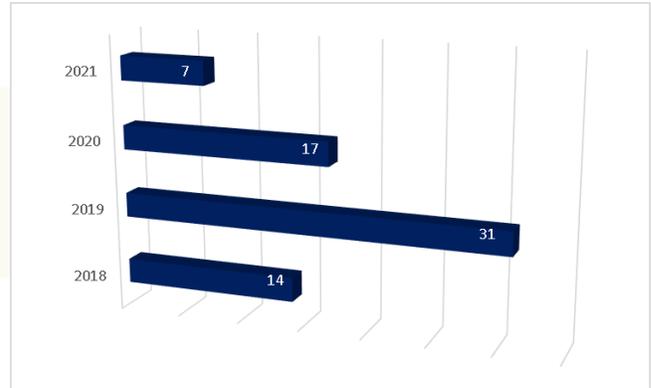
De acuerdo con el compromiso de la alta dirección, actualmente AENCO tiene certificado su sistema de gestión integral en ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015 y ISO 45001:2018, además cuenta con certificación RUC por parte del consejo colombiano de seguridad y salud en el trabajo y en concordancia con las disposiciones legales vigentes referente a la Resolución 0312 del 2019 cuenta con un porcentaje de cumplimiento del 99.5%.

3.2.5. Accidentes, enfermedades laborales y ausentismo

AENCO S.A.S. busca la promoción de la calidad de vida laboral y proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, enfermedades y accidentes laborales relacionados con el trabajo, la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles de todos los riesgos identificados, incluidos los peligros eléctrico, mecánico, biomecánico, trabajo en alturas, seguridad vial e izaje de cargas, entre otros, así como evaluar y controlar aquellos que no hayan podido ser eliminados reduciendo los riesgos para la SST. A continuación, se muestra el número de accidentes del 2019, 2020 y 2021.

Caracterización de accidentalidad por contratos

| Contratos | 2018 | 2019 | 2020 | Ene-sept 2021 |
|------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| Arquitectura Red Valledupar | 1 | | | |
| 2117 Actividades de operativa comercial Ibagué | | 1 | 2 | |
| Montería integral | 13 | 8 | 1 | 2 |
| Control de energía Montería | | | 1 | |
| Servicio de lectura de medidores Montería LYRA | | 12 | 5 | |
| Cundinamarca | | 4 | 4 | |
| GT-021-2020 Mantenimiento Popayán | | | 1 | 1 |
| GT-047-2020 Construcción de redes Popayán | | | | 2 |
| GT-076-2019 Servicio de Poda y Tala Popayán | | 2 | 3 | |
| Candelaria Bogotá | | | | 1 |
| Factibilidades Bogotá | | 1 | | |
| Telecontrol Bogotá | | 3 | | |
| Administración Bogotá | | | | 1 |
| Total general | 14 | 31 | 17 | 7 |

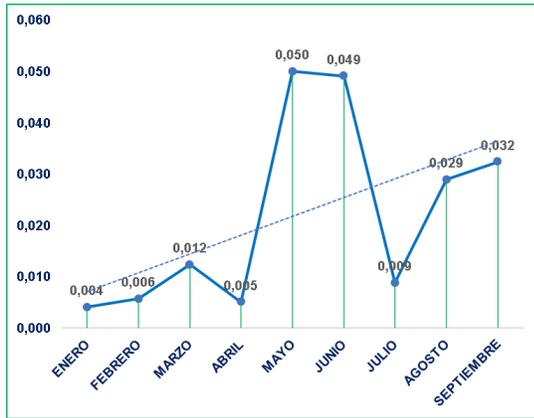


A corte de septiembre de 2021, el número de accidentes se han reducido en un 58.8 % frente al 2020 y un 77.5 % frente al 2019, evidenciando de esta manera nuestros esfuerzos en la prevención de accidentes y el seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

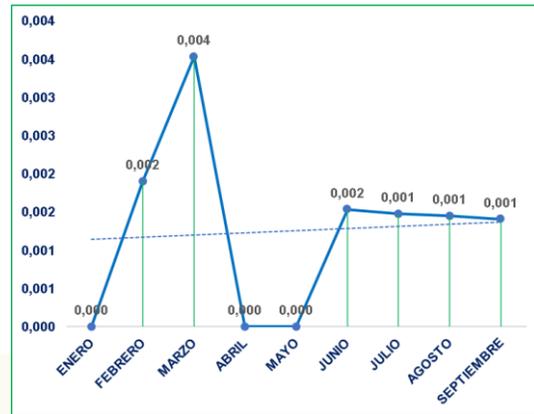
3.2.6. Indicadores

A continuación, se presentan los indicadores de accidentes, enfermedades laborales y ausentismo, calculados con base en la Resolución 0312 de 2019.

