



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD**

Más de 52 años construyendo futuro

2020

TABLA DE CONTENIDO





TABLA DE CONTENIDO

Capítulo I:

Carta a nuestros Grupos de Interés.....4

Capítulo II:

Construcción de Ciudades Sostenibles.....8

Capítulo III:

Nuestra Gente.....10

Capítulo IV:

Responsabilidad Social Empresarial.....14

Capítulo V:

Sostenibilidad Ambiental.....19

Capítulo VI:

Gobierno Corporativo.....24



CARTA A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS








A nuestros grupos de interés

Pavimentos Colombia S.A.S., compañía 100% Colombiana, con más de 52 años de existencia, a través de su historia ha promovido el desarrollo sostenible de la empresa y de la sociedad, lo cual se evidencia una vez más en este informe de sostenibilidad 2020, que equivale a la **Comunicación de Progreso (COP)** exigido por el Pacto Global de Naciones Unidas, a través del cual ratificamos nuestro compromiso con los principios adheridos y también damos cumplimiento a los criterios del GRI. Así mismo, ratificamos nuestro acuerdo con la plataforma *CEO Water Mandate* aceptando sus seis áreas de compromiso, nuestro compromiso con el cumplimiento de los Principios del Empoderamiento de la Mujer, así como con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, al cual estamos adheridos desde hace más de 10 años.

También estamos comprometidos con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas, los cuales buscan poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Pavimentos Colombia en función de sus prioridades estratégicas y su análisis de materialidad se ha comprometido a contribuir con el logro de 5 objetivos:

 Comprometidos con 5
Objetivos de Desarrollo Sostenible...

- 04** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. 
- 05** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. 
- 08** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. 
- 09** Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. 
- 13** Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. 



En relación al avance y cumplimiento de los objetivos comprometidos en cada uno de estos ODS, satisfactoriamente podemos informar que hemos cumplido con los indicadores y realizado importantes progresos en cada uno de ellos.

Es así que en relación al objetivo 4, se incrementó el número de niños de comunidades vulnerables capacitados en materia de DDHH, al realizar una alianza con la Red Colombia del Pacto Global de las Naciones Unidas para hacer un programa de “*Formador de Formadores*” para la metodología del Libro de los Sueños, que tiene como objetivo formar en materia de derechos humanos de los niños y niñas infantes entre los 6 y 10 años. Dentro de esa alianza se certificaron a voluntarios de la empresa, de la Fuerza Aérea Colombiana y expertos en RSE independientes, lo cual permitió que más niños pudieran ser receptores del programa del *Libro de los Sueños*. También se incrementó el porcentaje de colaboradores con bachillerato completo y la inversión en becas y préstamos para estudios técnicos y profesionales de nuestros colaboradores.

En cuanto al objetivo 5, se mantiene en cero la brecha salarial por género y se mantiene el 50/50 en junta directiva; también se incrementó el porcentaje de mujeres en cargos masculinizados y se generaron programas para capacitar a mujeres de la organización para poder acceder a los mismos.

El materia de crecimiento económico, el objetivo 8, por motivos de la pandemia no se pudo lograr el porcentaje de ganancias, pero se espera se pueda volver a obtener para el 2022. No obstante, el engagement del personal se mantuvo superior al 90% y la inversión en responsabilidad social empresarial fue de 12,21% de las utilidades netas, incrementándose en relación a 2019, donde fue de 10,80% y muy por encima de la meta comprometida que fue del 4,5%.

En relación al objetivo 9, en nuestros proyectos de construcción y mantenimiento en la ciudad de Bogotá incluyen dentro de la mezcla asfáltica un porcentaje de polímeros plásticos, se están capacitando todos

los proveedores y subcontratistas en materia de responsabilidad social empresarial con apoyo de la Red Colombia del Pacto Global y de Fenalco Solidario, con la finalidad de que inicien procesos diagnósticos e implementación de estrategias en la materia en sus organizaciones.

Por último, en relación al objetivo 13, se instalaron paneles solares en la oficina principal y se realizaron los estudios para la incorporación de esas tecnologías en las oficinas administrativas de las plantas; se siguen generando e implementando estrategias para incrementar el porcentaje de residuos reciclados o reutilizados, lo que nos permitirá llegar en el 2022 a ser carbono neutrales, 8 años antes de la meta establecida.

En Pavimentos Colombia, integramos la sostenibilidad a nivel estratégico y operacional, debido a que entendemos que es esencial para nuestro crecimiento, y por ello la incorporamos desde nuestro propósito empresarial: *“Desarrollar proyectos sostenibles de infraestructura de transporte que generan valor, teniendo como bandera la responsabilidad social empresarial, garantizando altos estándares de calidad, la protección del medio ambiente y el bienestar de nuestros trabajadores, el progreso de las comunidades en las que desarrollamos nuestro negocio, asegurando la rentabilidad y la permanencia en el mercado”*.

Si bien el compromiso en materia del cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible y de los principios del Pacto Global es desde la alta gerencia y transversal en la organización, existe una Dirección que es la responsable de generar las estrategias en materia de RSE, asegurar su cumplimiento y coordinar a las diferentes áreas.

Así mismo, en nuestro sistema de gobernanza que incluye el Código de Buen Gobierno Corporativo, el Código de Ética, el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SAGRILA/FT/FPADM y Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento



PAEC, incluimos nuestros compromisos, estrategias, áreas responsables, sistemas de gestión en materia de DDHH, trabajo decente, equidad de género, no discriminación, cuidado del medio ambiente, responsabilidad social empresarial, transparencia y anticorrupción, en los cuales las áreas responsables llevan a nivel operacional a través de políticas, procesos y procedimientos, matrices de riesgos y se evalúa su cumplimiento a través de la auditorías internas y externas del sistema de gestión integral, así como de las diversas certificaciones a los que nos sometemos.

En relación a nuestras iniciativas desarrolladas en 2020, en materia de desarrollo de comunidades, este año destaca sobre todo el proyecto desarrollado en el Parque Nacional Flamencos de la Guajira, con apoyo de Parques Nacionales y con la Alianza Suma tus Manos en Cabo de la Vela, cuyo objetivo principal es lograr el desarrollo sostenible de estas comunidades a través de la asociatividad y la construcción del Tejido social y la formación de capacidades, favoreciendo la autogestión comunitaria.

En materia ambiental seguimos con nuestro compromiso de reducir nuestra huella ecológica y en consecuencia nuestro consumo energético; destacamos la eliminación del carbón como fuente de energía y la constante disminución en términos absolutos y relativos, la disminución de residuos y del uso de agua de alcantarillado, y el uso responsable de la misma.


Mención especial merece nuestro compromiso con la calidad de vida de nuestros colaboradores, en nuestra organización la mejor inversión es aquella que se realiza en pro del desarrollo humano de nuestro personal, por lo que se han desarrollado desde hace muchos años una serie de programas enfocados en que nuestra gente y sus familias tengan condiciones dignas de salud, crezcan por medio de la educación continuada y capacitación profesional y tengan mayores oportunidades de lograr estabilidad económica al adquirir vivienda propia o mejorar las que ya tienen.

Estos resultados no serían posibles sin la confianza de la Junta Directiva de la compañía, de su personal, contratistas, accionistas, clientes y comunidades, quienes creen en el poder transformador del trabajo conjunto para crear sociedades más justas y sostenibles.

En Pavimentos Colombia creemos firmemente que la empresa hoy en día debe entenderse como parte del desarrollo del país y a partir de ahí debe iniciar sus estrategias de construcción y aporte social.

4





CONSTRUCCIÓN DE CIUDADES **SOSTENIBLES**



Nuestras obras y proyectos durante el año 2020 se desarrollaron en Bogotá, para seguir aportando a la modernización y mejoramiento de la infraestructura con nuestro principal cliente, el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU) y la Empresa Férrea con la construcción del Transmilenio de Soacha.



Transmilenio AV 68
Grupo 4 y 7



Transmilenio Soacha



Avenida Guayacanes
Gr 4 y 5 Bosa-Alsacia



Patio La Reforma



Patio Eléctrico SITP
Patio Green Móvil



Mantenimiento Vías
Troncal y no troncal



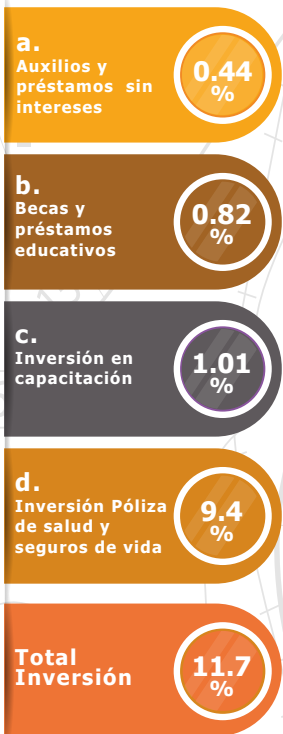
**NUESTRA
GENTE**



Nuestra gente es el capital más importante, por ello, durante el año 2020 nos ocupamos de generar el mayor apoyo posible durante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, haciendo un mayor énfasis en todas nuestras buenas prácticas de calidad de vida laboral y responsabilidad social empresarial. Todas las áreas de la organización dimos nuestro máximo para que en todo momento nuestra gente sintiera apoyo, compañía y estabilidad laboral tan necesaria en estos momentos de constantes cambios e incertidumbre.

Frente a lo anterior es importante mencionar que a pesar de la situación mundial del último año, nuestra organización incrementó la contratación y mantuvo todos los puestos de trabajo, cumpliendo con el 100% de sus compromisos legales y extralegales. A continuación describimos los indicadores más relevantes de nuestra gestión social, en donde se evidencia el porcentaje invertido con respecto a nuestras ganancias netas durante el año 2020:

BENEFICIOS EXTRALEGALES /SALARIO EMOCIONAL



En el gráfico anterior podemos observar nuestra inversión con nuestros colaboradores en auxilios y préstamos que corresponde al 0.44%, becas y préstamos educativos en 0.82%, en capacitación 1.01% y por último en pólizas de salud y seguros de vida en 9.4%, para un total de 11.7% de inversión con base a nuestras ganancias netas del año 2020.

TOTAL COLABORADORES 2020

En Pavimentos Colombia S.A.S dividimos nuestros cargos en 3 niveles como lo inicia nuestro procedimiento de Talento Humano, en el primer nivel se encuentran todos los cargos directivos como lo son las presidencias, direcciones y gerencias, en el segundo nivel se encuentran los mandos medios y profesionales y en el tercer nivel los cargos operativos, los que corresponden a todos nuestros asistentes, auxiliares, ayudantes de obra, entre otros, de todas nuestras áreas, a continuación se relaciona el porcentaje de nuestros colaboradores por niveles y sexo:

Nivel	Hombres	Mujeres
I	3%	2%
II	15%	12%
III	58%	10%

En el gráfico anterior se evidencia que dentro del nivel I el 3% de nuestros colaboradores son hombres y el 2% mujeres, en el nivel II corresponde a 15% hombres y 12% mujeres, para el nivel III el 58% que se desempeñan son hombres y el 10% mujeres.

- Total colaboradores directos: 365
- Total Colaboradores indirectos: 365
- Total: 730

Si deseas conocer más información sobre nuestras políticas, programas y procedimientos en Talento Humano, consulta el QR.





SELLO EQUIPARES

En el año 2019 obtuvimos el Sello Plata de Equidad Laboral EQUIPARES, lo que significó un primer paso hacia la consolidación y formalización de nuestras prácticas laborales en temas de equidad de género y empoderamiento de la mujer.

Durante el año 2020, ejecutamos el Plan de trabajo diseñado para llevar a cabo nuestras políticas de equidad, inclusión y diversidad, y con ello recibir en el 2021 una segunda auditoria de seguimiento que permita obtener el Sello de Oro en el año 2022.

La coyuntura generada por el COVID-19, fue una oportunidad para reforzar e implementar con mayor fuerza los programas, campañas y actividades alrededor del emprendimiento, la conciliación trabajo/familia, y el apoyo a la mujer gestante, con un fuerte componente en la promoción de masculinidades participativas e incluyentes en el hogar y el trabajo.

Por otro lado, fortalecimos el programa de empoderamiento de la mujer durante la pandemia, apoyando a todas aquellas mujeres y hombres que perdieron su trabajo durante la pandemia (2020/2021), con formación en línea para el fortalecimiento de las habilidades blandas y competencias laborales, como realizar una hoja de vida y presentar una entrevista, entre otras, por medio de nuestro aliado estratégico ADECCO.



La contratación de mujeres incrementó en un 0.1% para el año 2020.

Si quieres conocer más acerca de nuestras políticas y programas en Equidad de Género consulta el QR.





INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Tasa de Enfermedades Profesionales: 0%

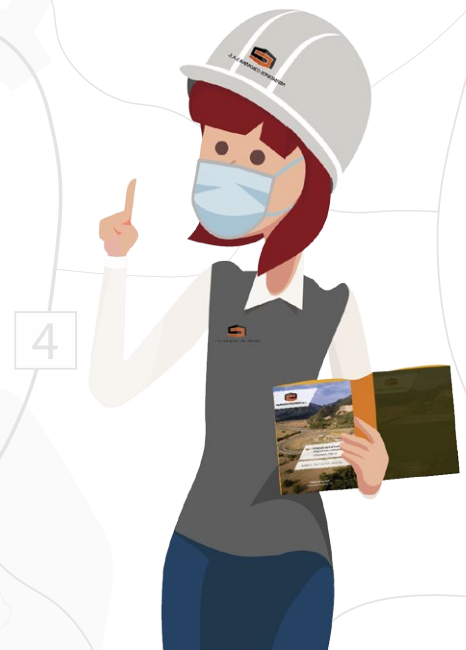
En los últimos 4 años no hemos tenido fatales: 0%

ESTRATEGIAS GENERALES PARA ABORDAR LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

Dentro de las estrategias establecidas por la organización para abordar la emergencia sanitaria a causa del COVID-19 se tienen las siguientes:

- Se elaboró, divulgo e implemento el Instructivo para el trabajo, relacionamiento y aislamiento inteligente Coronavirus COVID-19, en todos los centros de trabajo de la Organización.
- Se elaboró y asigno un presupuesto por centro de trabajo para la implementación del Instructivo para el trabajo, relacionamiento y aislamiento inteligente Coronavirus COVID-19.
- Se compraron todos los insumos definidos en el presupuesto para la implementación de las medidas preventivas del COVID-19 para cada centro de trabajo.
- Se realizó reinducción a todo el personal de la Organización y se entregó un Kit de protección de emergencia COVID-19, que contenía: respirador N95, tapabocas de tela, gel antibacterial, jabón líquido, termo, tula.
- Desarrollo de aplicación para auto reporté diario de condiciones de salud.
- Se flexibilizaron horarios de trabajo para bajar la carga ocupacional de los centros de trabajo.
- Se implementó el Trabajo en casa para el personal administrativo y personal con comorbilidades.


- Se actualizaron las matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos de todos los centro de trabajo incluyendo el riesgo por COVID-19 y la actividad de Trabajo en casa.
- Seguimiento a los casos sospechosos o positivos por parte del equipo de medicina preventiva.



4



Si quieres conocer más sobre nuestras políticas y programas en SST, consulta nuestro QR

A group of six people, three women and three men, are standing in front of a large truck. They are all smiling and waving their hands. The truck is a dark-colored cab with a large wooden cargo area. The background is a bright, hazy sky. The text 'RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL' is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center of the image. A white line graphic is positioned to the left of the text, consisting of a vertical line, a horizontal line, and a diagonal line forming a partial frame.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



En Pavimentos Colombia integramos la sostenibilidad a nivel estratégico y operacional ya que entendemos es esencial para nuestro crecimiento, por lo que generamos un Plan de sostenibilidad 2016-2020, alineado a nuestro Plan Estratégico General, donde se incluyen nuestras metas e indicadores en relación al cumplimiento de ODS, análisis de materialidad, identificación de grupos de interés, modelo y procedimiento de Responsabilidad Social Empresarial entre otros.

Si quieres conocer más, consulta nuestro QR



Las iniciativas de Sostenibilidad para el año 2020 tuvo como principal estrategia garantizar el bienestar de nuestros colaboradores y el de las comunidades en mayor riesgo socio económico, a causa de la emergencia sanitaria por el COVID 19. De tal modo, nuestro presupuesto se orientó a contribuir a la seguridad alimentaria de las familias, asesorar con profesionales expertos los casos de afectación a la salud mental para atención en crisis, acompañamiento a las nuevas maternidades y paternidades, y capacitación a las mujeres que perdieron su empleo a causa de la pandemia.

De manera simultánea, durante el periodo reportado continuamos con el desarrollo de los programas de Responsabilidad Social y Calidad de Vida, como son: Primero mi Casa, Muévete por un Causa, Asociación Gema, nuestros proyectos en Camarones y Cabo de la Vela en Guajira, entre otros que se diseñaron en este año para mejorar nuestras buenas prácticas laborales.

CONCILIACIÓN Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

EQUIDAD DE GÉNERO

Basados en el principio de Equidad laboral y los 7 principios de Pacto Global, hemos desarrollado diferentes programas como son:

- Promoción de paternidades y maternidades responsables
- Un canguro llamado Papá
- Plan de Empleabilidad en alianza con Adecco y entidades de gobierno para generar oportunidades de empleo
- Conmemoración del día de la mujer
- Educación inclusiva en todos nuestros proyectos con segunda infancia en escuelas rurales
- Fomento de la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados, a través de formación SENA a mujeres rurales.

GEMA: UNA MARCA PAVIMENTOS

Desde hace 6 años la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial contribuyó a la creación de la “Asociación GEMA”, conformado por las esposas de los colaboradores de nuestra planta de Sonso en el Valle del Cauca.

Este iniciativa surgió como una manera de responder a las necesidades de generación de ingreso familiar, después de la finalización del proyecto, así como al emprendimiento y a la equidad de género, siendo este uno de los pilares más importantes de nuestra organización en su gestión social.

Estas mujeres madres cabeza de hogar, emprendedora y líder nos han aportado en esta oportunidad con su gran talento en la confección de tapabocas de excelente calidad como parte de la dotación a nuestros colaboradores.



En algunas obras y oficinas administrativas se han entregado a la fecha 1.500 tapabocas.

MUÉVETE POR UNA CAUSA

Contribuimos al mejoramiento de la movilidad y seguridad del transporte público de nuestros colaboradores, para prevenir el contagio de COVID-19 facilitando la compra de bicicletas todoterreno, con un 30% subsidiado por parte de Pavimentos Colombia, y el 70% restante asumido por el colaborador sin ningún tipo de interés.

La priorización para asignación de este medio de transporte se determinó según la distancia del lugar de residencia de los colaboradores a su lugar de trabajo, y por ello utilizan transporte público, considerándose este factor un alto riesgo para el contagio del virus. También priorizamos las mujeres y aquellos colaboradores que han tenido un buen desempeño laboral. A todos los beneficiados con este programa se les capacitó en normas de tránsito y uso de elementos de protección para bici usuarios, siendo esta buena práctica empresarial reconocida por el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU.

100 colaboradores más disminuyeron su huella de carbono al utilizar medios alternativos de transporte y disminuyeron la tasa de contagio de COVID-19.

CADENA DE VALOR

En Pavimentos Colombia nos preocupamos por generar valor en nuestra cadena de suministro, es por ello que impulsamos a nuestros proveedores a mejorar sus prácticas laborales e iniciar su Responsabilidad Social Empresarial como un Sistema de Gestión articulado a su estrategia de negocio.

Acompañamos también la formalización de sus negocios e impulsamos la implementación de iniciativas como la promoción de los Derechos Humanos, la Equidad de género, y un enfoque Inclusivo en sus procesos de contratación, sin importar el tamaño de la empresa o el número de colaboradores.