| Indicadores/Periodos | 2019 | 2020 | Ene-Sept 2021 |
|-------------------------------------|-------|--------|---------------|
| Severidad de accidentalidad | 0,908 | 0,560 | 0,207 |
| Frecuencia de accidentalidad | 4,058 | 2,560 | 1,011 |
| Ausentismo | 8,996 | 15,945 | 19,249 |
| Proporción accidentes mortales | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Prevalencia enfermedad laboral | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Incidencia de la enfermedad laboral | 0,00 | 0,00 | 0,00 |



Tasa de severidad de accidentalidad Enero- septiembre 2021



Frecuencia de accidentalidad Enero- septiembre 2021

Se evidencia disminución en las tasas de severidad de accidentalidad y frecuencia de accidentalidad frente al 2020, sin embargo, la tasa de ausentismo ha tenido un incremento con respecto al 2020, debido a que se ha mejorado en el mecanismo para el registro de todo tipo de incapacidades a nivel nacional que no se tenía en años anteriores. Actualmente la organización cuenta con una metodología para el registro, reporte y consolidado de esa información que nos permite controlar y medir de forma correcta este indicador.

Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo

Se celebró el día de la SST con el propósito es honrar la memoria de las víctimas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Se realizaron actividades de concientización, brigadas de salud y videos de los familiares de nuestros colaboradores mostrando su aprecio y la importancia de trabajar de forma segura.

28 DE ABRIL, DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

-Terminemos rápido el trabajo, nadie nos ve.
-Llevo 20 años haciendo lo mismo y nunca me ha pasado nada.
-LA SEGURIDAD QUITA TIEMPO

Soy consciente de mis actuaciones, por eso YO elijo cuidarme.

Tú decides a quién eliges, todos y cada uno de nosotros somos responsables y conscientes de nuestra acciones y una mala decisión nos puede ocasionar accidentes y enfermedades laborales. Recuerda en casa nos esperan.

NADA ES TAN IMPORTANTE NI TAN URGENTE QUE NO PUEDA REALIZARSE CON SEGURIDAD. POR ESO YO ELIJO CUIDARME.



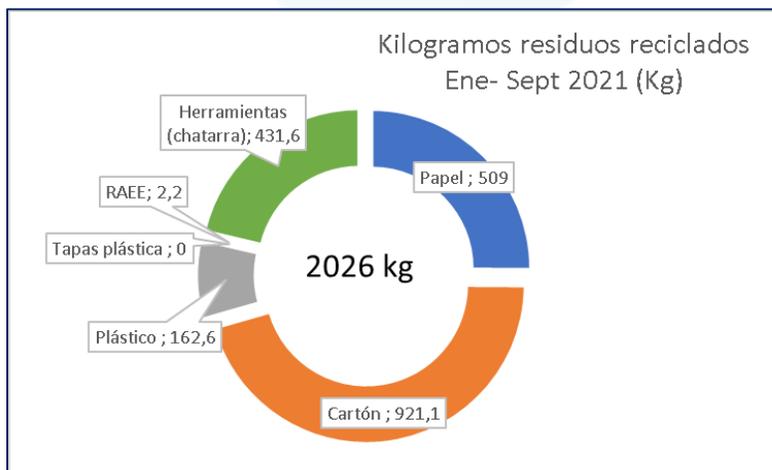
3.3. Ambiente

- ❖ De acuerdo con la política de gestión integral, AENCO S.A.S Identifica y minimiza el impacto ambiental negativo derivado de nuestras actividades, asociados a la generación de residuos sólidos, posibles derrames de sustancias líquidas, entre otros, para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la empresa.
- ❖ Se cuenta con el plan de contingencias ambientales donde se atiende y se da respuesta a los eventos generados por aspectos ambientales y brindar de esta forma, condiciones seguras para el personal, el medio ambiente y los bienes.
- ❖ Dentro del plan de trabajo anual de la compañía, se establecen las inspecciones e inventarios de sustancias químicas donde se identifican aquellos productos utilizados por los contratos y su correspondiente etiquetado, de acuerdo con el Sistema Globalmente Armonizado.
- ❖ AENCO S.A.S de acuerdo con las actividades, la identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, la compañía cuenta con el programa de residuos sólidos y peligrosos y el programa de gestión ambiental con enfoque social, donde se busca mitigar y/o reducir los impactos ambientales generados por la compañía.

3.3.1. Gestión de residuos

Aprovechables

De acuerdo con el programa de gestión ambiental con enfoque social, los residuos aprovechables son donados a fundaciones o asociaciones de recicladores, de esta manera aportamos a la labor social que realizan estas instituciones.



Frente al 2020, se han aumentado las cantidades de papel y cartón reciclado debido al inicio de contratos nuevos, se observa reducción en la generación de plástico lo que conlleva a aumentar nuestros esfuerzos en cuanto a la concientización del reciclaje de este material.

| Residuo | 2019 (Kg) | 2020 (Kg) | Ene- Sept 2021 (Kg) |
|-------------------------|-----------|-----------|---------------------|
| Papel | 359,5 | 301,55 | 509 |
| Cartón | 559,8 | 647,2 | 921,1 |
| Plástico | 361,2 | 269,12 | 162,6 |
| Tapas plástica | 5,4 | 24 | - |
| Dotación | 31 | 243,8 | 151 |
| EPP | 566 | 1355,6 | 763 |
| RAEE | 5,5 | 207 | 2,2 |
| RESPEL | 54 | 37 | 15,5 |
| Herramientas (chatarra) | - | 147,6 | 431,6 |

Residuos peligrosos

Los residuos peligrosos que genera AENCO S.A.S. están clasificados en material contaminado con sustancias peligrosas, aerosoles y contenedores de sustancias peligrosas. A corte de septiembre de 2021 se han generado 15,5 Kg, frente a 37 Kg generados en el 2020. Se ha dispuesto el 100% a través de gestores externos certificados, que cuentan con licencia ambiental para la disposición final de este tipo de residuos.

Residuos especiales

Por motivos de control de la imagen corporativa de nuestros clientes, es necesario dar un manejo de la dotación y elementos de protección personal como residuo no aprovechable, es decir que gestionamos la disposición final con gestores externos certificados a partir de procesos de incineración. En el 2020 se generaron y dispusieron 1.600 Kg, debido a la terminación de dos contratos a inicios del 2020 lo que genero mayor material de este tipo para dar de baja. A corte de septiembre del 2021 se han generado 914 Kg.

3.3.2. Consumos de agua y energía



Se evidencia un incremento de los consumos de agua en los meses de abril y mayo con respecto al 2020, debido a la presencia de una fuga de agua en la sede San Fernando Bogotá. Una vez identificada la fuga se reparó y se realizó charla de ahorro y uso eficiente del agua donde se enfatizó sobre la cultura de reporte de fugas.

Los consumos de energía superaron los del año 2020 a partir del mes de abril, esto se debe al inicio de un nuevo contrato en la ciudad de Barranquilla, donde se consume más energía por el uso de ventiladores y aire acondicionado.

3.3.3. Concientización del personal

Además de las formaciones realizadas a todo el personal sobre la protección del medio ambiente, para el 2021 se realizaron campañas para concientizar a nuestros trabajadores y sus familias, brindándoles la información necesaria para adquirir hábitos que contribuyen a la protección del medio ambiente.

Campaña días ambientales

El objetivo de la campaña es concientizar al personal sobre días de interés ambiental y la historia que está detrás de la declaración de estos días como un símbolo y un llamado a la comunidad nacional e internacional en la toma de acciones para la protección del medio ambiente. Por tal motivo se comparte a nivel nacional a través de correo electrónico y canales de comunicación internos una imagen conmemorativa al día ambiental con una pequeña descripción de su importancia.



Campaña cápsulas ambientales

AENCO

Las bombillas y/o luminarias que están incluidas en los Programas Posconsumos son:

- Bombillas Fluorescentes Tubulares (pueden ser rectas o circulares)
- Bombillas fluorescentes Compactas (comúnmente conocidas como ahorradoras)
- Bombillas para alumbrado público (sodio, mercurio o halógeno metálico)

COMO EMPACAR LAS BOMBILLAS USADAS

De ser posible, gústele los empaques originales de las bombillas para llevarlas hasta el punto de recolección de manera segura.

En caso de NO tener los cajas originales de las bombillas, utilice materiales como cartón comprimido, papel, fibra, vempes, cinta adhesiva o plastico de burbujas para proteger la integridad de las bombillas y evitar así su ruptura. Siempre siempre sellar el empaque.