En el año 2020 realizamos una capacitación de alto impacto, para el cumplimiento de las normas SSTT que



Puedes escanear el código QR y ver el video de asociación GEMA.

BOGOTÁ LA CIUDAD QUE SOÑAMOS

En alianza con el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), Pavimentos Colombia S.A.S desarrolló una metodología educativa para capacitar a niños y niñas en ciudadanía y cultura ciudadana, a fin de generar conciencia sobre valores tales como el respeto, la solidaridad, la integridad y la honestidad, piedras angulares para la sostenibilidad del mobiliario de las obras públicas, específicamente, la infraestructura del Transmilenio de la Av. 68 y proyecto Guayacanes. Para el año 2021, se formalizará la entrega de todas las herramientas pedagógicas, entre ellas la plataforma virtual que genera accesibilidad para población en condición de discapacidad visual y auditiva, incluida la cartilla física en sistema braille.

<https://www.idu.gov.co/>

<https://sites.google.com/pavcol.com/rse-idu/inicio>



garantizan la salud y seguridad en el trabajo, así como también, capacitamos en otros temas contractuales con el apoyo de todas las áreas de nuestra organización como son las Direcciones de Comunicaciones, SSTT, Compras, Sostenibilidad Ambiental y Responsabilidad Social.

Nuestras capacitaciones reconocen el esfuerzo de nuestros proveedores por mejorar sus sistemas de gestión, con la entrega de un certificado de asistencia avalado por la Red Pacto Global Colombia.

SEGURIDAD ALIMENTARIA

Promovemos la sostenibilidad en todos los ámbitos de la vida laboral y familiar, es por esto que implementamos la metodología de huertos caseros en el departamento del Tolima y Bogotá, a fin de educar a la niñez sobre la importancia de trabajar la tierra como ventaja competitiva de la ruralidad, y la seguridad alimentaria de frutas y vegetales de la canasta básica familiar.

En el marco de este programa, apoyamos el trabajo de grado de tres colaboradores de nuestra organización, quienes realizaron su trabajo de posgrado universitario en emprendimientos comunitarios a partir de huertos urbanos en la localidad de Bosa (Bogotá), lo cual generó herramientas y aprendizajes para replicar esta iniciativa en otras comunidades de nuestra zona de influencia directa de nuestros proyectos IDU.

Para el año 2021 implementaremos este programa en el proyecto del Patio la Reforma, en la localidad de Usme, con el fin de incentivar la producción de compost orgánico y huertos sostenibles.

Implementamos 25 huertos caseros con el apoyo de la Institución Educativa Carlos Lleras Restrepo en Cunira/Tolima en aras de aportar al cumplimiento de su PRAE institucional, y 8 huertos urbanos en la localidad de Bosa/Bogotá.

PROYECTO CAMARONES

Busca contribuir al desarrollo sostenible de la Guajira desde el año 2015, fecha en la que Pavimentos Colombia lideró esta iniciativa con el apoyo de entidades de gobierno, empresas privadas y la comunidad del Santuario de Fauna y Flora los Flamencos ubicado en el corregimiento de Camarones, Guajira.

En estos 6 años de implementación han sido múltiples los resultados e impactos positivos en relación a la conservación del medio ambiente y el desarrollo humano del resguardo wayúu Perraptú, a través del fortalecimiento del Sistema de Recolección de Residuos Sólidos y el emprendimiento de las mujeres artesanas.

Los resultados de este proyecto a Diciembre de 2020 son los siguientes:

SUMA TUS MANOS

Fomentar el desarrollo sostenible del Cabo de la Vela, a través de la estructuración de un Sistema de Recolección de Residuos Sólidos financieramente sostenible, que permita a la comunidad contar con su propia infraestructura para el transporte, recolección y reciclaje. Todo ello liderado por la comunidad wayúu, y el apoyo de empresas privadas en liderazgo de Pavimentos Colombia y la Red Pacto Global Colombia.

Como gran aporte en innovación social y sostenibilidad ambiental, estamos en desarrollo de los Bonos Azules únicos en Colombia, para el cuidado y mantenimiento del ecosistema marino y la conservación de la tortuga, amenazada por la caza ilegal.

El 50% de la Asociación Comunitaria está constituida por mujeres wayúu.



INDICADORES RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

NUESTROS INDICADORES	LÍNEA BASE
ÍNDICE DE COMPROMISO DE NUESTROS COLABORADORES	97/100
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN COMUNIDADES Y COLEGIOS	98/100
ÍNDICE DE REPUTACIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	96/100



SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL





Desde el año 2020 migramos a la Dirección Sostenibilidad Ambiental, la cual depende directamente de nuestra Presidencia Ejecutiva, ampliando nuestro radio de acción con un equipo interdisciplinar capacitado para abordar todas las exigencias de nuestros clientes y necesidades en nuestras megaobras.

NUESTRO EQUIPO

La Dirección de Sostenibilidad está conformada por un equipo interdisciplinar, permitiéndonos generar acciones de alto impacto y calidad.

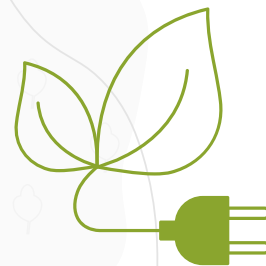
Además de esto Pavimentos Colombia S.A.S, cuenta con un Sistema de Gestión Integrado que se implementa y mantiene, enmarcado en nuestra política HSEQ, en donde uno de sus propósitos es promover la protección ambiental y prevenir la contaminación. Nuestro Sistema de Gestión está certificado bajos las normas ISO 9001 de 2015 e ISO 14001 de 2015.



Nuestra Organización establece los objetivos HSEQ; estos objetivos son coherentes con la política y son medibles por medio de indicadores de gestión que le permiten hacer seguimiento a estas directrices, entre ellos están el índice de conformidad legal de sostenibilidad ambiental, cumplimiento de plazos para trámites de sostenibilidad ambiental, programas de sostenibilidad y de planes de manejo ambiental y/o calificaciones, cuya meta es del 100%.

Por otro lado, el seguimiento y verificación del Sistema de Gestión se realiza a través de auditorías tanto internas como externas, siguiendo los parámetros de estándares internacionales.

4



Sostenibilidad Ambiental

Si quieres conocer más sobre nuestra política consulta nuestro QR.





NUESTROS PROGRAMAS AMBIENTALES

Entre las buenas prácticas que Pavimentos Colombia ha implementado desde la estrategia de mitigación, destacamos la generación de energía limpia, la sustitución de plástico de un solo uso, el compostaje de residuos sólidos, la reutilización de residuos de construcción y demolición, y el control de emisiones de material particulado.

Desde la estrategia de adaptación destacamos el ecodiseño de la planta Sibaté, el aislamiento térmico de la tubería de la misma planta, así como el manejo de agua residuales y recolección de agua de lluvia para su uso en baños y en riego de las áreas verdes; por último, desde la estrategia de compensación se tiene la compra de bonos verdes, la reforestación y generación de zonas verdes.

Programas Ambientales



Programa	Objetivo	Meta	Resultado
Manejo Integral de Residuos	Lograr que la proporción de residuos no reciclables respecto al total generado no sea mayor al 38%.	≤ 38%	20,78%
Cambio Climático	Implementar medidas de mitigación para el control de la contaminación por Gases Efecto Invernadero.	100%	100%
Optimización del recurso Agua	Reducir en 21% el consumo de agua en actividades administrativas respecto al consumo teórico establecido.	≥ 21%	28%
Consumo Racional de Energía	Reducir en 5% el consumo de energía respecto al consumo teórico establecido	≥ 5%	25,50%
Gestión integral del plástico de un solo uso	Sustituir durante el año 2020 el 100% de los mezcladores plásticos de café, por materiales biodegradables	12% I Trimestre 24% II Trimestre 75% III Trimestre 100% VI Trimestre	100%
	Reducir al 20% el uso de bolsas plásticas mediante la utilización de materiales naturales	≥ 20%	34,81%



CAPACITACIONES A NUESTRO PERSONAL

Dentro de nuestros programas ambientales y los PMA, capacitamos a nuestros colaboradores en temas de ahorro y uso eficiente de agua y energía, gestión integral de residuos sólidos y peligrosos, gestión integral de Residuos de Construcción y Demolición - RCD, gases y efecto invernadero y adaptación al cambio climático, consumo sostenible de recursos naturales, buenas prácticas y responsabilidad ambiental, reducción de huella de carbono, tratamientos silviculturales y protección de fauna y flora. Durante el año 2020 nuestros colaboradores recibieron 1200 horas de capacitación en los temas mencionados anteriormente.

ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

● ENERGÍA

Generación de energía limpia

Pavimentos Colombia en sus oficinas administrativas de la ciudad de Bogotá cuenta con un sistema solar fotovoltaico de 20 kWp, que consta de 62 paneles solares, 2 inversores de 10 kW. El sistema de paneles solares tiene como particularidad que cuando se presentan excedentes de energía los excedentes son inyectados a la red, contabilizados mediante un contador bidireccional y posteriormente, los kWh excedentes son cruzados en la facturación.

A la fecha, los paneles solares han generado 33,71MWh de energía limpia lo que se traduce ambientalmente en 17.89 toneladas menos de CO2 que la organización dejó de emitir a la atmósfera.

● AGUA

Implementamos sistemas de captación de agua lluvia. En total 189.36 m3 del líquido usado para riego.

Generamos conciencia en nuestros trabajadores y creamos cultura para el consumo responsable de agua.

● AIRE

Compensamos nuestras emisiones a través de la adquisición de bonos de carbono con lo que hemos removido 5.750 toneladas de CO2 de la atmosfera.

Mantenemos nuestras emisiones de fuentes fijas por debajo de los límites permisibles establecidos en la legislación ambiental vigente: Resolución 909 de 2008.

Instalamos jardines verticales para captar Gases Efecto Invernadero.

Reducimos nuestra huella de Carbono en 4.2 Ton de CO2 al generar 21 MWh de energía limpia a través de paneles solares.

PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S. | **PIENSA VERDE**

17 DE MAYO DÍA MUNDIAL DEL RECICLAJE

12 Millones de toneladas de residuos se generan en Colombia al año, de las cuales se recicla en promedio un 17%.

321 Rellenos del país cumplirán su vida útil en cuatro años.

¿Qué haremos entonces con nuestros residuos?

RECICLEMOS

Separa los residuos correctamente y de esta manera contribuyes a darle más vida útil a los rellenos sanitarios.

No aprovechables | Orgánicos | Aprovechables

¡Por nuestro planeta, por ti y por tu familia!



● RESIDUOS SÓLIDOS

Realizamos un manejo ambientalmente sostenible de los residuos generados.

Campaña Botellas de Amor

Transformación de residuos plásticos para elaboración de madera plástica usada en la construcción de parques infantiles y viviendas para el beneficio de poblaciones vulnerables.

Implementamos prácticas para sustituir el plástico de un solo uso en el desarrollo de nuestras actividades.

Durante el 2020, dejamos de utilizar 3500 bolsas plásticas y se sustituyeron por bolsas en materiales biodegradables o de fibras naturales.

Adicionalmente se realizó la sustitución de pitillos plásticos por mezcladores de madera.

● CAMBIO CLIMÁTICO

Se sembraron 14.497 árboles en áreas de influencia de nuestras obras.

Cultivamos árboles atrayentes de fauna en nuestro vivero con los que generamos zonas verdes.

Hemos instalado 100m² de jardines verticales y generamos zonas verdes en nuestras oficinas y obras.

ESTRATEGIAS DE COMPENSACIÓN

a. Generación de zonas verdes

Una de nuestras prácticas insignia implementadas en los centros de trabajo, es la generación de zonas verdes a través de la instalación de jardines verticales o ampliación de jardines existentes. Con esta acción, contribuimos a la captación de gases efecto invernadero responsables del calentamiento global, mejoramos a su vez el aspecto visual del paisaje y contribuimos al aumento de fauna en

estas zonas. Pavimentos Colombia tiene implementado 109 m² de jardines verticales, donde se siembran plantas de jardín, suculentas y aromáticas. Esta práctica sostenible de generación de zonas verdes, se mantiene con la implementación de cada nuevo proyecto.

b. Reforestación

Una de las contribuciones de la organización para mitigar el cambio climático, es la reforestación. A la fecha, Pavimentos Colombia ha sembrado 14.497 árboles en áreas de influencia de nuestras obras adicionales a los exigidos por contrato. Agregado a ello, se está trabajando en el cultivo de árboles atrayentes de fauna, a través de viveros para su posterior siembra en áreas de influencia de los proyectos y vinculando a la comunidad.

c. Compensación de huella de carbono

La Organización compensa su huella de carbono mediante la adquisición de bonos de carbono que son un mecanismo internacional para reducir las emisiones de CO₂ que contribuyen al calentamiento global. Un bono de carbono representa la reducción de una tonelada de CO₂ que ha sido removida de la atmósfera, con ello se ha logrado compensar 8.300 Tn de CO₂ equivalente.

Aportamos 439 árboles para la reforestación del Amazonas, en medio de la contingencia por la pérdida de bosque a causa de la quema.



GOBIERNO CORPORATIVO



DERECHOS HUMANOS

En Pavimentos Colombia contamos con una política para la protección de los Derechos Humanos, transversal a todas las áreas de la compañía y a partir de la cual implementamos los principios de Pacto Global.

Como parte de la plataforma estratégica en tema de Derechos Humanos, contamos con el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética y la Política de Responsabilidad Social Empresarial, que de manera articulada propende por proteger los derechos y gestionar una debida diligencia en caso de vulnerarse alguno de ellos.

Desde el año 2012 formalizamos nuestro compromiso ante la Red Local del Pacto

Global de Naciones Unidas a través de una carta presentada por la presidenta de

Pavimentos Colombia, con ello nuestra organización consolidó su actuar con cada grupo de interés en ejercicio de su gobernanza y ética empresarial.

Campañas publicitarias.

Para el mes de Agosto se lanzó la pieza publicitaria que resalta la transparencia de beneficiarios finales en todos los contratos y la importancia de realizar la debida diligencia a proveedores y contra estas, garantizando que no se realicen negociaciones con empresas fantasmas.

En el mes de Octubre se compartió mediante comunicación interna la pieza elaborada por Negocios socialmente responsables, para el día Nacional de la Prevención del Lavado de Activos.

Si deseas mayor información consulta este código QR



CADENA DE VALOR

En Pavimentos Colombia los proveedores y contratistas son socios estratégicos que hacen posible nuestra operación en todo el territorio nacional, Por esta razón hemos consolidado políticas, procedimientos y programas de capacitación a la medida para que ellos de manera simultánea a nuestro negocio, crezca y generen valor con todos sus clientes. Si quieres conocer nuestra estrategia con la cadena de valor, haz clic en el código QR y visualizarás el ejercicio de buen gobierno y relacionamiento comercial con proveedores, que parten del cumplimiento de los principios del Pacto Global de la Naciones Unidas respecto a la Prevención de la gestión anticorrupción, promoción de los derechos humanos, el comercio justo, entre otras buenas prácticas.

Si quieres conocer nuestra estrategia con la cadena de valor, haz clic en el código QR



CAMPAÑAS PUBLICITARIAS

Para el mes de Agosto se lanzó la pieza publicitaria que resalta la transparencia de beneficiarios finales en todos los contratos y la importancia de realizar la debida diligencia a proveedores y contra estas, garantizando que no se realicen negociaciones con empresas fantasmas.

En el mes de Octubre se compartió mediante comunicación interna la pieza elaborada por Negocios socialmente responsables, para el día Nacional de la Prevención del Lavado de Activos.



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.

TRANSPARENCIA DE BENEFICIARIOS FINALES EN TODOS LOS CONTRATOS

EN NUESTRA ORGANIZACIÓN DEBEMOS EXIGIR QUE
LOS ASOCIADOS DE NEGOCIOS Y PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS
REVELEN QUIÉNES SON SUS BENEFICIARIOS FINALES



Así conoceremos a las
personas de carne y hueso
y los reales dueños de empresas
detrás de cada contrato!



EN PAVIMENTOS COLOMBIA

Hacemos la debida diligencia de:

- ✓ Verificación SAGRLAFT.
- ✓ Verificación documentos de personas naturales y jurídicas.
- ✓ Visita a proveedores.

Así decimos
NO MÁS EMPRESAS FANTASMAS

**CONSTITUIDAS
PARA FACILITAR
EL ROBO DE RECURSOS**



**ASEGUANDO LA
IMPUNIDAD DE
SUS ACTORES**

LO ANTERIOR DEBE COMPLEMENTARSE CON **ALGO CLAVE:**

La aplicación y acción por parte de todo el personal de Pavimentos Colombia con el Código de Buen Gobierno, Código de Ética, Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC) y la vivencia diaria de nuestros Valores Corporativos.





DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA CORRUPCIÓN

9 de diciembre



• En tus manos está el cambio •

¿Y tú de qué lado estás?

- Corrupción
- Narcotráfico
- Contrabando
- Extorsión
- Trata de personas

Octubre
29 DÍA NACIONAL DE LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS

Logos: nrs, GOBIERNO DE COLOMBIA, MINJUSTICIA, Cámara de Comercio de Bogotá, UNODC, UJAF, ES UNIÓN COLOMBIA, ANÁLISIS

4

VALORES QUE CONSTRUYEN FUTURO



Pacto Global
Red Colombia

VALIDACIÓN COP AVANZADO

Nombre de la Empresa:	PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S
Ciudad de ubicación	BOGOTÁ D.C
Dirección de correspondencia	AV CALLE 82-10-50 PISO 9
Teléfono	3760030
Página web	www.pavimentoscolombia.com
Nombre del responsable del informe	MÓNICA COLIN
Cargo del responsable del informe	DIRECTORA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CALIDAD DE VIDA
Correo electrónico del responsable del informe	mcolin@pavcol.com

GENERALIDADES

CRITERIOS	PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
¿Qué periodo de tiempo cubre su COP?	Prácticas de RSE de 2020	"El Comunicado de Progreso (COP) de 2021 se desarrollará a partir de los 21 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas que dan cuenta de la gestión empresarial a nivel social, ambiental y de buen gobierno. Para este informe todas las áreas de la compañía participan con la sistematización de sus indicadores anuales."	Esta práctica se viene desarrollando 10 años consecutivos, ya que desde el año 2012 adquirimos el compromiso de reportar toda nuestra gestión social, económica y ambiental, con el fin de que todos nuestros grupos de interés estén informados sobre los temas materiales y/o relevantes de nuestra organización. En este informe reportaremos el año 2020.
¿Su COP contiene una declaración del Gerente General (o equivalente) expresando su apoyo continuo al Pacto Mundial y renovando el compromiso de la empresa a la iniciativa y sus principios?	Si, la Presidente de Pavimentos Colombia S.A.S desde el año 2012 presentó su carta de motivación para alinear las acciones de la organización a los 10 principios del Pacto Global. De este mismo modo, todas las unidades de negocio se encuentran articuladas a las acciones promovidas por el Pacto Global, en procura de respetar y defender los Derechos Humanos en especial los derechos de los colaboradores, todo por medio de la política de RSE.	La Dirección de RSE y Calidad de Vida es el área encargada de renovar año tras año el compromiso frente al Pacto Global, teniendo como base el interés de la Junta Directiva	Si, la Presidente de Pavimentos Colombia S.A.S desde el año 2012 presentó su carta de motivación para alinear las acciones de la organización a los 10 principios del Pacto Global. De este mismo modo, todas las unidades de negocio se encuentran articuladas a las acciones promovidas por el Pacto Global, en procura de respetar y defender los Derechos Humanos en especial los derechos de los colaboradores, todo por medio de la política de RSE.
¿Su COP contiene una descripción de las acciones y políticas relacionadas con las siguientes áreas?	Si, el Comunicado de Progreso que a su vez se presenta como el informe de sostenibilidad, desarrolla en cada uno de sus capítulos toda la información relevante al desempeño social, económico y ambiental de la organización.	Para el desarrollo de este informe tenemos como base el desarrollo de los 21 principios del Pacto Global y gran parte de los indicadores propuestos en la guía GRI Standars.	Si, nuestro Comunicado de Progreso (COP) reporta toda la información relevante respecto a nuestro desempeño social, económico y ambiental. También tiene presente la gestión que realizamos con cada uno de nuestros grupos de interés, principalmente proveedores, comunidades, clientes y Estado
Derechos humanos	Dentro del informe se reportan todas las acciones que desarrolla la organización en temas de Derechos Humanos y Derechos Laborales. Siendo así tenemos en cuenta indicadores relacionados con el buen gobierno, las prácticas de responsabilidad social empresarial y la gestión del talento humano.	A partir de la política de Responsabilidad Social Empresarial, desarrollamos estrategias que sean el marco de acción para las áreas de servicio, a partir de la implementación del código de buen gobierno, código de ética y el reglamento interno de trabajo, que promueve los negocios responsables siendo siempre respetuosos con los derechos humanos y laborales de todos nuestros grupos de interés.	Desarrollo de indicadores relativos al análisis de los derechos humanos en la organización, dentro y fuera de la misma
Principios laborales	El cumplimiento de la norma es indispensable y relevante en nuestra organización, pues es fundamental para proteger y garantizar el respeto de los derechos laborales. Para ello contamos con la Dirección de Talento Humano que apoyada con la Dirección de RSE y Calidad de Vida, se encarga de velar, proteger y garantizar que todos los colaboradores tengan un trato digno, respetuoso e incluyente sin importar las diferencias existentes que pueden ser susceptibles de discriminación en el cotidiano.	Para hacer veeduría del cumplimiento de los derechos laborales, todas las actuaciones dentro y fuera de la organización son orientadas por el Código de Buen Gobierno que a su vez contiene el Código de ética y los valores corporativos que caracterizan el comportamiento y actuar frente a determinadas situaciones. Todos los años estaremos mejorando nuestras prácticas, este ha sido el caso de la implementación de los buzones de sugerencias liderados por la Presidenta y la línea ética que atiende todas las irregularidades que puedan existir frente a la vulneración de los principios laborales.	La presidencia de manera anual dispone de buzones en todas las oficinas y frentes de trabajo para que los colaboradores de manera libre y anónima puedan manifestar alguna situación irregular que haya de cuenta de alguna vulneración de sus derechos. Por otro lado contamos con profesionales encargados de visitar todos los frentes de trabajo de manera sistemática en todo el año, para reoger las inconformidades y/o necesidades de que puedan afectar su calidad de vida. Por supuesto, todas estas inquietudes son gestionadas y resueltas en un periodo corto de tiempo



CRITERIOS	PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Medio ambiente	<p>"El respeto por el medio ambiente es fundamental y necesario para el desarrollo de nuestra actividad económica, ya que además de validar nuestra filosofía de ser ambientalmente responsables en todo momento, legítima nuestras acciones correctas frente al gobierno, clientes, accionistas y comunidades. De este modo, la Dirección de Gestión Ambiental fue creada durante el año 2020 con objetivos tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar nuestras acciones de cuidado del medio ambiente, antes, durante y después de cada proyecto. 2. Llevar una trazabilidad rigurosa de cómo estamos haciendo uso del recurso aire, suelo y agua prioritariamente. 3. Implementar un sistema de gestión que mida y monitoree en todo momento nuestro desempeño ambiental. <p>Es así como se han desarrollado programas de educación ambiental, campañas de reciclaje y reutilización de aprovechables, entre otras actividades que involucran a todos nuestros de interés y en especial a toda la cadena de valor de la organización."</p>	<p>"Durante el 2020 implementamos diferentes programas, campañas y acciones para desarrollar el sistema de gestión ambiental, necesario para renovar nuestras licencias y a su vez, ser coherentes con nuestra política HSEQ y de RSE. Nuestros programas, campañas y acciones están dirigidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - protección del aire, suelo y agua " 	<p>"Durante todo el año se desarrollan programas de ambientales relacionados con temas como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reciclaje y reutilización de aprovechables 2. Ahorro de energía y agua en oficinas y baños 3. Reutilización de papel para impresiones 4. Reforestación 5. Renovación de tecnologías 6. Medición de huella de carbono en plantas y oficinas 7. Para el próximo año se espera iniciar prueba piloto para implementar paneles solares"
Lucha contra la corrupción	<p>"El Gobierno Corporativo de Pavimentos Colombia S.A.S es sólido frente a la prevención y lucha contra la corrupción, pues desde la Junta Directiva se desarrolló e implementó el Código de BUen Gobierno, el PAEC y SAGRLAFT, con el fin de prevenir el lavado de activos y la gestión anticorrupción.</p> <p>Mediante la implementación del Código de Buen Gobierno (CBG), LA ORGANIZACIÓN busca promover la transparencia, la eficacia y la equidad en sus actuaciones y adicionalmente, implementar medidas basadas en la realidad empresarial que aseguren la sostenibilidad de LA ORGANIZACIÓN, el incremento de la competitividad, la prevención y mitigación de riesgos, el desarrollo sostenible y la responsabilidad empresarial, mediante la aplicación de medidas a diferentes niveles de forma tal que se logre el compromiso de todos los que la integran y se vincule de manera efectiva a sus clientes y proveedores en el cumplimiento del mismo.</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos.</p> <p>Como producto del compromiso que debe existir por parte de las Organización de realizar el cumplimiento del objeto social no solamente bajo el cumplimiento de la ley, sino de las buenas prácticas corporativas (corporate governance) y de la debida diligencia que debe emplearse en la totalidad de las actividades y operaciones al interior y frente a terceros, la Organización ha decidido proceder a la implementación de un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), con el fin de desarrollar nuestras actividades comerciales mediante prácticas seguras y responsables y mitigar las amenazas internas y los riesgos externos."</p>	<p>Implementación del Código de Buen Gobierno, el Programa Anticorrupción de ética cumplimiento (PAEC), y el Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo (SAGRLAFT).</p>	<p>Estos programas se implementan de forma transversal en toda la organización. Está respaldado por la Dirección de Prevención de Riesgos, encargado de hacer cumplir las políticas anteriormente mencionadas y el funcionamiento de la línea ética entre otras herramientas de alta confidencialidad que contribuyen a prevenir riesgos para la organización y sus colaboradores en particular.</p>
¿Su COP es aplicable y contiene una descripción de políticas y prácticas relacionadas con las operaciones de su empresa en áreas conflictivas y/o de alto riesgo?	<p>Si, la Dirección de Prevención de Riesgos es el área encargada de aterrizar todas las políticas relacionadas con la seguridad de las operaciones en zonas de conflicto.</p>	<p>Antes de cada proyecto se realizan estudios de seguridad que identifica el tipo de población, los riesgos asociados a la operación, vías de acceso, la existencia de grupos al margen de la ley, entre otros aspectos que pueden llegar a prevenir una situación peligrosa. Del mismo modo, se realiza seguimiento durante y después del proyecto.</p>	<p>"Visitas en campo Redes de apoyo de tipo interinstitucional (ej: Policía nacional, ejército, comunidad, otros) Medios de comunicación efectivos Garantía de socialización de proyecto"</p>
¿Su COP contiene una medición cualitativa y/o cuantitativa de los resultados que ilustre en qué medida los objetivos/indicadores han sido alcanzados?	<p>Si, los indicadores propuestas por GRI nos han permitido hacer trazabilidad de los resultados en los últimos años, evidenciando que cada vez más hemos mejorado nuestra gestión en cada uno de los desempeños: económico, social y ambiental</p>	<p>Por otro lado, cada área de la organización posee unos indicadores que a su vez son socializados a la Junta Directiva para identificar la eficiencia y la eficacia de cada Dirección.</p>	<p>"Informes de gestión comités con Vicepresidencia socialización de resultados en comunicación interna"</p>
¿Cómo comparte su organización la COP con los grupos de interés?	<p>"En las comunidades, el equipo social se encarga de realizar el ejercicio de rendición de cuentas con el fin de divulgar de manera transparente las actividades realizadas, los resultados e inversiones. Con los colaboradores se divulgan los resultados de la COP por los medios de comunicación interna como son las carteleras, los mailings, magazin, entre otros. Con la Junta Directiva se comparten espacios como comités, en donde se entregan informes de gestión de manera mensual. Y para el caso de proveedores, clientes y estado, se entrega el informe de sostenibilidad de manera anual "</p>	<p>La rendición de cuentas y la socialización de los resultados de la COP están a cargo de la Dirección de RSE y Calidad de Vida y se cumple de manera mensual y anual, según sea el grupo de interés.</p>	<p>"Informes de gestión comités con Vicepresidencia socialización de resultados en comunicación interna"</p>
¿Cómo es evaluada la exactitud y la exhaustividad de la información en su COP por un tercero calificado?	<p>A través de la revisión del documento por parte del Pacto Global, se identifica el nivel de exhaustividad y claridad de la COP. Sin embargo, antes de que llegue a esta instancia a sido verificado el contenido de los indicadores, la coherencia de la información divulgada y la integralidad del mismo por parte de la Junta Directiva</p>	<p>La Dirección de RSE y Calidad de Vida se encarga de evaluar el contenido de la COP en cada uno de sus principios.</p>	<p>Durante el primer semestre de cada año se recibe la COP ya terminada para proceder a la revisión y publicación.</p>



IMPLEMENTAR LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LAS ESTRATEGIAS Y LAS OPERACIONES

CRITERIO 1: LA COP DESCRIBE LA IMPLANTACIÓN EN LAS FUNCIONES CORPORATIVAS Y UNIDADES DE NEGOCIO

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan sus planes para avanzar en esta área en su COP	<p>"Pavimentos Colombia SAS ha desarrollado por diferentes medios la divulgación de los compromisos adquiridos con el Pacto Global, respecto al cumplimiento de los 10 principios. Estos medios hacen relación a las políticas y la estrategia empresarial que ponen de manifiesto la filosofía de nuestra organización y la manera en como la aterriza en todas sus operaciones.</p> <p>En un primero momento, la estrategia empresarial se encuentra reflejada en "La Mega" que corresponde a todos aquellos retos que se plantean hacia adelante en términos de sostenibilidad financiera, social y ambiental. Para mayor información la planeación estratégica se encuentra divulgada en nuestra página web (https://www.pavimentoscolombia.com/about-us): Para el 2026 Pavimentos Colombia será una organización con un Margen de Utilidad Operacional promedio de los últimos cinco años del 17% con un crecimiento anual promedio del 10%. (https://www.pavimentoscolombia.com/about-us).</p> <p>En segunda instancia contamos con la política HSEQ que da cuenta del sistema de gestión de la organización y evidencia como de manera transversal a los procesos operativos se divulga, prioriza y tiene en cuenta el respeto por los derechos humanos y ambientales."</p>
Adjudicar la responsabilidad de la ejecución de la estrategia de sostenibilidad en funciones corporativas relevantes (abastecimiento, asuntos corporativos, recursos humanos, legal, etc.), asegurando que ninguna función esté en conflicto con los compromisos y objetivos de sostenibilidad de la compañía.	Estrategia de sostenibilidad implementada y revisada a largo plazo, (\$\$\$\$)	<p>"A cargo de la Dirección de RSE y Calidad de Vida está la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad 2016-2026. La estrategia parte de un modelo de RSE que busca mejorar la situación económica, social y ambiental de los grupos de interés con los que nos relacionamos, a través de la disminución del impacto de nuestras actividades. Por supuesto en este modelo tenemos en cuenta la misión y visión de la organización, los asuntos materiales y mayores preocupaciones de nuestros grupos de interés y los retos de la sociedad para una mejor calidad de vida.</p> <p>Nuestras prioridades estratégicas están relacionadas con la promoción de la vivienda, la educación, el cuidado del medio ambiente, la ética y transparencia en nuestras operaciones.</p> <p>Dentro de la estrategia para el cuidado del MEDIO AMBIENTE se encuentran las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Disminuir emisiones Disminuir consumo de energía Disminuir huella hídrica Compensación medioambiental Compensación de proveedores Disminuir residuos <p>Para el caso de la sostenibilidad a través de la EDUCACIÓN las acciones son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Salud y Seguridad laboral Diversidad e Inclusión RSE y cuidado medio ambiente Formación en código de ética, anticorrupción, transparencia y derechos humanos Emprendimiento e innovación Auxilios y Becas para educación Programa voluntariado corporativo <p>En cuanto a la VIVIENDA contamos con el programa Primeromi Casa y Muévete por una Causa, los cuales promueven el mejoramiento de la vivienda y la habitabilidad.</p> <p>Por último, para el mejoramiento de la CALIDAD DE VIDA tenemos actividades relacionadas con: acompañamiento al colaborador, Programa de Salud Integral, Campañas de voluntariado corporativo, entre otros.</p>
Alinear estrategias, objetivos y estructuras de incentivos con la estrategia de sostenibilidad corporativa en todas las unidades de negocio y subsidiarias	Gestión de riesgos (3 ámbitos) entendida identificación, clasificación y mitigación de R y O, en el mediano y cortoplazo.	<p>"Contamos con 13 objetivos estratégicos los cuales están divulgados en nuestra página web y código de Buen Gobierno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crecer rentablemente y generar valor de manera sostenible. 2. Asegurar el flujo de caja para la operación de la Compañía. 3. Crecer en mercados y negocios. 4. Aumentar la satisfacción del cliente. 5. Mejorar la calidad de vida interna y de las comunidades. 6. Mejorar la calidad del producto y servicio. 7. Fortalecer la gestión de proveedores. 8. Reducir la huella de carbono producto de las actividades de la Organización. 9. Reducir la accidentalidad y las enfermedades laborales en la población trabajadora. 10. Desarrollar la capacidad del recurso humano y gestión del conocimiento. 11. Lograr la estabilidad de los colaboradores en la compañía. 12. Garantizar la disponibilidad, integridad y seguridad de la información. 13. Interiorizar los valores: Integridad, Responsabilidad, Respeto y Solidaridad.
Asignar la responsabilidad de la implementación de la sostenibilidad corporativa a un individuo o grupo en las unidades de negocio y subsidiarias.	Gestión de riesgos (3 ámbitos) entendida identificación, clasificación y mitigación de R y O, en el mediano y cortoplazo.	<p>"La estrategia de sostenibilidad está a cargo de la Dirección de Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida, conformada por un equipo interdisciplinar que desarrolla programas y proyectos que incentivan el desarrollo humano de los colaboradores, comunidades y en general toda la cadena de valor, propendiendo por una relación de buen vecino con nuestros grupos de interés antes, durante y después de nuestra operación, haciendo el negocio sostenible en los diferentes ámbitos ya que se protegen y respetan los derechos humanos y ambientales.</p> <p>Por otro lado, esta Dirección se encarga también de articular la labor realizada en todas las demás áreas de la organización articulando los valores corporativos, los objetivos de desarrollo sostenible, los 10 principios de Pacto Global y los buenas prácticas de buen gobierno. En este sentido es importante mencionar que la Dirección de RSE y Calidad de Vida, está a cargo y hace parte del comité de Vicepresidencia Corporativa, lo cual asegura que todas las acciones que de allí se generen serán implementadas de manera transversal en la organización."</p>
Diseñar la estrategia corporativa de sostenibilidad de tal manera que se impulsen las sinergias dentro y entre áreas específicas para gestionar adecuadamente los costos de oportunidad	Gestión de riesgos (3 ámbitos) entendida identificación, clasificación y mitigación de R y O, en el mediano y corto plazo.	<p>"El diseño de la estrategia de sostenibilidad se desarrolla cada siete años entre la Gerencia, las vicepresidencias y las direcciones de cada área de Pavimentos Colombia. Para este ejercicio se dispone de un lugar fuera de la oficina, adecuado para realizar análisis, identificar los riesgos del negocio, objetivos estratégicos y trabajar en liderazgo y comunicación entre otras habilidades gerenciales.</p> <p>Del diseño de esta estrategia se obtiene como resultado la "MEGA", correspondiente a 13 objetivos estratégicos de la organización, relativos a temas ambientales, sociales, económicos, comerciales, entre otros."</p>



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Asegurar que las diferentes funciones corporativas se coordinen para maximizar el rendimiento y evitar impactos negativos imprevistos	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	El comité implementado por la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos está encargado de articular las acciones de todas las áreas con el fin de optimizar el recurso tiempo, los recursos humanos y los recursos económicos para obtener los mejores resultados, provenientes de las metas propuestas en cada mapa de procesos y en la MEGA. A este comité pertenecen las siguientes áreas de la organización: Gestión Social (salud y seguridad en el trabajo), Dirección de Talento Humano, Dirección de Responsabilidad Social Empresarial, Dirección de Calidad, Dirección de Gestión Ambiental, Coordinación de obras.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	GRI -ETHOS - IRIS - BSC (Interno)...etc...	Toda la estructura del negocio está en función del logro de la "MEGA", en la cual se cuida el cumplimiento de los 13 objetivos estratégicos que se deben llevar a cabo. Durante el año 2019, se implementó también el Comité de a Vicepresidencia de Construcciones, en donde todos los directores de los proyectos se reúnen para evaluar la sostenibilidad económica, social y ambiental de cada contrato, evidenciando las limitaciones, necesidades y estrategias para hacerlo sostenible hasta la entrega final.