Los residuos de iluminación deben depositarse en contenedores ubicados en los puntos de recolección en almacenes de cadena y tiendas especializadas que evitan que estos residuos se rompan, así como entregarlos a Gestores Ambientales autorizados para la gestión integral de las mismas. No se deben mezclar con los residuos ordinarios.

¿SEPARA LOS RESIDUOS!

El inadecuado manejo de las bombillas puede generar impactos severos a la salud y al medio ambiente, debido a que contienen gases como mercurio y argón, por lo tanto es importante la separación en la fuente y la disposición final en los sitios autorizados.



En línea con el objetivo de que nuestros trabajadores adquieran y apliquen hábitos en sus hogares para la protección y conservación del medio ambiente, se comparten por nuestros canales de comunicación cápsulas informativas de acciones que podemos realizar en nuestros hogares para cuidar el medio ambiente.

Campaña de recolección de residuos posconsumo

Se realizó la campaña de recolección de baterías, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, luminarias y aceite vegetal usado. La campaña consistía en que los mismos trabajadores realizaban los puntos de recolección con materiales reciclados, los trabajadores involucraban a sus familias ya que son residuos que se generan en los hogares y al final los residuos generados se entregaban en los puntos establecidos por cada uno de los programas posconsumo. Se evidencia alta participación por parte de los proyectos a nivel nacional.



3.4. Anticorrupción

AENCO S.A.S tiene establecido el GG-PL-001 Plan anticorrupción y atención al ciudadano, donde se identifica, evalúa y administra los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la organización en el desarrollo contractual, implementando las estrategias de control, seguimiento y mecanismos que se establezcan para el logro de los objetivos y la operación de sus procesos y procedimientos, en cumplimiento de la lucha contra la corrupción.

De acuerdo con las estrategias del plan anticorrupción, AENCO ha dispuesto un estándar de atención de petición, quejas, reclamos y sugerencias con el fin de generar un mecanismo que la ciudadanía y los grupos de interés de los proyectos y contratos en ejecución pueda conocer y utilizar para reportar los casos de corrupción que se generen en los distintos ámbitos laborales y contractuales. Es muy importante para nosotros mejorar nuestros servicios, canales de atención y respuesta con el fin de brindar un excelente servicio.

4. Metas 2022

Derechos Humanos

- ❖ Promover constantemente entre los colaboradores un sentido humano por el cuidado y vivencia de los derechos humanos en el centro de trabajo y sus hogares.
- ❖ Trabajar junto con nuestros grupos de interés y todas las áreas de la organización en una política de protección de los Derechos humanos.
- ❖ Incluir en los planes de trabajo jornadas de formación sobre derechos humanos y su importancia.

Estándares laborales

- ❖ Dar apertura a nuevos canales de comunicación interna y externa para continuar fomentando la comunicación en nuestra organización.
- ❖ Diseñar y difundir cronograma de estrategias (slogan, promover valores empresariales, agendamiento de fechas específicas y especiales a los colaboradores) para continuar impulsando el sentido de pertenencia e incrementar los niveles de satisfacción dentro y fuera de la organización.
- ❖ Diseñar un plan de incentivos económicos y no económicos junto con la organización del comité de incentivos.
- ❖ Trabajar para seguir garantizando la promoción de la calidad de vida laboral y proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, enfermedades y accidentes laborales.

Ambiente

- ❖ Aumentar estrategias que nos permitan realizar una adecuada segregación en la fuente para recuperar mayor cantidad de residuos aprovechables y continuar con la donación de estos a instituciones encargadas de labores sociales.
- ❖ Establecer un cronograma de sensibilización y concientización de nuestros colaboradores y sus familias, mediante estrategias, capacitaciones y divulgaciones de consejos de como apoyar a la conservación del medio ambiente.
- ❖ Reducir la generación de residuos peligrosos en la fuente, mediante la compra de productos amigables con el medio ambiente.
- ❖ Trabajar junto con nuestros colaboradores y grupos de interés para calcular la huella de carbono y tomar medidas de reducción y compensación de nuestras emisiones de CO₂

Anticorrupción

- ❖ Divulgar y sensibilizar el personal el GG-PL-001 Plan anticorrupción y atención al ciudadano con el objetivo de reducir los riesgos a los cuales se encuentra expuesta la organización en el desarrollo contractual.
- ❖ Fortalecer la cultura anticorrupción en todos los niveles de la organización mediante jornadas de formación y sensibilización.