CRITERIO 2: LA COP DESCRIBE LA IMPLANTACIÓN EN LA CADENA DE VALOR

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	"Diferentes áreas de la organización implementan desde la estrategia empresarial diferentes estrategias para consolidar buenas prácticas con los proveedores y subcontratistas. Esta responsabilidad es extendida a las áreas de: Compras, Calidad, Responsabilidad Social Empresarial y Talento Humano. A partir de estas acciones en los procedimientos y políticas está estipulado en la matriz de contratación a proveedores, que todos los proveedores deben cumplir con unos requisitos mínimos para poder prestar sus servicios a Pavimentos Colombia, como es el respeto de los derechos humanos, la no contratación de mano de obra infantil, no al trabajo forzoso y cuidar el medio ambiente entre otros aspectos incluidos en los 10 principios del Pacto Global. Otro programa implementado para desarrollar los 10 principios en la cadena de valor es el procedimiento "Formación a Proveedores" que consta de objetivo, metodologías, proceso de seguimiento, indicadores y otros relacionados con la capacitación continua en la cadena de valor."
Analizar cuidadosamente cada segmento de la cadena de valor ("upstream" / "downstream"), a la hora de evaluar riesgos, oportunidades e impactos		"Durante el periodo reportado es importante mencionar que todos nuestros clientes nos realizan evaluaciones y retroalimentación del desarrollo de nuestra obra. En este sentido nuestro principal cliente es el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU). De esta misma manera, nosotros como empresa contratista evaluamos nuestros proveedores en cada uno de los cumplimientos que debe tener en temas contractuales como son: documentación actualizada, protocolos de bio seguridad, cumplimiento en el pago de parafiscales a sus colaboradores, y el estudio de riesgos e impactos ambientales en el entorno de su operación y producción. Con estas evaluaciones buscamos que la calidad de su trabajo sea de la mejor calidad y que se respeten todos los compromisos de respeto a los derechos humanos y protección del medio ambiente. Algunos de nuestros principales Proveedores son: Opconstrucciones, Apindico, MHG construcciones, Draga ingeniería, Gvial. Todos ellos son proveedores de maquinaria amarilla y servicio de personal de obra."
Comunicar políticas y expectativas a proveedores y otros socios relevantes		"En el Comunicado de progreso o informe de sostenibilidad comunicamos anualmente todo lo relacionado con nuestro desempeño social, económico y ambiental y que es del interés de nuestros proveedores y socios relevantes. Por otro lado, desde el año 2018 hemos implementado capacitaciones recurrentes a nuestros proveedores que dan cuenta de los procesos que debe cumplir para continuar prestando sus servicios, no solo con miras al cumplimiento legal, sino también de responsabilidad social."
Implementar mecanismos de seguimiento y aseguramiento (ej.: auditorías/ evaluaciones) dentro del círculo de influencia de la compañía para verificar cumplimiento		"Específicamente para los proveedores que hacen parte de nuestra cadena de valor, se realizan evaluaciones sistemáticas, así como visitas a sus lugares de trabajo para validar el cumplimiento de todos los requisitos contractuales y de RSE para con su operación y colaboradores. Por otro lado, nosotros como organización también somos evaluados por expertos externos por medio de auditorías internas y externas para la renovación de nuestras certificaciones ISO por BUREAU VERITAS, además, la Vicepresidencia administrativa y financiera se encarga de hacer seguimiento detallado de todo lo relacionado con la gestión de proveedores en los diferentes niveles."
Concienciar, entrenar e implementar otros tipos de capacitación entre proveedores y otros socios		A todos los proveedores se les da capacitación y herramientas sobre todos los criterios que deben cumplir a cabalidad para ser parte de nuestra cadena de suministro. En este sentido, no solo deben cumplir con lo legal como es trabajo digno y el cumplimiento en el pago de parafiscales a sus colaboradores, sino también, deben trascender sus prácticas empresariales a un sistema de gestión en RSE, así este sea básico. Lo anterior, lo hacemos con el acompañamiento de Fenalco Solidario, quien les asesora en el proceso de primeros pasos y logro de la sostenibilidad de su negocio.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes		La formación a los proveedores con un modelo multiárea ha sido de gran éxito, pues hemos tenido la oportunidad de conocerlos más allá de la relación comercial, y fortalecer lazos corporativos alineados a los principios de la Responsabilidad Social Empresarial. Estas formaciones llevan dos años consecutivos (2019 y 2020), con una asistencia del 100% y evaluaciones muy positivas sobre los contenidos y estrategias pedagógicas. Estos espacios han sido con los gerentes y directivos de las empresas proveedoras, lo cual garantiza que la información baje a toda la organización.



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

CRITERIO 3: LA COP DESCRIBE COMPROMISOS SÓLIDOS, ESTRATEGIAS O POLÍTICAS EN EL ÁREA DE DERECHOS HUMANOS

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Pavimentos Colombia inició su compromiso y acción desde el año 2012. De ahí en adelante ha divulgado en sus Comunicados de Progreso (COP) las acciones y avances frente a la protección de los Derechos Humanos con sus grupos de interés.
Compromiso para cumplir con todas las leyes vigentes y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, donde sea que opere la compañía (ej.: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los Principios Rectores de Derechos Humanos) (BRE1 + ARE1)	Los Principios Rectores recomiendan incluir el compromiso para tratar el riesgo de causar o contribuir a abusos de los derechos humanos como un asunto de cumplimiento legal en cualquier lugar en el que la empresa opere.	<p>"La política Integrada en Derechos Humanos extiende sus principios, mandatos y acciones de manera transversal en la política de Responsabilidad Social Empresarial, en el Código de Ética y en el Código de Buen Gobierno. Así mismo, articula esta política a los procedimientos de Talento Humano, en donde se desarrollan estrategias para promover la Equidad de Género y la No tolerancia frente a la discriminación entre otros actos que atentan contra los Derechos Humanos.</p> <p>La Política de Derechos Humanos es una declaración expresa respecto a nuestro actuar dentro y fuera de la organización y con todos los grupos de interés. Esta se encuentra alineada a los Principios Rectores y los Principios de Pacto Global de Naciones Unidas; algunas de estas acciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con nuestra operación, frente a lo cual, b. Gestionamos una Debida Diligencia para remediar las acciones negativas, así como dar seguimiento y comunicación de manera adecuada a las partes interesadas b. Línea ética para la denuncia de casos de violación de Derechos Humanos c. Formación en Derechos Humanos para toda la cadena de valor d. Promoción de los 10 principios de Pacto Global a través de medios de Comunicación Interna, campañas y actividades de la Dir. de RSE y Calidad de Vida e. Alinear al Reglamento Interno de Trabajo, Códigos y procedimientos la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, los convenios internacionales y la normatividad nacional vigente para el caso de las comunidades especiales. <p>"</p>
Políticas integradas o independientes, aprobadas en el más alto nivel de la compañía, expresando el compromiso de respetar y apoyar los derechos humanos, (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 + ARE 5)		<p>"POLÍTICA INTEGRADA DE DERECHOS HUMANOS</p> <p>Pavimentos Colombia S.A.S está comprometida con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas y los convenios internacionales en materia de derechos humanos, a partir de los cuales se garantizan, promueven y respetan los Derechos Humanos en todas las operaciones y con todos los grupos de interés, aportando de este modo al desarrollo humano y a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.</p> <p>ALCANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Garantizar, respetar y promover los derechos humanos de los colaboradores, en la cadena de suministro y con todos los grupos de interés. II. Consolidar la cultura organizacional en relación a la protección de los derechos humanos y el rechazo de todas las formas de discriminación. III. Promover la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de la organización y con todos los grupos de interés. IV. Prevenir el trabajo infantil en toda la cadena de suministro y en las comunidades del área de influencia directa a los proyectos constructivos. <p>POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</p> <p>Promueve un compromiso permanente y decidido frente a la relación de confianza con sus grupos de interés, a través de programas e iniciativas que generen desarrollo sostenible para LA ORGANIZACIÓN y la sociedad; comprometiéndose con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global, los 17 ODS y los 7 principios para el empoderamiento de las mujeres, contribuyendo con la promoción de los derechos humanos, la igualdad y la diversidad, así como la no discriminación. Aportando así a la rentabilidad económica, social y ambiental del país, y en particular de las zonas en que tengamos operación.</p> <p>POLÍTICA SALARIAL</p> <p>El sistema de compensación es un factor fundamental de la estrategia de talento humano y está diseñado para apoyar la misión, la visión, los valores, los planes estratégicos y los objetivos corporativos de la compañía. A continuación algunos artículos que protegen los derechos humanos y laborales.</p> <p>Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.</p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales."
Políticas estipulando expectativas en materia de derechos humanos por parte de los empleados, socios y otras partes directamente relacionadas con las operaciones, productos o servicios (BRE 1)		<p>"La Política de RSE y la Política Integrada de Derechos Humanos (descrita anteriormente), dan cuenta de la estrategia y metas de la organización frente al respeto del ser humano, en especial atención, por la garantía de la equidad de género, la NO discriminación y la protección de los derechos laborales de acuerdo al marco normativo nacional e internacional. Todo ello responde a las expectativas de los socios y junta directiva de la compañía.</p> <p>Esta plataforma estratégica esta plasmada en las políticas mencionadas en los indicadores anteriormente desarrollados (Política Integrada de Derechos Humanos, Política de Responsabilidad Social Empresarial, Política Salarial, Códigos de Ética y Buen Gobierno). Consultar en la página oficial de Pavimentos Colombia: https://www.pavimentoscolombia.com/governance"</p>



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Políticas públicamente disponibles y comunicadas interna y externamente a todo el personal, socios y otras partes relevantes (BRE 1 + BRE 5 + ARE 1 + ARE 5)		En la página web de Pavimentos Colombia S.A.S (www.pavimentoscolombia.com) estan publicadas todas las políticas de la organización, incluida la de Responsabilidad Social Empresarial que hace alusión al respeto por los derechos humanos. En esta misma página se puede consultar el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y nuestro compromiso frente a los 10 principios del Pacto Global. Como material de consulta adicional se pueden encontrar los Informes de sostenibilidad desde el año 2012, a los cuales puede acceder cualquier persona interna o externa a la organización.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes		A partir del compromiso con los 10 principios de Pacto Global y los 7 principios del Empoderamiento de la mujer y la Equidad de Género, desde el año 2019 estamos en proceso de certificación para obtener el sello Equipares, que reconoce las buenas prácticas empresariales en temas de respeto por los derechos humanos y las buenas prácticas de equidad e inclusión laboral. Durante el año 2020 obtuvimos el Sello Plata por parte del Ministerio del Trabajo. Para el año 2021, esperamos seguir avanzando en este proceso de mejorar nuestras políticas y prácticas empresariales.

CRITERIO 4: LA COP DESCRIBE SISTEMAS DE GESTIÓN EFECTIVOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Revisar la Política Integrada de Derechos Humanos, la Política de RSE y los Códigos de Buen Gobierno, así como el Código de Ética, anteriormente descritos
Procedimiento para asegurar que los derechos humanos reconocidos internacionalmente sean respetados		"La materialización del respeto por los Derechos Humanos para la compañía esta plasmado en la Política Integrada de Derechos Humanos, formalmente aceptada por los directivos y socios. Por otro lado, los Códigos de ética y de Buen Gobierno, han sido instrumentalizados, divulgados, socializados y aceptados por toda la compañía en cada uno de sus niveles: operativos, mandos medios y directivos. Todo esto, se visibiliza en la normatividad exigida para todos los colaboradores, y demás grupos de interés, que ante cualquier falta grave se implementan medidas inmediatas y sanciones. Esto se puede validar en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Procedimiento de Contratación de Proveedores y en el Modelo de Relacionamento con Comunidades."
Proceso continuo de diligencia debida que incluya una evaluación de los impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos (BRE 2 + BRE 3 + ARE 2 + ARE 3)// (BRE 4 + ARE 4)// Bre - Básicos - Are -	"Los Principios Rectores recomiendan que la evaluación: o Incluya el riesgo de impactos en los cuales la empresa puede verse implicada mediante sus propias actividades, relaciones comerciales y contexto nacional y/o sectorial o Incluya consultas sustantivas con grupos potencialmente afectados y otros grupos de interés relevantes para evaluar impactos reales y potenciales, así como riesgos o Evolucionen, sea continua y adaptada al tamaño y complejidad o Sea parte de los sistemas de gestión de riesgos o No se limite a riesgos para la propia empresa (materiales), sino que incluya riesgos para terceros Finalmente, los Principios Rectores recomiendan integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en las funciones y procesos internos relevantes."	"El proceso de Debida Diligencia se instauró como obligatorio desde el año 2015 a través del Código de Buen Gobierno. Allí se contemplan las situaciones que deben ser objeto de intervención inmediata como es el caso de la vulneración de los Derechos Humanos, entre otros no tolerables para la compañía. Siendo así, anualmente se realiza un mapa de riesgos que identifica las situaciones de mayor impacto que pondrían en riesgo la salud, la seguridad y los derechos de los grupos de interés. De forma complementaria, para la elaboración del informe de sostenibilidad, la Dirección de RSE y Calidad de Vida, la Dir. de Gestión Social de Proyectos y la Dir. de Calidad, realizan encuestas de satisfacción del cliente e identificación mediante encuestas de los asuntos de mayor materialidad para los grupos de interés prioritarios para atenderlos de manera eficaz y eficiente. Alguno de los riesgos identificados con mayor materialidad o riesgo para la compañía son: a. Protección de los derechos laborales y de las comunidades b. La Corrupción en la cadena de suministro c. Prevención del acoso laboral d. Prevención de cualquier tipo de discriminación e. Equidad para la mujer En este sentido contamos con dos políticas que son: la política de gestión anticorrupción (PAEC) y la política de gestión anticorrupción (SAGRALFT), las cuales han sido aprobadas y firmadas por presidencia, así como socializada al 100% de la organización. Los mayores riesgos que atienden estas dos políticas son las afectaciones en las relaciones comerciales con clientes, proveedores y colaboradores que pueden ser partícipes de sobornos, corrupción, entre otros que afecta la operación, la reputación empresarial y la seguridad entre otros. A partir de estos riesgos identificados, se realizan acciones preventivas en temas relacionados con el cuidado de la de salud y seguridad en el trabajo, buen relacionamiento comunitario, protección del medio ambiente y formación continua a proveedores. "
Despertar conciencia internamente y formación en derechos humanos para gerentes y empleados		Con el apoyo de Fenalco Solidario y la Red Pacto Global Colombia S.A.S, hemos desarrollado capacitaciones sobre la importancia de conocer y respetar los derechos humanos con nuestros diferentes grupos de interés. De manera complementaria, Pavimentos Colombia realiza formaciones online y/o presenciales que refuerzan los valores corporativos y los propósitos que como empresa se persiguen desde sus Responsabilidad Social Empresarial, y es precisamente fomentar el respeto y protección de los Derechos Humanos en todos los ámbitos y escenarios de la vida: laboral, personal, familiar y comunitario.



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
<p>Mecanismos de reclamaciones a nivel operacional para aquellos potencialmente impactados por las actividades de la compañía (BRE 4 + ARE 4)// Bre - Básicos - Are - Avanzados.</p>		<p>"En cada uno de nuestros proyectos, plantas y oficinas, contamos con un equipo de profesionales encargado de recibir y responder las peticiones, quejas y reclamos generados por las afectaciones de nuestra operación. Contamos con diferentes medios como el buzón de manifestaciones proporcionado por la Presidencia, también con la Línea Ética para la denuncia de temas como corrupción, violación de los Derechos Humanos, acoso laboral, entre otros.</p> <p>En cuanto al segmento operativo y comunitario, en las obras contratadas por el Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), contamos con los "Puntos CREA", creados específicamente para atender afectaciones a la comunidad. Allí pueden radicar físicamente las solicitudes, así como también las pueden subir a la plataforma virtual monitoreada por la interventoría que garantizar el cumplimiento de nuestros deberes como contratista. Gracias a estos canales de comunicación o medios para que los grupos de interés exijan sus derechos, se puede medir la gestión realizada en tiempo de respuesta, calidad del servicio y efectividad de la atención.</p> <p>En nuestras plantas de producción asfáltica también tenemos de manera permanente un equipo de profesionales en el área social, ambiental y de salud y seguridad en el trabajo para atender todas las eventualidades.</p> <p>De toda esta labor contractual, se genera un informe semestral presentado a las autoridades competentes. "</p>
<p>Asignación de responsabilidades para manejar impactos en materia de derechos humanos</p>		<p>"La presidencia de la organización es el principal órgano de control que toma las decisiones relacionadas con la vulneración de los Derechos humanos, sin embargo, el procedimiento mediante el cual se escalan este tipo de situaciones, inicia con la recepción de casos en la Dirección de Talento Humano, quien identifica y gestiona el manejo de la información de la mano con la Vicepresidencia Corporativa. Allí se valida la información y se determina el manejo de acuerdo a la Ley Nacional y los lineamientos del Código de Buen Gobierno y por supuesto, el Reglamento Interno de trabajo si da lugar. Estos son los primeros instrumentos utilizados frente a la existencia de eventos de riesgo, pues regulan el comportamiento de nuestros colaboradores, dentro y fuera de la compañía .</p> <p>Posteriormente se determinan las sanciones y/o los llamados de atención, según corresponda, que pueden ir hasta el despido justificado. En caso de requerirse una investigación exhaustiva, interviene la Dirección de Prevención de Riesgos para generar la confirmación de los hechos de manera veraz y denunciar antes las entidades de gobierno correspondientes.</p> <p>Finalmente, la Dirección de RSE y Calidad de Vida y la Dir. de Comunicaciones, como áreas de apoyo se encargan de divulgar, promover y emitir la respuesta formal a las partes interesadas como acto de remediación, seguimiento y transparencia, parte fundamental de la Debida diligencia. "</p>
<p>Proceso interno de toma de decisiones, presupuesto y supervisión para respuestas efectivas a impactos en materia de derechos humanos</p>		<p>Todas las decisiones relevantes en materia de Derechos Humanos son tomadas por la Presidencia y la Vicepresidencia Corporativa, quien delega a las diferentes áreas las acciones a realizar. En cuanto a las respuestas específicas, y los comunicados oficiales de la compañía respecto al manejo de las situaciones de violación de los Derechos Humanos, es la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos quien de la mano con la Dirección de Comunicaciones, dan respuesta oficiada de la intervención realizada a las partes interesadas en el menor tiempo posible.</p>
<p>Procedimientos para proveer o cooperar en la remediación de impactos adversos en derechos humanos a los que la compañía ha contribuido o ha causado (BRE 3+ BRE 4 + ARE3 + ARE 4)</p>		<p>"Para el resarcimiento del daño causado se lleva a cabo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acercamiento del profesional encargado de validar la información de manera veraz y objetiva con el/los afectado/s, garantizando siempre la confidencialidad para no re- victimizar. 2. Conciliación sobre la mejor manera posible de resarcir o resolver el daño generado. Todo dentro de una relación de reconocimiento por los derechos del otro, ética empresarial y el beneficio equitativo para cada una de la partes. 3. Después de acordar consensuadamente la vía de resolución, se procede a la parte operativa para generar respuesta en el menor tiempo posible. 4. De todas estas acciones se busca un veedor externo a la organización, para garantizar la transparencia, y proceder a dejar registro del caso. 5. Se realiza seguimiento del caso durante y después de la intervención para dar cierre formal del caso. 6. Sistematizar la información y socializar las lecciones aprendidas a quienes corresponda. "
<p>Procedimientos y programas para apoyar derechos humanos a través de: las principales actividades empresariales; inversión social/filantropía estratégica; involucramiento en políticas públicas/abogacía (advocacy); alianzas u otras formas de acciones colectivas (BRE 6 + ARE 6)</p>		<p>"El respeto por los derechos humanos está manifiesto en la política de RSE y materializado en programas y actividades que nos permiten hacer pedagogía en todos los niveles de la organización. Para garantizar la protección de los derechos realizamos las siguientes actividades dentro del programa de "Educación en Derechos Humanos y Construcción de Paz" :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formador de formadores a líderes empresariales 2. Formación a maestros de instituciones educativas y padres de familia 3. Formación en derechos a niños y jóvenes de comunidades de alta vulnerabilidad socio económica 4. Formación en prevención del trabajo infantil en la cadena de valor 5. Se tiene programado para el próximo año formación en derechos humanos para las empresas, dirigido a directivos <p>Para estas actividades construimos metodologías propias para la enseñanza en valores, ciudadanía y construcción de paz, con el fin de aportar contextualizadamente al desarrollo regional, en especial donde operamos. Para ello realizamos la cartilla de formación "El libro de los sueños" con videos de formación online y la posibilidad de hacerlos descargables con derechos de autor para gestores sociales que la quieran desarrollar.</p> <p>Durante el 2019 capacitamos más de 30 oficiales de la Fuerza Aérea Colombiana (CATAM) en esta metodología con el fin de que la replicaran en las Instituciones Educativas que se encuentran en su área de influencia directa. También pudimos replicar esta metodología en otras organizaciones sociales, líderes comunitarios y colaboradores para que hicieran parte del grupo de voluntarios de Pavimentos Colombia en temas de Derechos Humanos.</p> <p>"</p>
<p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p>	<p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>En nuestros anteriores informes de sostenibilidad así como en nuestra página web, están divulgadas todas nuestras acciones, programas y resultados en temas de Derechos Humanos.</p>



CRITERIO 5: LA COP DESCRIBE MECANISMOS EFECTIVOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	En nuestros anteriores informes de sostenibilidad así como en nuestra página web, están divulgadas todas nuestras acciones, programas y resultados en temas de Derechos Humanos. (www.pavimentoscolombia.com)
Sistema para monitorear la efectividad de las políticas de derechos humanos y su implementación con métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo la cadena de valor (BRE3 + ARE3)	Los Principios Rectores recomiendan que este monitoreo esté basado en indicadores cualitativos y cuantitativos	<p>"Pavimentos Colombia se ha encargado de hacer seguimiento a las buenas prácticas laborales y comerciales para garantizar en todo momento el respeto por los derechos humanos, la ética y la transparencia. Es así, como por intermedio de las Direcciones de Talento Humano, Responsabilidad Social Empresarial y Prevención del Riesgo se monitorea permanentemente las actuaciones a través de diferentes mecanismos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Denuncias en la línea ética relativas a la vulneración de derechos 2. Denuncias por parte de colaboradores en Talento Humano 3. Denuncias en el buzón de malos tratos implementado por la presidencia 4. Cumplimiento de la matriz de contratación a proveedores por medio de visitas de seguimiento y formación permanente en temas de RSE 5. Denuncias formales en entidades de gobierno 6. Registro de quejas o reclamos en la plataforma virtual del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU) para la interventoría social y técnica de nuestros proyectos en Bogotá."
Monitoreo basado en retroalimentación interna y externa, incluyendo grupos de interés afectados		El sistema de denuncia y monitoreo mencionado en el punto anterior de este formulario, menciona como los diferentes grupos de interés tienen acceso a estos medios de comunicación, y a su vez, esto es regulado y monitoreado por la Gerencia de la compañía.
Revisión del monitoreo y de los resultados por parte del liderazgo		En los Comités de la Vicepresidencia Corporativa, se informan las situaciones reportadas en todas las oficinas, plantas y frentes de trabajo, en relación a la vulneración o incumplimiento de las políticas y códigos. Cuando son situaciones recurrentes se toman medidas inmediatas y se realiza una Degida Diligencia con el área encargada, de lo contrario se reporta a las entidades de gobierno correspondientes si se incumple con la normatividad nacional.
Proceso de gestión de incidentes a los que la compañía ha contribuido o ha causado para grupos de interés internos y externos (BRE 4 + ARE 4)		<p>"La debida diligencia aplica para todos los procesos de nuestra organización basados en la Norma 100-000006 capítulo 10. En el caso de la línea ética, SAGRLAFT y PAEC (manuales relacionados con temas de corrupción, lavado de activos y vulneración de derechos entre otros), se tiene estipulado un máximo de 2 días para atender el caso reportado y realizar acciones correctivas del incidente. De toda esta gestión queda como evidencia el informe de verificación que reposa en la Dirección de Prevención del Riesgo.</p> <p>Para gestionar estas actuaciones inmediatas están dispuestas todas las áreas de la organización a las que les compete la solución del incidente, apoyados y supervisados por la gerencia. En caso de no darse una inmediata solución pueden llegar a darse memorandos, llamados de atención y despidos con justa causa. "</p>
Mecanismos de reclamación legítimos, accesibles, predecibles, justos, transparentes, compatibles con los derechos humanos, una fuente de aprendizaje continuo, y basados en involucramiento y diálogo (BRE4 + ARE4)		<p>"Todos los mecanismos de denuncia, queja o manifestaciones como son los buzones, la línea ética y los profesionales sociales de cada proyecto, son legítimos y de fácil acceso para todos los grupos de interés en la medida que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Confidenciales, ya que es discrecional dejar nombre y datos personales en el caso de la línea ética 2. Hay transparencia ya que las denuncias se hacen en una plataforma virtual que no permite modificar la información reportada; y en el caso de ser la denuncia física solo tiene acceso a este buzón la presidente de la organización. 3. Es compatible con los derechos humanos ya que cuando es una queja puntual hacia un líder o un colaborador, se realiza directamente a esta persona la retroalimentación, dándosele todas las herramientas necesarias para que no se repita la situación o según sea el caso, se da por terminada la relación comercial y/o laboral. <p>"</p>
Resultados de la integración de los principios de derechos humanos		Toda la estrategia empresarial esta volcada al cumplimiento de lo legal, y a trabajar más allá de lo requerido por la protección de los Derechos Humanos. De este modo la filosofía y cultura organizacional tiene interiorizado en sus valores el respeto, la defenza y la promoción de los Derechos Humanos, gracias a las continuas formaciones, campañas de sensibilización, pero sobre todo el ejemplo de los accionistas y fundadores, que baja en cascada todo el compromiso para construir una sociedad más justa y equitativa.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	Durante el año 2020, con la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, el 70% de las inversiones de Responsabilidad Social y los aportes voluntarios adicionales de los accionistas de Pavimentos Colombia, estuvieron dirigidos a proteger los derechos laborales de los colaboradores garantizando el pago oportuno y completo de sus salarios, primas y prestaciones sociales; de otro lado se aportó a la seguridad alimentaria de las comunidades más pobres de Colombia como fue la Guajía y el Tolima (AID), y de otro lado, nos ocupamos de pagar de manera oportuna a todos nuestros proveedores, aliados estratégicos para nuestra operación exitosa. Durante toda la pandemia protegimos los derechos humanos, los derechos de las mujeres, los niños, y nos preocupamos enormemente por ser inclusivos y no discriminar por ningún tipo de circunstancia en esta coyuntura mundial tan crítica para el sector empresarial.



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES

CRITERIO 6: LA COP DESCRIBE COMPROMISOS SÓLIDOS, ESTRATEGIAS O POLÍTICAS EN EL ÁREA DE LOS ESTÁNDARES LABORALES

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Las estrategias y política relativa a los estándares laborales de Pavimentos Colombia, se encuentran plasmadas en el Procedimiento de Gestión de Talento Humano que describe la gestión para dar cumplimiento a las competencias del personal con base en su educación, formación, habilidades, aptitud físico-psicosocial y experiencia de los integrantes de la Organización. De manera complementaria están el Código de Ética, Código de Buen Gobierno y por supuesto el Reglamento Interno de Trabajo.
Referencia en las políticas de la compañía a principios de estándares laborales internacionales relevantes (convenciones de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales	Los 10 principios del Pacto Mundial se basan en convenciones internacionales. Aunque se anima a las organizaciones a citar estos instrumentos explícitamente para mostrar un entendimiento detallado del significado de los principios del Pacto Mundial - Hacer referencia explícita a estándares internacionales en materia laboral tales como las convenciones de la OIT.	<p>"La Política de Responsabilidad Social Empresarial hace mención a la implementación de los 10 Principios de Pacto Global con los grupos de interés, incluidos los colaboradores, para quienes también se garantiza el respeto por los derechos laborales, la equidad, la No discriminación y el empoderamiento de la mujer.</p> <p>POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (https://www.pavimentoscolombia.com/rse-policy)</p> <p>Promueve un compromiso permanente y decidido frente a la relación de confianza con sus grupos de interés, a través de programas e iniciativas que generen desarrollo sostenible para LA ORGANIZACIÓN y la sociedad; comprometiéndose con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global, los 17 ODS y los 7 principios para el empoderamiento de las mujeres, contribuyendo con la promoción de los derechos humanos, la igualdad y la diversidad, así como a la no discriminación. Aportando así a la rentabilidad económica, social y ambiental del país, y en particular de las zonas en que tengamos operación. "</p>
Reflexión sobre la relevancia de los principios laborales para la compañía	La compañía debería reflexionar sobre (1) los impactos sociales y económicos significativos del negocio relacionados con lo laboral y (2) si esos impactos pudieran influir sustantivamente las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés de la organización.	<p>"El sector de la construcción es uno de los que genera mayor empleabilidad en Colombia, y en este sentido tenemos claro los impactos sociales y económicos que generan nuestra operación a los diferentes grupos de interés.</p> <p>Teniendo en cuenta que nuestro impacto e incidencia laboral se da en toda la cadena de valor: proveedores, trabajadores y comunidad entre otros, tenemos dentro de la política de contratación el respeto por los derechos humanos y laborales en donde se consideran actos No tolerables cualquier acto de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, el no pago de las obligaciones de ley en alguna de nuestras empresas proveedoras de bienes y servicios (parafiscales) , entre otras situaciones que atenten contra la equidad y las condiciones dignas de trabajo. De no respetarse estos principios laborales, nuestros grupos de interés pueden tomar decisiones a su favor, denunciando a las autoridades competentes cualquier mal actuación. De ahí la importancia de divulgar en este Comunicado de progreso todas nuestras políticas, campañas y actividades que favorecen la calidad de vida laboral.</p> <p>Algunas de las acciones que evidencian estos principios laborales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidad para acceder a un cargo para hombres y mujeres, sin discriminación alguna por raza, género, religión u opinión política. Inclusión de colaboradores, proveedores entre otros stakeholders con alguna condición de discapacidad física. Flexibilizar el horario laboral a madres y padres aún después de sus periodos de licencia. Formación de cargos generalmente masculinizados para que sean ocupados por mujeres"
Políticas escritas de la compañía para responder a la ley laboral nacional, respetar los principios de los estándares laborales internacionales relevantes en las operaciones a nivel global, y dialogar con las organizaciones que representan a los trabajadores (internacional, sectorial, nacional).		<p>"El Procedimiento de la Gestión del Talento Humano, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Buen Gobierno dan cuenta de cómo la organización articula la normatividad nacional y los convenios internacionales a las necesidades de los colaboradores, garantizando las condiciones para el trabajo decente, la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la eliminación de la brecha salarial para los mismos cargos.</p> <p>Todo lo anterior ha sido constatado por las auditorías externas de PNUD y Min Trabajo, para la obtención del Sello Plata de Equipares, para demostrar el compromiso de la organización con el respeto de los derechos laborales.</p> <p>A continuación compartimos también el Objetivo y Alcance del Procedimiento de la Gestión del Talento Humano</p> <p>OBJETIVO Este procedimiento describe la gestión para dar cumplimiento a las competencias del personal con base en su educación, formación, habilidades, aptitud físico-psicosocial y experiencia de los integrantes de la Organización.</p> <p>ALCANCE Aplica para todos los frentes de trabajo: sede Administrativa, Plantas de mezcla asfáltica, trituración y proyectos que desarrolla la Organización.</p> <p>Actuamos en igualdad frente a las personas sin consideraciones de sexo, edad, raza, etnia, nacionalidad, religión, identidad de género, orientación sexual, afiliación política, apariencia física, lugar de residencia, etc"</p>
Inclusión en los contratos con proveedores y otros socios relevantes de referencias a los principios de estándares laborales internacionales aplicables		Todos los proveedores que sean parte de nuestra cadena de suministro deben cumplir con los requisitos mínimos de carácter legal. Para ello realizamos auditorías y visitas en sus oficinas, plantas o lugares de trabajo, así como verificamos la afiliación de sus colaboradores en la EPS y ARL , siendo este también un aspecto de nuestra RSE. Durante el año 2019 se realizaron actualizaciones de los procedimientos y requisitos a proveedores con el fin de contribuir al mejoramiento de sus prácticas laborales al interior de sus organizaciones, de la mano de capacitaciones y herramientas que les permitiera mejorar sus prácticas de gobernanzas.
Compromisos y políticas específicas de recursos humanos, en línea con las prioridades nacionales de desarrollo o prioridades relacionadas con el trabajo digno en el país de operación	Hacer referencia a las prioridades nacionales de desarrollo relacionadas con el trabajo digno abordadas por la Organización.	<p>"El marco normativo de nuestra política laboral es el Código Sustantivo del Trabajo y las reglamentaciones que expida el Ministerio del Trabajo del Gobierno Nacional. Bajo estas leyes contratamos y generamos las condiciones laborales de trabajo digno a todos el personal de nuestra compañía sin excepción alguna.</p> <p>De manera complementaria, nuestras Políticas de contratación y salarial son una radiografía de como hemos evolucionado y trascendido las condiciones laborales, más allá de lo legal, pues ofrecemos a nuestra gente un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento laboral, así como garantías de salud y seguridad en el trabajo con el pago de pólizas de salud con medicina prepagada, entre otras de alta calidad. Todos nuestros estándares laborales superan el marco legal, motivo por el cual hemos recibido reconocimientos internacionales, como fue el de ""Empresa Fuera de lo Común"" en la ONU NY en el año 2015."</p>



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Participación y liderazgo en iniciativas más amplias por parte de asociaciones de empleadores (a nivel nacional e internacional) para conjuntamente confrontar desafíos relacionados con los estándares laborales en los países de operación, posiblemente con un enfoque tripartito (negocios – sindicatos - gobierno).		Actualmente pertenecemos a agremiaciones sectoriales como son CAMACOL y la Cámara Colombiana de Infraestructura. Actualmente no contamos con convenios colectivos o sindicatos, sin embargo, implementamos de manera juiciosa las mesas laborales para escuchar los casos especiales de colaboradores, también el Comité de Convivencia y el COPASO. Como empresa del sector de la construcción como parte de la Junta Directiva de la Red Pacto Global Colombia, ya que nuestra participación y apoyo a las iniciativas que impulsan los Derechos Humanos es muy sólida desde la Presidencia de la compañía.
Involucramiento estructurado con un sindicato global, posiblemente vía un Marco Global de Entendimiento (Global Framework Agreement)	Explique la participación de la Compañía en un sindicato global, vía un Global Framework Agreement.	Si bien en nuestra organización nunca hemos tenido sindicato, no prohibimos la libre asociación ya que entendemos que ello pretende exigir al empleador mejores condiciones laborales. Para mantener esta excelente condición laboral, hemos desarrollado programas y actividades de calidad de vida, que fortalezcan el sentido de pertenencia de nuestra gente y retenga el personal más capacitado. Un ejemplo de ello son nuestros préstamos de vivienda, patrocinio del estudio y auxilios en caso de calamidad doméstica. Por todo lo anterior, no somos parte de organizaciones internacionales de sindicatos.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	<p>"La plataforma estratégica para la sostenibilidad al año 2026 tiene como uno de los ámbitos de acción prioritarios el trabajo con los colaboradores y sus familias, en algo que denominamos "CONCILIACIÓN", buscando siempre cuidar el buen clima laboral, el respeto de los derechos laborales y programas de compensación familiar.</p> <p>Alguna de nuestras buenas prácticas laborales durante el año 2020, producto de la innovación y el desarrollo de iniciativas de flexibilización laboral para apoyar a la mujer lactante, fue el acondicionamiento de la primera sala de lactancia materna en las oficinas administrativas. Este fue un gran paso hacia el apoyo a la mujer trabajadora y lactante, ya que normalmente estas prácticas no son comunes en nuestro sector con grandes impactos en la salud mental y emocional de la madre. Estas salas de lactancia vienen acompañadas con capacitaciones para padres y madres primerizas en "Maternidades y Paternidades Compartidas", dadas por expertos en el tema, en aras de fomentar el apoyo emocional y afectivo de los padres a sus hijos y promover el compartir labores en casa, más allá del género.</p> <p>Por otro lado, durante la emergencia sanitaria por COVID-19, Pavimentos Colombia generó múltiples auxilios y apoyos a colaboradores en situación de crisis personal y familiar por temas de salud mental y emocional. Para ello, contribuimos con el pago de los servicios terapéuticos y psicológicos de mujeres trabajadoras y sus hijos en edad escolar, así como las mujeres viudas por esposos fallecidos u otros familiares por causas asociadas al COVID. Todas estas prácticas han unido más los equipos de trabajo y ha permitido que la compañía se solidarice y acerque aún más al ámbito familiar en medio de una época de crisis mundial."</p>

CRITERIO 7: LA COP DESCRIBE SISTEMAS EFECTIVOS PARA LA INTEGRACIÓN DE PRINCIPIOS LABORALES

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
Evaluación de riesgo e impacto en el tema laboral		<p>"La Dirección de Gestión Social cada tres años realiza una evaluación de riesgo psicosocial, realizada por un tercero experto, que en este caso es la ARL Bolívar. Estos estudios son de cumplimiento legal y permite conocer todos los riesgos psicosociales de los (as) colaboradores en todos los niveles jerárquicos. Este estudio se realiza a través de una encuesta de preguntas abiertas y cerradas, en donde se determinan categorías asociadas al entorno familiar, laboral, personal, clima laboral, temas de acoso laboral, entre otras. A partir de estos resultados se realizan grupos focales para realizar mejores pertinentes si da lugar, lo que hasta el momento nos ha permitido avanzar en prácticas laborales, pues somos conscientes de que siempre tendremos oportunidades de mejora.</p> <p>Los resultados de estos estudios están a cargo de las Direcciones que son parte del Comité de Vicepresidencia Corporativa y allí se toman las decisiones asociadas a los cambios o mejoras que se pueden realizar a favor del trabajador(a). Posteriormente, estas mejoras son socializadas a toda la compañía para que sea oficial y de igual acceso para todos(as). De otro lado la Dirección de Responsabilidad Social y Calidad de Vida, todos los años realiza una encuesta de satisfacción del cliente interno, a fin de identificar el estado actual de nuestros colaboradores en todos los ámbitos de su vida, y a partir de ello planear programas que incentiven la actividad física, la buena alimentación, la unidad familiar, y los valores coporativos, entre otros. Todas estas acciones se desarrollaron durante el 2020 y permitieron planear para este año y el 2021 nuevos programas de acceso al plan complementario de salud para cargos operativos que no cuentan con medicina prepagada, y otros espacios de socialización para la salud mental y emocional."</p>
Mecanismos de diálogo con los sindicatos para revisar regularmente el progreso de la compañía en su gestión en cuanto a estándares laborales		No contamos con sindicatos ya que contamos con buenos canales de comunicación con nuestros colaboradores y desde la debida diligencia se han atendido todas las necesidades de nuestra gente en el momento requerido.
Asignación de responsabilidades en la organización		La Dirección de Talento Humano, es el área encargada de desarrollar y actualizar los perfiles de cargo desde una perspectiva de género, garantizando la inclusión de todos en el perfil de un cargo. Estos perfiles de cargo describen las funciones y responsabilidades, y generalmente es construido por la misma persona que lo desempeña. Esto hace que sea participativo y tenga en cuenta la opinión del experto que realiza la labor.



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados en los principios laborales		<p>"A partir del proceso de certificación con Sello Equipares, desde el año 2019 se lanzó una campaña de prevención del acoso laboral y sexual, a través de herramientas pedagógicas que incentivo el buen trato, el respeto a la diferencia y la denuncia de casos de vulneración de derechos. Estas herramientas fueron:</p> <p>Reglometro: es una regla que simbólicamente mide el impacto y gravedad de algunos comportamientos que pueden generar situaciones de acoso laboral y sexual. Allí se enseñó a todos los colaboradores como ciertas actitudes, comentarios sexosos que discriminan la mujer o transgreden las diferencias físicas o de orientación sexual, pueden entenderse como actos NO tolerables al entenderse como vulneración de los derechos humanos.</p> <p>Casco Rosado: El uso de casco rosado en las capacitaciones de prevención al acoso laboral y sexual es un mensaje que de manera simbólica representa la no masculinización del entorno laboral en el sector de la construcción. También representa como los hombres y las mujeres pueden compartir los mismos espacios laborales desde un trato respetuoso e igualitario, en donde ambos complementan sus diferentes visiones y perspectivas siendo así una ventaja competitiva para el crecimiento de la organización."</p>
Involucramiento activo con los proveedores para afrontar desafíos relacionados con temas laborales		<p>"En el año 2020 continuamos con el espacio de Formación dirigido a Proveedores, para la capacitación y actualización de temas laborales, SISO, Contable y de Responsabilidad Social y Ambiental entre otros. Esta capacitación tuvo como nombre ""Buenas prácticas laborales en el sector de la construcción"" y se desarrollaron los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistemas de gestión : calidad y HSEQ 2. Normatividad en la contratación de colaboradores y proveedores 3. Gestión de compras 4. Gestión anticorrupción y de lavado de activos en la cadena de valor 5. Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial 6. Formación en Derechos Humanos con los 10 principios de Pacto <p>Esta capacitación fue certificada por la Red Pacto Global Colombia y contó con la asistencia de 35 proveedores que de manera muy activa y participativa manifestaron sus intereses, necesidades y oportunidades de mejora. Esta capacitación fue de 8 horas y se realizará nuevamente en el 2021."</p>
Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (ej.: mecanismos de denuncia) disponibles para que los trabajadores reporten, hagan sugerencias o busquen consejo, diseñados y gestionados en acuerdo con la organización representante de los trabajadores		<p>Los canales de comunicación más utilizados para la denuncia de temas laborales son la línea ética y el buzón implementado por la presidencia de la compañía. Otros canales son charlas directamente con los encargados de realizar recorridos en las Direcciones de Talento Humano y Responsabilidad Social y Calidad de vida, para viabilizar con prontitud las necesidades existentes en obra principalmente. Durante el periodo reportado no se identificaron casos o denuncias de vulneración de derechos humanos, acoso laboral, entre otros que afecten el clima laboral de los colaboradores.</p>
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	<p>Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>"Todos los programas de Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida Laboral han sido planeados y desarrollados a partir del diagnóstico anual de necesidades, implementado con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar (Compensar 2020), con quienes elaboró una batería de preguntas que dio cuenta de las necesidades, problemáticas y expectativas de nuestras gente. De allí surgieron aspectos relevantes que nos permitieron profundizar en aspectos tales como :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Conciliación trabajo familia b. Fortalecimiento de la equidad de género en el entorno laboral c. Construcción de emprendimientos y capital semilla para aumentar el ingreso familiar"

CRITERIO 8: LA COP DESCRIBE MECANISMOS EFECTIVOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE PRINCIPIOS LABORALES

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	<p>Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área</p>	
Sistemas para hacer seguimiento y medición del rendimiento basados en métricas estándares de medición del rendimiento		<p>"La Dirección de RSE y Calidad de Vida hace parte del Sistema de Gestión Integrado de la compañía, motivo por el cual contamos con la procesos, procedimientos, programas y políticas que dan cuenta de los objetivos, metodologías e indicadores de medición de resultados en temas relacionados con la Calidad de Vida laboral y los beneficios que nuestra gente recibe de la organización. Por otro lado, la Dirección de Talento Humano a través del sistema de gestión implementado con el Ministerio de Trabajo para la evaluación y seguimiento de las prácticas laborales ha permitido dar trazabilidad y seguimiento a todos aquellos cambios que permitieron que Pavimentos Colombia fuera certificada como una empresa de buenas prácticas laborales en un entorno respetuoso con la equidad de género. Estas dos áreas cuentan con indicadores que se adjuntan en los anexos como : procedimientos y procesos"</p>
Diálogos con la organización representativa de los trabajadores para revisar regularmente el progreso realizado e identificar prioridades para el futuro de forma conjunta		<p>"En el comité de convivencia y COPASST, se discuten todos los temas relacionados con el bienestar de los colaboradores, haciéndose seguimiento, control y medición de cada uno de los casos relacionados con la protección de los derechos laborales. Estos seguimientos se realizan de manera periódica y de cada uno de ellos salen actas, compromisos y resultados que a su vez son evaluados por los representantes de los trabajadores y la Junta Directiva. Durante el 2020 no tuvimos casos de acoso laboral y acoso sexual en el comité de convivencia."</p>



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar las condiciones de trabajo de las compañías en la cadena de abastecimiento, en línea con los principios de estándares laborales internacionales	Explicar la gestión adelantada por los auditores de contratos en el tema, el número de proveedores evaluados así como los principales hallazgos en la materia.	<p>"Según la matriz de contratación de proveedores y los anexos 1 y 2 que hacen referencia a los requisitos que los proveedores deben tener para iniciar proceso de contratación, se deben cumplir unos requisitos mínimos para que puedan prestar sus servicios. Algunos de estos requisitos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Cumplir con toda la normatividad relativa a la salud y seguridad en el trabajo b. cumplir estándares de calidad del producto c. No tener novedades de legalidad o antecedentes penales de ningún tipo d. Demostrar que su gente esta legalmente afiliada a la ARL, EPS y cuenta con los elementos de protección necesarios para la labor e. No contratar mano de obra infantil <p>Estos requisitos no solo son verificados en documentación física, también se complementa con visitas a plantas y oficinas, en donde nuestros proveedores y subcontratistas tienen la oportunidad de evidenciar cómo desarrollan sus prácticas laborales, el origen de sus fondos, y cómo articulan en sus prácticas de buen gobierno a los 10 principios de Pacto Global.</p> <p>En caso de envidenciarse alguna situación irregular que vaya en contra de nuestros principios e iniciativas internacionales que apoya Pavimentos Colombia, no se contrata el proveedor y queda eliminado como futuro proveedor."</p>
Procesos para involucrar positivamente a los proveedores en la afronta de desafíos (ej.: enfoque conjunto en lugar de un enfoque correctivo) a través de esquemas para mejorar las prácticas de trabajo		Con la formación a proveedores en temas de calidad, requisitos legales y RSE estamos contribuyendo a que mejoren sus práctica laborales. Estas capacitaciones se realizan de manera sistemática y son avaladas generalmente por organizaciones reconocidas en temas laborales, como por ejemplo Fenalco Solidario, Red Pacto Global Colombia y/o Cámara de Comercio. A su vez, son motivados para que sean partícipes de los Organizaciones encargadas de medir y evaluar las buenas prácticas laborales en aras de mejorar y robustecer su impacto positivo en los colaboradores. Para el año 2021, tenemos pensado patrocinar a algunos de nuestros proveedores Pyme para que realicen su diagnóstico gratuito con Fenalco Solidario, y durante un año avancen en la formalización de políticas y estrategias en temas de Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial.
Resultados de la integración de los principios laborales	Para reportar los principales incidentes de la compañía, es suficiente divulgar que su organización no tuvo abusos relacionados con lo laboral durante el último año, cuando ofrecer detalles pueda ser contraproducente. Indicadores GRI sugeridos: LA4,.	En el último año no presentamos situaciones de vulneración de derechos laborales, sin embargo, se realizó un ejercicio de manifestación de quejas o malos tratos dentro de la organización, por medio de la instalación de buzones físicos en plantas y oficinas, en los que de manera anónima se dieron a conocer algunas situaciones que transgredían el bienestar o clima laboral. Est manifestación también podía realizarse de manera virtual. Los resultados únicamente fueron conocidos por la presidenta de la organización, quien realizó retroalimentación de manera personalizada y según el caso se invirtió en un trabajo de coach personal. Por otro lado, en el comité de convivencia tampoco se identificaron casos de vulneración de derechos en el periodo de 2020.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	La Dirección de Talento Humano desarrolla programas y estrategias relacionadas con el respeto y protección de los derechos laborales a partir del sistema de Gestión implementado por Sello Equipares, mediante el cual se realiza constantemente actualización, seguimiento y verificación a las prácticas laborales en plantas, obras, y oficinas. De manera periódica se realizan visitas de campo en donde los colaboradores tienen la oportunidad de manifestar sus inconformidades o necesidades sentidas para que sean atendidas de manera inmediata por el área encargada.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

CRITERIO 9: LA COP DESCRIBE COMPROMISOS SÓLIDOS, ESTRATEGIAS O POLÍTICAS EN EL ÁREA DE GESTIÓN AMBIENTAL

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica ya que la empresa tiene compromisos sólidos, estrategias y políticas en el área de gestión ambiental
Referencia a convenciones internacionales relevantes y a otros instrumentos internacionales (ej.: la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo)	Aunque los 10 principios del Pacto Mundial se basan en convenciones internacionales, se anima a las organizaciones a citar estos instrumentos explícitamente para mostrar un entendimiento detallado del significado de los principios del Pacto Mundial	<p>"En la política de RSE establece entre otros, el compromiso de dar cumplimiento a los 10 principios del Pacto Global.</p> <p>POLÍTICA DE RSE</p> <p>Promueve un compromiso permanente y decidido frente a la relación de confianza con sus grupos de interés, a través de programas e iniciativas que generen desarrollo sostenible para LA ORGANIZACIÓN y la sociedad; comprometiéndose con el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global, los 17 ODS y los 7 principios para el empoderamiento de las mujeres, contribuyendo con la promoción de los derechos humanos, la igualdad y la diversidad, así como la no discriminación. Aportando así a la rentabilidad económica, social y ambiental del país, y en particular de las zonas en que tengamos operación. "</p>



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Reflexión sobre la relevancia de la responsabilidad ambiental para la compañía	Al hacer esta determinación la compañía debería considerar (1) si tiene impactos medioambientales potencialmente significativos y (2) si tal impacto puede influir sustancialmente las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés de la organización	"Esta Dirección está alineada al Sistema de gestión de la organización, basado en los objetivos estratégicos (MEGA) y la normatividad ambiental vigente y se encarga de gestionar todos los riesgos y mitigar los impactos generados por la operación. Todos los convenios internacionales relacionados con el cambio climático se tienen en cuenta en la política, y se gestionan con los programas y campañas que se implementan en todas las obras y plantas. Igualmente, por cada centro de trabajo la compañía evalúa sus impactos ambientales y determina aquellos que son significativos y no significativos, una vez identificados se establecen controles operacionales, en aras de evitar, mitigar y/o compensar los impactos ambientales consecuentes de las operaciones. Para ello contamos con un procedimiento interno el cual nos sirve como herramienta para dicha evaluación."
Políticas corporativas escritas sobre responsabilidad ambiental		La Organización cuenta con una política HSEQ donde se plasma entre otros, los compromisos asociados a su responsabilidad ambiental. Esta política es divulgada a todos los trabajadores durante inducciones y reinducciones. Se encuentra publicada en nuestra página web y se actualiza anualmente dejando registro en software interno.
Inclusión de estándares medioambientales mínimos en los contratos con proveedores y otros socios relevantes	Inclusión de aspectos medio ambientales en los contratos con sus proveedores y contratistas, así como la gestión adelantada por los auditores de contratos en el tema, el número de proveedores evaluados así como los principales hallazgos en la materia.	"La organización ha establecido unos requisitos claros para sus proveedores de acuerdo al productos o servicios contratados, para ello se han creado unas fichas que según su clasificación establece unos requisitos en material ambiental antes, durante y después del servicio prestado. Si el proveedor no cumple con algunos de los requisitos requisitos, no es posible su inscripción como proveedor de la empresa. Durante el año se realizan auditorías internas y externas al sistema de gestión para verificar, entre otras cosas, el cumplimiento de la implementación establecidas en las fichas de los proveedores."
Compromisos y objetivos específicos para años específicos		"Cada año se plantean unos objetivos ambientales específicos, con metas medibles para el cumplimiento en el mismo año, definidos de acuerdo a los impactos significativos y de los temas de interés ambiental a nivel mundial. Para el año 2020 se trabajaron los siguientes objetivos: 1. Lograr que la proporción de residuos no reciclables respecto al total generado no sea mayor al 38% 2. Implementar medidas de mitigación para el control de la contaminación por Gases Efecto Invernadero. 3. Reducir en 21% el consumo de agua en actividades administrativas respecto al consumo teórico establecido 4. Reducir en 5% el consumo de energía respecto al consumo teórico establecido 5. Sustituir durante el año 2020 el 100% de los mezcladores plásticos de café, por materiales biodegradables 6. Reducir al 20% el uso de bolsas plásticas mediante la utilización de materiales naturales"
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	"Garantizamos una operación que respete el medio ambiente y todo lo que ello implica es un principio fundamental del trabajo desarrollado por la empresa, siempre vamos más allá del cumplimiento normativo y contractual. Por lo anterior, contamos con programas y prácticas ambientales que nos hacen una empresa ambientalmente sostenible. Nuestros programas están enfocados a la sustitución del plástico de un sólo uso por materiales de fibra natural o biodegradables; aprovechamiento de residuos orgánicos para elaboración de compost; reciclaje de plástico para fabricación de listones para construir viviendas para beneficio de familias vulnerables; generación de zonas verdes y generación de energía no contaminante a través de paneles solares. Todas estas prácticas, nos permitieron obtener un reconocimiento por la Secretaría Distrital de Ambiente en el PREAD en la categoría Élite."

CRITERIO 10: LA COP DESCRIBE SISTEMAS DE GESTIÓN EFECTIVOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL MEDIO AMBIENTE

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
Evaluación de riesgo e impacto ambiental		Como parte de las responsabilidades de cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental, se cuenta con un análisis DOFA y la matriz de gestión del riesgo y oportunidades ambientales. Así como también cuenta con un procedimiento para evaluar los aspectos e impactos ambientales en cada proyecto activo, antes de comenzar un nuevo proyecto, una de las primeras actividades es evaluar sus impactos y definir los controles operacionales. Estos documentos se pueden encontrar en la plataforma virtual SINCO.
Evaluación de impacto a lo largo del ciclo de vida de los productos, asegurando políticas sólidas de gestión ambiental		Para la evaluación de los impactos ambientales de cada centro de trabajo o proyecto, se tiene definido un enfoque de ciclo de vida y la mirada de cada proceso se realiza desde una perspectiva de la cuna a la tumba, es decir, desde la adquisición de la materia prima hasta la disposición final. Para esto se tiene definido un ciclo de vida por cada proceso de la organización
Asignación de responsabilidades dentro de la organización		Las responsabilidades ambientales dentro de la Organización están asignadas por parte del director de sostenibilidad ambiental y desarrolladas por los profesionales que llevan a cabo los programas en cada una de las oficinas, plantas y frentes de obra. El número de profesionales varían de acuerdo a los proyectos activos y a la necesidad de cada centro de trabajo.
Creación de conciencia interna y formación para gerentes y empleados sobre la responsabilidad ambiental	Especificar las sesiones de formación realizadas en el periodo, incluyendo el número de beneficiarios.	La creación de conciencia interna para gerentes y empleados sobre la responsabilidad ambiental, se realiza por medio de la implementación las campañas ambientales, entre las que se destaca la campaña Piensa Verde, de esta se desprenden todas las ideas para el cuidado del medio ambiente, que ocasiones provienen de los trabajadores. Una vez consolidados se divulgan y se adhieren a la organización como parte de sus políticas y de esta manera se crea conciencia que trasciende a las partes interesadas de la organización. Los temas generales que se abarcan son: 1. Ahorro y uso eficiente del agua. 2. Cuidado de la energía. 3. Gestión de residuos. 4. Cambio climático. 5. Plástico de un sólo uso.



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (ej.: mecanismos de denuncia) para reportar sospechas o buscar consejo en relación con impactos ambientales		"En la página web de Pavimentos Colombia S.A.S (www.pavimentoscolombia.com) se encuentra divulgada la línea ética que aunque trata prioritariamente denuncias de corrupción, también se ha configurado como un medio de comunicación en el que de manera libre y voluntaria nuestros colaboradores y/o terceros pueden realizar sus denuncias relacionadas con malas actuaciones o afectaciones directas al medio ambiente. Además cada frente de trabajo tiene una oficina de atención a la comunidad, en donde pueden denunciar irregularidades en temas ambientales. Además cada centro de trabajo cuenta con un profesional del área ambiental, experto en la materia con la capacidad de solucionar o adoptar estrategias en relación a los impactos ambientales de los procesos de su centro de trabajo y en general de la compañía."
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	"Durante el 2020, se puso en marcha un proyecto piloto para la generación de energía limpia por medio de un sistema solar fotovoltaico con capacidad de 20 kWhp que suministrará energía a las oficinas principales de la organización ubicada en la ciudad de Bogotá. Por otro lado, conscientes de la afectación a los ecosistemas generada por la mala disposición de residuos plásticos, se han implementado prácticas para la sustitución del plástico de un sólo por materiales de origen natural, que sean biodegradables y generen un bajo impacto, sumado a esta iniciativa en pro de darle un manejo sostenible al plástico de un solo uso, se ha implementado la campaña botellas de amor que consiste en almacenar el plástico para posteriormente transformarlo en listones plásticos para la construcción de parques infantiles, viviendas y mobiliario urbano de tal manera que podamos aportar nuestro grano de arena para el bienestar de nuestro planeta."

CRITERIO 11: LA COP DESCRIBE MECANISMOS EFECTIVOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE PRINCIPIOS DE GESTIÓN AMBIENTAL

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	"La Organización cuenta con una política HSEQ donde se plasma entre otros, los compromisos asociados a su responsabilidad ambiental. Para el cumplimiento de la política ambiental se establecieron los siguientes programas con sus respectivos objetivos: 1. Manejo Integral de Residuos 2. Cambio Climático 3. Optimización del recurso Agua 4. Consumo Racional de Energía 5. Gestión integral del plástico de un solo uso"
Sistema de seguimiento y medición del rendimiento basado en métricas estandarizadas de rendimiento		"La dirección ambiental cuenta con indicadores de medición en cada uno de sus ámbitos de acción y se pueden encontrar en los informes de sostenibilidad de años anteriores. También para en el sistema de gestión ambiental se cuenta la herramienta EPM (ENVIROMENTAL PROJECT MANAGER) en donde se lleva la medición de la gestión ambiental de la organización por centro de trabajo, también mediante el software SINCO se evalúa la gestión ambiental a nivel empresarial."
Revisión del seguimiento y de los resultados por parte de las directivas		La Dirección Ambiental depende directamente de la Gerencia de Pavimentos Colombia dada la importancia que tiene el cuidado del medio ambiente para la Organización. De este modo, de manera anual se realizan auditorías al proceso, ya sea por parte de entes de gobierno como de la misma organización previniendo cualquier tipo de situación que atente contra el cuidado de los recursos y el medio ambiente. Adicional a ello, dos veces al año se realizan revisiones por la dirección en donde se expone toda la gestión ambiental desarrollada durante el periodo y las oportunidades de mejoras, falencias, entre otros.
Procedimientos para gestionar incidentes		"En caso de presentarse un incidente ambiental es reportado inmediatamente a la Dirección de Gestión Ambiental, Dirección de Prevención del Riesgo y a las autoridades competentes que tengan el alcance para dar soporte a la emergencia. De allí la importancia de tener siempre buenas relaciones con el gobierno y las comunidades, ya que son aliados estratégicos y fundamentales para abordar estos incidentes ambientales. Posterior a la intervención de estos incidentes, se realiza un seguimiento y medición de impactos para proceder a temas de resarcimiento y/o compensación según corresponda. Así mismo, se cuentan procedimientos internos que ayudan a prevenir la ocurrencia de emergencias ambientales de acuerdo de las actividades realizadas. Para esto se cuenta con instrumentos como planes de emergencias y contingencias para derrames de hidrocarburos, para sistemas de controles de emisiones, para la gestión de residuos peligrosos y emergencias de tipo natural."
Auditorías u otras medidas para monitorear y mejorar el rendimiento ambiental de las compañías en la cadena de abastecimiento	Gestión adelantada por los auditores de contratos en el tema, el número de proveedores evaluados así como los principales hallazgos en la materia.	"Los proveedores son evaluados como requisito fundamental en la matriz de contratación, así como también pueden ser descartados en nuestros procesos de contratación por incumplimientos o actos en contra del medio ambiente. La auditoría externa es realizada por BUREAU VERITAS para certificar el cumplimiento de la norma ISO14001, la cual regula los sistemas de gestión ambiental. Además de esto, de manera anual se realizan auditorías internas que analiza detalladamente los requisitos estipulados en el sistema de gestión ambiental, también de manera anual, en el marco del programa PREAD de la Secretaría Distrital de Ambiente en Bogotá, se realiza una auditoría por un ente certificador bajo la luz de unos criterios de sostenibilidad propios que refuerzan la cadena de abastecimiento."
Resultados de la integración de los principios ambientales	Para reportar los principales incidentes de la compañía, es suficiente divulgar que su organización no ha tenido incidentes ambientales en el último año. Indicadores GRI sugeridos: EN 1-3, 5-6, 8, 10, 13, 16, 18-20, 26-27.	Durante el año anterior la compañía no tuvo incidentes ambientales.



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	"Garantizamos una operación que respete el medio ambiente y todo lo que ello implica es un principio fundamental del trabajo desarrollado por la empresa, siempre vamos más allá del cumplimiento normativo y contractual. Por lo anterior, contamos con programas y prácticas ambientales que nos hacen una empresa ambientalmente sostenible. Nuestros programas están enfocados a la sustitución del plástico de un sólo uso por materiales de fibra natural o biodegradables; aprovechamiento de residuos orgánicos para elaboración de compost; reciclaje de plástico para fabricación de listones para construir viviendas para beneficio de familias vulnerables; generación de zonas verdes y generación de energía no contaminante a través de paneles solares. Todas estas prácticas, nos permitieron obtener un reconocimiento por la Secretaría Distrital de Ambiente en el PREAD en la categoría Élite."

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ROBUSTOS DE GESTIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CRITERIO 12: LA COP DESCRIBE COMPROMISOS SÓLIDOS, ESTRATEGIAS O POLÍTICAS EN EL ÁREA DE ANTI-CORRUPCIÓN

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
Apoyo a la lucha contra la corrupción por parte de las directivas de la organización (B4) / B= básicos		"El Oficial de Cumplimiento es la persona responsable de implementar el programa de transparencia y ética empresarial, el cual tiene el propósito de declarar el compromiso de la Organización y sus altos directivos actuar de manera ética y transparente, ante sus grupos de interés, guiando los negocios de manera responsable y promoviendo la cultura de cero tolerancia a las conductas que puedan ser consideradas corruptas. La política y demás lineamientos frente a la gestión contra la corrupción están expuestas en el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC) y en el Sistema de Autogestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT), el cual permite reducir la posibilidad de los riesgos en materia de LAFT, dentro de la Organización, así como también busca mitigar los efectos del riesgo LAFT de llegar a materializarse. La políticas que se han estipulado y aprobado por la alta dirección para la prevención de la corrupción es el Programa de anticorrupción y ética (PAEC) y el Sistema de Autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (SAGRILAFT) que previenen cualquier acto delictivo dentro y fuera de la organización, es decir evita riesgos en nuestra cadena de abastecimiento. "
Establecer públicamente una política formal de cero tolerancia ante la corrupción (D1) = Descadso		Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, con el fin de prevenir la corrupción en toda la organización . Éstas pueden ser consultadas en el siguiente link: http://www.pavimentoscolombia.com/governance
Compromiso para cumplir con todas las leyes anti-corrupción relevantes, incluyendo la implementación de procedimientos para conocer la ley y seguir los cambios (B2)		"PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO- PAEC Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos. "
Declaración de apoyo a marcos legales regionales e internacionales, como la Convención de la ONU contra la corrupción (D2)	En el COP hacer referencia explícita a estándares internacionales en la materia tales como la Convención de la ONU contra la corrupción	Consultar Política de Gestión Anticorrupción (PAEC) en nuestra página web (www.pavimentoscolombia.com)
Políticas detalladas para áreas de alto riesgo en materia de corrupción (D4)		"PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO PAEC Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos. De acuerdo a los riesgos contemplados por parte de la Superintendencia de Sociedades, la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y demás entidades que trabajan por combatir los delitos de LAFT, entre ellos la Corrupción en nuestro país, la Organización identifica los factores de riesgo de acuerdo a su actividad, así como la aplicación de controles necesarios para evitar que sea utilizada como instrumento para la realización de actividades delictivas, de igual manera se establece un monitoreo que permite identificar el cumplimiento del sistema."



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Política anti-corrupción referente a socios comerciales (D5)		"PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO PAEC Pavimentos Colombia S.A.S, teniendo como marco de acción el Código de Buen Gobierno, Código de Ética y Sistema de Autocontrol y Gestión del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFI), implementa el Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC). Una política que velará por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016; y cualquier otro documento que la modifique o la derogue, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos. La Organización a través del SAGRILAFI, identifica las contrapartes y los riesgos que cada uno conlleva, por consiguiente es de obligatorio cumplimiento realizar la debida diligencia, que permita a la Organización conocer el beneficiario final, evidenciando que no se encuentran inmersos en delitos que puedan conllevar a la Organización a los riesgos asociados de LAFT, (Contagio, reputacional operativo y legal)."
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	En el período reportado no se identificaron casos de corrupción, soborno y lavado de activos, siendo efectivo nuestro sistema de gestión y denuncia

CRITERIO 13: LA COP DESCRIBE SISTEMAS DE GESTIÓN EFECTIVOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE ANTI-CORRUPCIÓN

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
Desarrollar evaluación de riesgos en áreas con potencial de corrupción (D3)		Dentro de la implementación del Sistema de Gestión se identificaron los riesgos que puede tener nuestra organización en temas de corrupción, motivo por el cual se han fortalecido las capacitaciones con el cliente interno y externo, y se robusteció el canal de comunicación para la denuncia de irregularidades y actos sospechosos que atentan contra la seguridad y la reputación empresarial. En el 2020 tuvo un gran éxito y acogida el programa de prevención de la corrupción realizada con todos los colaboradores de oficinas y plantas, ya que cuestionaba las acciones más comunes frente a ciertas situaciones que ponen en riesgo la transparencia y honestidad de nuestra gente.
Procedimientos de recursos humanos que den soporte a compromisos o políticas anti-corrupción, incluyendo comunicación y formación para todos los empleados (B5 + D8)		La Dirección de Comunicación Interna se ha encargado de divulgar la política PAEC, en anexos se pueden encontrar los mailings que se han enviado a todos los colaboradores para que conozcan la política, así como los registros de capacitación a socializaciones
Pesos y contrapesos internos para asegurar la consistencia del compromiso con la lucha contra la corrupción (B6)	Explicar los incentivos existentes para fomentar el cumplimiento de los colaboradores y de sus grupos de interés de las políticas de la Compañía en la lucha contra la corrupción.	Como parte de nuestra política de gestión anti corrupción no está estipulado el recompensar la denuncia actos de corrupción pero dada la situación, se realiza un comunicado por medios internos en donde se afianza el buen hacer de nuestra gente alineado a la vivencia de nuestros valores corporativos.
Acciones tomadas para motivar a los socios a implementar los compromisos anti-corrupción (D6)		Los socios de Pavimentos Colombia han sido los más interesados en ejecutar estas políticas de gestión anticorrupción, no solo para garantizar la transparencia en la organización, sino porque se intentar prevenir a toda costa el daño a terceros por temas de corrupción.
Responsabilidad a nivel gerencial por la implementación del compromiso o la política anti-corrupción (D7)		El compromiso de los directivos frente a este importante gestión es explícita y ha sido pública mediante la firma de las políticas y el patrocinio de todas las campañas realizadas para promover los valores corporativos y la denuncia de actos delictivos. La alta gerencia esta comprometida con el buen manejo de las denuncias a través de los órganos de control, la correcta verificación de los hechos y la suspensión definitiva de contratos según sea el caso.
Canales de comunicación (denuncia) y mecanismos de seguimiento para reportar asuntos o buscar consejo (D9)		La línea ética esta implementada desde el año 2018 en la página web de pavimentos colombia (https://www.pavimentoscolombia.com/contacto). Allí puede acceder cualquier persona a dejar por escrito y de forma confidencial su denuncia frente a cualquier hecho
Procedimientos de contabilidad y auditoría interna relacionados con la anti-corrupción (D10)		La Vicepresidencia Financiera constantemente realiza auditorías al proceso de contabilidad y tesorería, con el fin de evitar situaciones de corrupción. Por otro lado, se ha contratado también una empresa privada de carácter externo encargada de supervisar de manera cuidadosa el manejo de los recursos económicos en todos los niveles de la organización.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	La mejor práctica en el ámbito de la gestión anticorrupción ha sido la socialización masica de la Política anti corrupción, pues nos ha permitido conocer más de cerca a nuestros proveedores y colaboradores, que si han reportado al menos un caso por año.

**CRITERIO 14: LA COP DESCRIBE MECANISMOS EFECTIVOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE ANTI-CORRUPCIÓN**

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	No aplica
Revisión del seguimiento y de los resultados por parte de las directivas de la organización (D12)		En las Asambleas Generales, que se realizan una vez por año, los Directivos y socios revisan los resultados de las políticas de la gestión anticorrupción. En el último año no se presentó ningún caso de corrupción
Procesos para gestionar incidentes (D13)		Cuando hay algún incidente en temas de corrupción se reporta directamente a la Dirección de Prevención del Riesgo para realizar la respectiva investigación y verificación en las listas restrictivas. En caso de encontrarse alguna irregularidad se comunica directamente a la alta gerencia quien tomará las decisiones y medidas pertinentes, bien sea el despido inmediato si es un colaborador, una sanción según corresponda, o la denuncia a las autoridades competentes.
Casos legales públicos relacionados con corrupción (D14)	Incluir (en la tabla GRI si es el caso), la existencia o inexistencia de casos de corrupción públicos de la Compañía en el periodo.	Durante el año 2020 no se evidenció ningún caso de corrupción en la organización ni en la cadena de valor.
Uso de verificación externa e independiente para los programas anti-corrupción		El manejo de todos los casos de anticorrupción se realizan internamente con el apoyo de la Dirección de Prevención del Riesgo y la alta gerencia. Cuando se evidencia que hay actos ilícitos se reporta inmediatamente a las autoridades competentes. Es importante mencionar que de manera sorpresiva y sin previo aviso cualquier entidad, en este caso la Superintendencia puede realizar auditorías y revisiones a todos estos procesos.
Resultados de integración de las medidas del principio anti-corrupción	Los resultados de las evaluaciones de posible corrupción (D3) y mecanismos para buscar consejo/ denunciar (D9). Procedimientos de soporte de políticas anti-corrupción. Es suficiente divulgar que la organización no ha tenido incidentes, cuando ofrecer detalles pueda ser contraproducente. Indicadores GRI SO2-4.	Pavimentos Colombia SAS no tuvo ningún incidente en temas de corrupción durante el 2020
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	Los colaboradores encargados de implementar el programa de gestión anticorrupción en Pavimentos Colombia fueron capacitados en una Universidad reconocida como auditores internos/externos, lo cual hace efectiva e idónea la verificación, trazabilidad y seguimiento a este importante proceso dentro y fuera de la organización

TOMAR ACCIONES PARA APOYAR LOS OBJETIVOS Y ASUNTOS MÁS AMPLIOS DE LA ONU**CRITERIO 15: LA COP DESCRIBE CONTRIBUCIONES DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA A LOS OBJETIVOS Y ASUNTOS DE LA ONU**

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	
Alinear la estrategia principal de la empresa con uno o más objetivos/asuntos relevantes de la ONU		"Dentro del plan estratégico de la organización están articulados los Objetivos de Desarrollo Sostenible como son el construir comunidades sostenibles, aportar a la disminución de la huella de carbono con la construcción de plantas e infraestructuras amigables con el medio ambiente, cuidar la fauna y la flora de las regiones donde operamos y compensar todos los impactos generados a nivel social con programas de RSE dirigidos a mejorar la calidad de la educación, generar empleo digno, promover la equidad de género, promover el consumo de agua potable en comunidades de alta vulnerabilidad social como son la Guajira y el Tolima (regiones en las que tenemos proyectos en desarrollo). Por otro lado, promovemos las prácticas de RSE en un contexto de alianzas corporativas, aportamos a la Paz desarrollando actividades de inclusión en nuestros colaboradores y aplicamos con severidad la política de cero tolerancia a la discriminación desde la Dirección de Talento Humano y el Código de Buen Gobierno."



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Desarrollar productos y servicios relevantes o diseñar modelos de negocio que contribuyan a los objetivos/asuntos de la ONU		"Nuestro modelo de negocio es sostenible ya que realizamos ciertas prácticas como por ejemplo: a. Renovación del parque automotor para disminuir la producción de dióxido de carbono b. Contamos con una planta asfáltadora en Sibate con tecnología verde, que con mangas de filtro disminuye en un alto porcentaje la emisión de dióxido de carbono, siendo menos contaminante en comparación de las plantas tradicionales utilizadas en el sector constructor. c. Durante y después de cada proyecto se implementan programas y campañas de cuidado medio ambiental para mitigar los impactos y resarcir las afectaciones a largo plazo. También programas formativos para mejorar la calidad de la educación de las instituciones educativas que se encuentran en el área de influencia directa. d. Respecto a la equidad de género, Pavimentos Colombia inicio el proceso de certificación con el Sello Equipares del Ministerio del Trabajo, con el fin de regular las buenas prácticas laborales con la veeduría de un tercero. "
Adoptar y modificar los procedimientos operativos para maximizar el aporte a los objetivos/asuntos de la ONU		La política de RSE y la estrategia de sostenibilidad está ajustada a los ODS, así como a los principios del Pacto Global. Es así como se hace extensivo a toda la organización, siendo estos principios la sombrilla que cubre el actuar en la operación diaria de nuestro negocio.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	Pavimentos Colombia apoya a nivel nacional iniciativas alrededor del cuidado del agua, construcción de comunidades sostenibles en la Guajira, específicamente con comunidades wayúu. También realizamos proyectos de infraestructura vial utilizando materiales amigables con el medio ambiente y tecnologías con menor emisión de CO2. Todo nuestro negocio esta pensado en ser respetuosos con el medio ambiente y las comunidades del área de influencia directa a nuestros proyectos. Por otro lado, realizamos formación en derechos humanos dentro y fuera de la organización, y realizamos alianzas estratégicas con otras empresas para trabajar por la paz y la sostenibilidad de nuestro país.

CRITERIO 16: LA COP DESCRIBE INVERSIÓN SOCIAL ESTRATÉGICA Y FILANTROPÍA

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	
Buscar inversiones sociales y contribuciones filantrópicas que coincidan con las competencias de la compañía o su contexto de operación como parte integrada de su estrategia de sostenibilidad		Todos los programas de RSE están acordes con las necesidades de la región donde operamos, y surgen a partir de los diagnósticos realizados antes de cada proyecto. Las inversiones sociales van dirigidas a temas de educación, salud, mejoramiento de la infraestructura y transformación del SER. Gran parte de los recursos invertidos en las comunidades han sido propios en su mayoría producto de las utilidades del negocio, sin embargo, para el caso del proyecto de la Guajira en el Santuario de Fauna y Flora los Flamencos y Cabo de la Vela, se han complementado los recursos a través de alianzas estratégicas con otras empresas privadas que también han aportado en su deseo de contribuir al desarrollo sostenible de estas comunidades de tan alta vulnerabilidad social y económica. Así fue la alianza estratégica SUMA tus MANOS por una Guajira Sostenible, que logró reunir fondos y equipos necesarios para iniciar con un Sistema de Recolección de Residuos Sólidos en uno de los lugares más turísticos de Colombia: Cabo de la Vela.
Coordinar esfuerzos con otras organizaciones e iniciativas para amplificar – y no anular o duplicar innecesariamente - los esfuerzos de otros contribuidores		Las alianzas estratégicas son fundamentales para el desarrollo de los programas sociales, especialmente las que tienen que ver con mejoramiento de infraestructura y acceso al agua en comunidades de alta vulnerabilidad, ya que entre varias organizaciones hemos logrado impactar en un corto tiempo el mayor número de familias posible que si lo hiciéramos solos. Este fue el caso de la Alianza SUMA TUS MANOS, en las que participaron empresas como Grupo Familia, Servientrega, Hotel Wayuya, Fundación Estrategias para la Vida, entre otras que aportaron sus recursos económicos para fortalecer un mismo propósito: consolidar sistemas de gestión de residuos.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	"Durante el año 2020 y 2021 realizamos una inversión superior a los 100 millones de pesos en temas de filantropía, enfocada al apoyo de proyectos productivos, emprendimiento a mujeres cabeza de hogar, y mejoramiento de los estándares de vida de comunidades indígenas como la wayúu en la Guajira en medio de la emergencia sanitaria por COVID 19. Lo anterior a razón que fue cuando más las comunidades y nuestros colaboradores, sobre todos las mujeres, necesitaron el apoyo de la compañía con el aporte de capital semilla, auxilios económicos y aportes a la seguridad alimentaria. Estas donaciones filantrópicas siempre van acompañadas de un proceso de planeación y seguimiento, en donde no solo se entregan recursos para la satisfacción de necesidades, sino que ofrecemos capacitación, fortalecimiento de competencias y empoderamiento para la asostenibilidad de los proyectos. "

CRITERIO 17: LA COP DESCRIBE ABOGACÍA (ADVOCACY) E INVOLUCRAMIENTO EN POLÍTICA PÚBLICA

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Hasta el momento no hemos participado en espacios de construcción de política pública, aunque si hemos incidido en la diligencia del Estado y ciertos sectores para que atiendan las necesidades de ciertas poblaciones en las que compartimos influencia. Tal es el caso de la prestación de servicios de acueducto, energía y aseo para la recolección de residuos sólidos.



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Abogar públicamente por la importancia de acciones tomadas en relación con uno o más objetivos/asuntos de la ONU		"En nuestro informe de sostenibilidad esta explícito y divulgado el compromiso que tiene nuestra organización con los objetivos de desarrollo sostenible, así como también en nuestra política de RSE que genera acciones concretas a favor de los principios que persigue la ONU para combatir la pobreza a nivel mundial. Otros escenarios en los que públicamente hemos declarado nuestro compromiso ante los objetivos de la ONU, es la participación en congresos, conferencias y encuentros internacionales en los que nuestra presidente ha declarado cumplir con todos sus compromisos sociales, económicos y ambientales de manera ética y responsable para impactar de manera positiva a las comunidades y la cadena de valor. "
Compromiso por parte de las directivas de la organización para participar en cumbres, congresos, y otras interacciones importantes de política pública en relación con uno o más objetivos/asuntos de la ONU		"En los últimos cuatro años hemos participado de la celebración mundial de los derechos humanos y conmemoración de los derechos de la mujer como una iniciativa de ONU Mujeres en promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. De otro lado, desde el año 2020 nuestra Presidenta forma parte de la Junta Directiva de la Red Pacto Global Colombia, con la intención de motivar a otras empresas a la implementación de mejores prácticas laborales, respetuosas con los Derechos Humanos y el Trabajo Digno en Colombia."
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	Sin duda alguna la iniciativa de PNUD y el Ministerio del Trabajo con su iniciativa de Sello Equipares, ha sido durante el año 202 nuestra mejor práctica a nivel laboral, ya que nos ha permitido progresar en la flexibilización laboral, en la estandarización de procesos que garantizan la equidad y la justicia en términos salariales, entre otros, como la construcción de nuevas masculinidades y los roles compartidos en casa entre hombres y mujeres.

CRITERIO 18: LA COP DESCRIBE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EFICACES PARA INTEGRAR LOS PRINCIPIOS ANTI-CORRUPCIÓN

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Apoyo de la dirección para la lucha contra la corrupción (B4)	Responsables	"La Dirección de Prevención de Riesgos está conformada por un equipo de siete (7) profesionales expertos en cuidar la seguridad de la información, la protección de los equipos y plantas, y lo más importante, la seguridad y protección de nuestros colaboradores. Todo lo anterior tiene por objeto cuidar la reputación empresarial en términos de ética y transparencia, así como prevenir situaciones que vulneren el bienestar de nuestra gente. Las políticas y procedimientos que se implementan para dar cumplimiento a este objetivo son desarrolladas por toda la organización, con el liderazgo de esta área de trabajo."
Los procedimientos de recursos humanos apoyan el compromiso o política de lucha contra la corrupción, incluyendo la comunicación y capacitación para todos los empleados (B5 + D8)	Describir los procesos y las sesiones de capacitación y formación adelantadas con todos sus grupos de interés, incluyendo el número de beneficiarios.	"La Dirección de Prevención de Riesgos generó la estrategia para la gestión anticorrupción a través del "Programa de Anticorrupción de Ética y Cumplimiento" PAEC, fundamentada en el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por el gobierno nacional a través de la Superintendencia de Sociedades, de acuerdo con las facultades delegadas en el artículo 23 de la ley 1778, mediante expedición de la Resolución N°100-002657 del 25 de Julio de 2016 y la Circular Externa N° 100-000003 del 26 de Julio de 2016, permitiendo mantener el desarrollo de actividades comerciales de forma responsable y segura, reduciendo los riesgos internos y externos. Este programa ha sido difundido en toda la organización de dos formas: 1. Formación presencial en todas las oficinas y frentes de obra para capacitar a los colaboradores en: qué es la gestión anticorrupción, cómo se da dentro de la organización, cuáles son los riesgos, cuáles son los canales de denuncia y cómo beneficiamos a la organización y al país luchando contra la corrupción. Durante el año 2018 se iniciaron las primeras capacitaciones, cubriéndose hoy el 100% de nuestros colaboradores a nivel nacional, comunidades y proveedores. 2. Divulgación del programa en medios de comunicación interna a través de mailings, magazines, carterla institucional y otras herramientas pedagógicas para lograr la comprensión del Programa y la importancia de trabajar todos en equipo para prevenir la corrupción en cualquier instancia."
Controles y equilibrios internos para garantizar la coherencia con el compromiso de lucha contra la corrupción (B6)		"Como medida de control para el cumplimiento del Programa Anticorrupción está la participación de la Gerencia General en los procesos de investigación de casos reportados, con el fin de velar por el cumplimiento del debido proceso y la veracidad de la información. Por otro lado, se cuenta con la línea ética que no solo se ha configurado como un canal de comunicación, sino la garantía de confidencialidad en caso de una denuncia dentro de la organización. "
Las medidas adoptadas para animar a los socios de negocio para implementar los compromisos de lucha contra la corrupción (D6)		"Además de ser un tema legalmente exigido por la Superintendencia de Sociedades, luchar contra la corrupción hace parte de un compromiso ante el Pacto Global de las Naciones Unidas, en donde en primera instancia es la Gerencia de Pavimentos Colombia quien apoya, promueve y divulga la ética en los negocios con su ejemplar actuar en uno de los sectores más golpeados por escándalos de corrupción. Nuestra Presidente se comprometió ante todos los grupos de interés: clientes, proveedores, comunidades y colaboradores a mantener las buenas prácticas empresariales y a denunciar de manera decidida todo acto ilícito que no esté acorde con los valores corporativos y el código de ética. Como demostración de ello, en el año 2017 recibimos un reconocimiento en el marco del Congreso Nacional de la Infraestructura, por desarrollar un buen gobierno corporativo acompañado del Código de Buen Gobierno, además, la Cámara Colombiana de Infraestructura en el año 2019, nos identificó en un estudio como uno de los principales empresas del sector de la construcción en implementar buenas prácticas de gobierno. "



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Gestión de la responsabilidad y la rendición de cuentas para la ejecución del compromiso de lucha contra la corrupción o la política anticorrupción (D7)	comunicación eficaz	"Al menos una vez al año, en las comunidades del área de influencia directa de nuestros proyectos se realiza una rendición de cuentas, para evidenciar la inversión realizada y los resultados de la misma en términos de desarrollo social y calidad de vida. Estos mismos informes son presentados a las corporaciones ambientales y otras entidades de gobierno encargadas de regular nuestras actividades. Por medio de informe de sostenibilidad, informe público para todos los colaboradores, clientes y proveedores entre otros, se pueden informar los externos sobre el manejo de nuestros recursos, nuestras relaciones comerciales y demás temas relevantes para la toma de decisiones."
Comunicaciones (denuncias) canales y mecanismos de seguimiento para informar sobre sus preocupaciones o buscar asesoramiento (D9)	canales de atención - línea ética	"La línea ética esta implementada desde el año 2018 en la página web de pavimentoscolombia.com/contacto). Allí puede acceder cualquier persona a dejar por escrito y de forma confidencial su denuncia frente a cualquier hecho de corrupción. Como soporte a este proceso la Dirección de Prevención del Riesgo ha desarrollado diferentes estrategias para evidenciar la veracidad de los hechos denunciados. En caso de demostrarse el ilícito, se procede a denunciar a las autoridades competentes."
Los procedimientos internos de contabilidad y auditoría relacionados con la lucha contra la corrupción (D10)	Procedimientos	La gerencia y la vicepresidencia comercial aprobó el procedimiento de verificación SAGRLAFT para identificar si algún proveedor, o actor que recibe o entrega algún tipo de donación se encuentra en listas públicas, específicamente en temas relacionados con el terrorismo y el lavado de activos. De este modo nos aseguramos de realizar los pagos al proveedor indicado y a las cuentas corrientes verificadas, sin incurrir en ningún tipo de acto ilícito. Por otro lado, para garantizar transparencia en términos de contabilidad, se realizan auditorías a Tesorería y reuniones de seguimiento con Revisoría Fiscal, para validar de manera sistemática la contabilidad

LIDERAZGO Y GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

CRITERIO 19: LA COP DESCRIBE EL COMPROMISO Y LIDERAZGO DEL GERENTE GENERAL

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Los espacios de participación a nivel nacional e internacional son liderados por nuestros directivos, especialmente por nuestra presidenta Luz María Jaramillo. En su rol de empresaria y líder reconocida en el sector, ha logrado incidir y motivar la implementación de la RSE en diferentes organizaciones que anteriormente no habían tenido en cuenta la importancia del rol femenino en sus equipos de trabajo. Por otro lado, nuestros directivos, presidente, gerente y vicepresidentes participan de manera muy activa en los proyectos sociales y ambientales que favorecen la sostenibilidad ambiental y la vida digna en comunidades de alta vulnerabilidad en la Guajira, Tolima, Bogotá, Amazonas, entre otras regiones. Este rol ha sido fundamental en nuestra organización para formar hacia una cultura organizacional basada en el "dar y devolver a la sociedad parte de lo que se ha recibido".
El gerente general ofrece públicamente declaraciones explícitas y demuestra liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Mundial		La presidenta de Pavimentos Colombia S.A.S ha hecho público su compromiso frente a los 10 principios del Pacto Global y los 7 principios del empoderamiento de la mujer y la equidad de género. A partir de ello ha participado en Cumbres de mujeres, congresos internacionales, ha realizado publicaciones, conferencias y ha participado en espacios gubernamentales para compartir sus prácticas de buen gobierno corporativo, articulando la estrategia del negocio a la responsabilidad social empresarial.
El gerente general promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad en el sector de la empresa e impulsa el desarrollo de estándares de la industria		"Nuestra presidenta lidera la responsabilidad social empresarial en el sector de la construcción desde hace 9 años que se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas, evidenciando los resultados en todos sus programas sociales. Es líder en la Cámara de Comercio entre varias mujeres empresarias dedicadas a implementar una visión humana en su negocio, también participa en Asocreto, asociación que representa empresas constructoras y/o que producen materiales alusivos al sector. Por otro lado participa y apoya la Cámara Colombiana de Infraestructura en sus comités de RSE, a quien aporta mediante la asistencia de su equipo de trabajo para contribuir al mejoramiento de las prácticas de RSE en el sector constructivo. Por otro lado, ha propiciado la recuperación de la Guajira como lugar turístico, dignificando la población wayúu a través de la dignificación de su labor artesanal, el acceso al agua potable y la implementación de sistemas de recolección de residuos sólidos en el Santuario los Flamencos y Cabo de la Vela."
El gerente general lidera al equipo ejecutivo en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad corporativa, definiendo objetivos y realizando seguimiento a la implementación		"Cada dos años la gerencia general con el apoyo de la Junta Directiva, facilita un espacio experiencial fuera de la oficina para construir con los directivos la estrategia de sostenibilidad de la organización. Esta actividad se realiza a partir de un direccionamiento tipo coaching, en el cual se busca incentivar el compromiso y sentido de pertenencia de los participantes, así como empoderar a los líderes para optimizar sus prácticas y habilidades gerenciales con motivación al logro. Estos espacios son de vital importancia porque permite que todas las áreas vean reflejado su quehacer en la plataforma estratégica, y así mismo da claridad sobre el norte que tiene la organización en términos de negocio pero con"
Establecer criterios de sostenibilidad y los principios del Pacto Mundial como parte de los objetivos e incentivos del gerente general y del equipo ejecutivo		"El Código de Buen Gobierno es un ejemplo claro de como el Gerente General aprueba, avala y apoya los principios del pacto global y todas las iniciativas provistas para la sostenibilidad social, económica y ambiental. En la página web de Pavimentos Colombia se puede observar la plataforma estratégica de la organización que hace evidente el apoyo de la gerencia, principalmente en tres aspectos fundamentales: https://www.pavimentoscolombia.com/governance A. NUESTRO PROPÓSITO: Desarrollamos proyectos sostenibles de infraestructura de transporte que generan valor, teniendo como bandera la responsabilidad social empresarial. B. MEGA: Para el 2026 Pavimentos Colombia será una organización con un Margen de Utilidad Operacional promedio de los últimos cinco años del 17% con un crecimiento anual promedio del 10%. C. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (https://www.pavimentoscolombia.com/about-us) D. VALORES CORPORATIVOS (https://www.pavimentoscolombia.com/about-us)"
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	



CRITERIO 20: LA COP DESCRIBE LA ADOPCIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	Todas las prácticas relacionadas con el Buen Gobierno, sus roles, funciones, mediciones y demás puede ser consultado en nuestra página web, sección "Gobernanza", Código de Buen Gobierno.
La junta directiva (o el equivalente) asume la responsabilidad y la supervisión de la estrategia y el rendimiento a largo plazo en materia de sostenibilidad corporativa		"La Junta Directiva se reúne en la asamblea de socios, y determina los lineamientos de sostenibilidad replicándolos a todos sus directivos para que ejecuten las acciones correspondientes. Estos lineamientos surgen de los informes de gestión anual y de un detallado análisis de la situación empresarial, el contexto del sector, la rentabilidad, entre otros indicadores que impactan en la sostenibilidad financiera, social y ambiental. La Junta Directiva monitorea durante todo el año las acciones de sostenibilidad en cada una de las áreas desde las Vicepresidencias: Vicepresidencia de asuntos corporativos, vicepresidente de construcciones, y vicepresidencia administrativa y financiera. Cada una de estas reúne sus equipos de trabajo y mide la eficiencia y eficacia de los grupos de trabajo, los resultados obtenidos, los presupuestos ejecutados y la trazabilidad para la sostenibilidad, realizando los ajustes que sean necesarios."
La junta directiva establece un comité, cuando sea posible, o asigna a un miembro de la junta la responsabilidad de la sostenibilidad corporativa		Cada Vicepresidencia realiza comités mensuales para realizar trazabilidad a proyectos, retroalimentar a los líderes y verificar que se estén utilizando los recursos económicos, ambientales y sociales de la manera más sostenible posible. En estos comités se entregan los informes de gestión mes vencido y la planeación del siguiente, dando cuenta de lo planeado en la Asamblea de socios.
La junta (o comité), cuando sea posible, aprueba los informes formales sobre sostenibilidad corporativa (Comunicación sobre el Progreso)		La Junta Directiva y la presidencia de Pavimentos Colombia es quien da el visto bueno final del informe de progreso (COP) construido con las áreas de operación y servicio de la organización. De ahí surge la retroalimentación más importante, pues se determina de qué manera se va a comunicar, cómo se va a comunicar y qué información se va a comunicar.
Otras mejores prácticas establecidas o emergentes	Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).	

CRITERIO 21: LA COP DESCRIBE EL INVOLUCRAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable	Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su COP los planes para avanzar en esta área	"Del ejercicio realizado en el año 2016 para definir la planeación estratégica de Pavimentos Colombia, surgieron 13 objetivos a desarrollar al 2026, como producto de un ejercicio participativo entre colaboradores y Junta Directiva. De los 13 objetivos, 9 involucran el buen relacionamiento con los grupos de interés de la siguiente manera (https://www.pavimentoscolombia.com/files/descargas/C%3C3%93DIGO%20DE%20BUEN%20GOBIERNO%20UNIO%206%20DE%202019.pdf) :
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Creer rentablemente y generar valor de manera sostenible 2. Aumentar la satisfacción del cliente. 3. Mejorar la calidad de vida interna y de las comunidades. 4. Fortalecer la gestión de proveedores. 5. Reducir la huella de carbono producto de las actividades de la Organización 6. Reducir la accidentalidad y las enfermedades laborales en la población trabajadora. 7. Desarrollar la capacidad del recurso humano y gestión del conocimiento 8. Lograr la estabilidad de los colaboradores en la Organización 9. Interiorizar los valores: Integridad, Responsabilidad, Respeto y Solidaridad <p>A partir de estos objetivos estratégicos, la Dirección de RSE y Calidad de Vida, es la encargada de gestionar y hacer posible la sostenibilidad a nivel social, articulada a las áreas de negocio y gestión ambiental, antes durante y después de cada proyecto. Es así, como implementamos la política de RSE, los indicadores de gestión y resultado, evaluados en los comités de gerencia y divulgados en los informes de sostenibilidad.</p> <p>Respecto a los canales de comunicación con nuestros grupos de interés, consideramos la comunicación como un proceso estratégico a nivel transversal que contribuye a la gestión organizacional, regido por los principios de claridad, transparencia, confianza y participación de cara a los Grupos de Interés.</p> <p>(a) Comunicación al interior de LA ORGANIZACIÓN (b) Comunicación al exterior de LA ORGANIZACIÓN"</p>
Asumir públicamente la responsabilidad por los impactos de la compañía en grupos de interés internos y externos		El Código de Buen Gobierno, la política de RSE y el compromiso ante el Pacto Global se encuentran divulgados en nuestra página web, así como en el informe de sostenibilidad divulgado en la plataforma de la Organización de las Naciones Unidas.



PRÁCTICAS A DESCRIBIR	QUÉ ESTA HACIENDO O COMO LO LO VA A DESARROLLAR O IMPLEMENTAR AL PRÓXIMO AÑO	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA
<p>Definir estrategias, objetivos y políticas de sostenibilidad, en consulta con grupos de interés clave</p>	<p>Consultas regulares a grupos de interés en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Lista de grupos de interés involucrados por la organización. Desarrollo de procesos para identificar grupos de interés clave y reportar los resultados de las consultas.</p>	<p>"Durante el desarrollo de cada proyecto implementamos una cartografía para identificar quienes son nuestros principales grupos de interés: comunidades del área de influencia directa, organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas que hacen presencia en la localidad o región.</p> <p>Con esta información realizamos un diagnóstico situacional con los líderes comunitarios para definir las problemáticas y necesidades más sentidas. A partir de ello, se construye de manera consensuada el Plan de Gestión Social anual, el cual consta de actividades, cronogramas y presupuestos, que al final del ejercicio son socializados a las entidades de gobierno competentes y a las comunidades como un ejercicio de rendición de cuentas.</p> <p>Este Plan de Gestión tiene como eje transversal los lineamientos de la política de RSE que da cuenta de nuestro compromiso frente a los derechos humanos, la equidad de género, la prevención de la corrupción en la cadena de valor y otros relevantes para la organización. Por otro lado, formamos a nuestros proveedores en temas relativos a los derechos humanos para que puedan implementar dentro de sus organizaciones buenas prácticas laborales, a su vez que promover el buen actuar comercial, previniendo malas prácticas en el mercado.</p>
<p>Consultar con los grupos de interés para afrontar dilemas y desafíos en la implementación e invitarlos a participar activamente en la evaluación del rendimiento</p>		<p>"En la Dirección de Responsabilidad Social medimos anualmente el nivel de satisfacción de las comunidades con las cuales trabajamos, y lo tenemos en cuenta para la construcción de nuestros planes de Gestión Social. Por otro lado, en todos nuestros proyectos contratados con el IDU tenemos como procedimiento y punto físico un lugar llamado "Atención a la comunidad", el cual se encarga de todo el tema de relacionamiento con la comunidad y grupos interesados. Este espacio es fundamental ya que se encuentran todos los profesionales encargados del desarrollo social de la obra: comunicadores sociales, economistas, educadores, biólogos, entre otros. También tienen dentro de sus actividades principales la información a la comunidad sobre todo lo relacionado al proyecto constructivo como medio de participación social, así como informar en todo momento los cambios sucedidos en el proyecto, los avances, contingencias y demás temas que puedan generar impacto.</p> <p>Con nuestros colaboradores, medimos el nivel de compromiso organizacional con nuestros colaboradores con una encuesta anual, en donde se les preguntan diferentes aspectos relacionados con sus expectativas, necesidades, pero sobre todo con su alineación con las políticas, valores corporativos y sentido de pertenencia, que hace de Pavimentos Colombia un gran lugar para trabajar. Estos indicadores (engagement) se sistematizan en el Sistema de Gestión Integral con la Dirección de Calidad.</p> <p>A nuestros proveedores también los incluimos constantemente en nuestras comunicaciones externas, informándoles sobre cambios sucedidos en nuestra organización, sobre los nuevos requisitos exigidos a sus organizaciones para garantizar la ética, transparencia y sostenibilidad en la cadena de valor. Nuestros proveedores son parte vital de nuestro estudio de materialidad, teniendo la oportunidad de retroalimentarnos y mejorar nuestro que hacer como clientes.</p> <p>Para el caso de nuestra Junta Directiva, socios y accionistas, generamos informes mensuales de la gestión empresarial, dando cuenta de indicadores que miden nuestra sostenibilidad económica, social, ambiental y otras.</p> <p>A nuestros clientes también los incluimos en la encuesta de materialidad así como también somos evaluados semestral o trimestral (según sea el caso) sobre nuestra gestión empresarial."</p>
<p>Establecer canales para involucrar a los empleados y otros grupos de interés para escuchar sus ideas, abordar sus preocupaciones, y para proteger a los denunciantes</p>		<p>"En nuestra plataforma virtual Isolución, tenemos publicado el procedimiento y política de la Dirección de Comunicaciones que tiene dos focos de acción: la comunicación interna, es decir, la dirigida a todos nuestros colaboradores; y la comunicación externa que da cuenta de todos los canales y medios de comunicación generados para que cualquier persona pueda exponer sus inquietudes, propuestas u otra manifestación que sea relevante en nuestra operación.</p> <p>Para el caso de las denuncias, hemos dispuesto como herramienta la "Línea ética" para que de manera anónima cualquier colaborador o persona externa a la organización pudiera denunciar situaciones de acoso, corrupción, lavado de activos, entre otros temas fundamentales para cuidar la ética empresarial."</p>
<p>Otras mejores prácticas establecidas o emergentes</p>	<p>Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su COP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: el criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).</p>	<p>"Todos los grupos de interés son tenidos en cuenta en el desarrollo de nuestros proyectos, motivo por el cual generamos espacios de participación ciudadana, informamos mensualmente nuestro desempeño ambiental a las entidades correspondientes, que aunque lo hacen de manera contractual, nos han destacado nuestro actuar más allá de lo legal con nuestros programas de reforestación y cuidado de los recursos naturales. Por otro lado, involucramos a toda la cadena de valor en capacitaciones sobre medio ambiente, gobierno corporativo, derechos humanos y prevención de la corrupción. A nuestros clientes también les entregamos de manera anual nuestro informe de sostenibilidad para que lleven la trazabilidad de nuestro gestión, así como también lo pueden evidenciar en los informes mensuales de avances de obra. En resumen, siempre nuestros grupos de interés están informados y tienen la posibilidad de indagar y proponer mejores prácticas en cualquiera de nuestros escenarios de acción.</p>



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD**

Más de 52 años construyendo futuro

2020