



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

URIGO S.A.S.

Bogotá D.C – abril 2022



Bogotá, D.C., 4 de mayo de 2022.

2022-0047

Señores
Pacto Global Colombia
Bogotá

Nos complace confirmar que URIGO S.A.S. reafirma su apoyo al pacto global de las naciones unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de derechos humanos, medio ambiente, estándares laborales y anticorrupción. Adicionalmente nos comprometemos a difundir este documento con nuestros grupos de interés a través de nuestros canales de comunicación.

El reporte adjunto describe el desempeño integral logrado por URIGO S.A.S. en los principios del Pacto Global a través de las estrategias de seguridad, comercialización, cultura y operaciones diarias ejecutadas en la compañía. Para el cierre del periodo abril 2021-2022 la gestión se enfocó en el seguimiento, la documentación y el desarrollo del plan de trabajo, alineados a la Herramienta de Autoevaluación de los Principios del Pacto Global.

Este comunicado tiene como alcance la oficina principal de Bogotá D.C y sus oficinas para las ciudades de Barrancabermeja, Cartagena y Cali.

Atentamente,

Santiago Camacho Vives
Representante Legal

DACB

URIGO SAS NIT: 860.006.237-6

Bogotá: Cl 15 No. 33-38 Barrancabermeja: Carrera 22 No. 40-54 Cartagena: Km 1 Vía Marmónal – Bellavista – Bloc Port. Oficina 26
PBX: (57-1) 5950085

Lo escuchamos en: calidad@urigo.com
Visite nuestro sitio web: www.urigo.com

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVO

- Generar una cultura de responsabilidad social empresarial al interior de URIGO S.A.S., que trascienda a la sociedad e impacte positivamente a los actores sociales del entorno empresarial de la compañía.

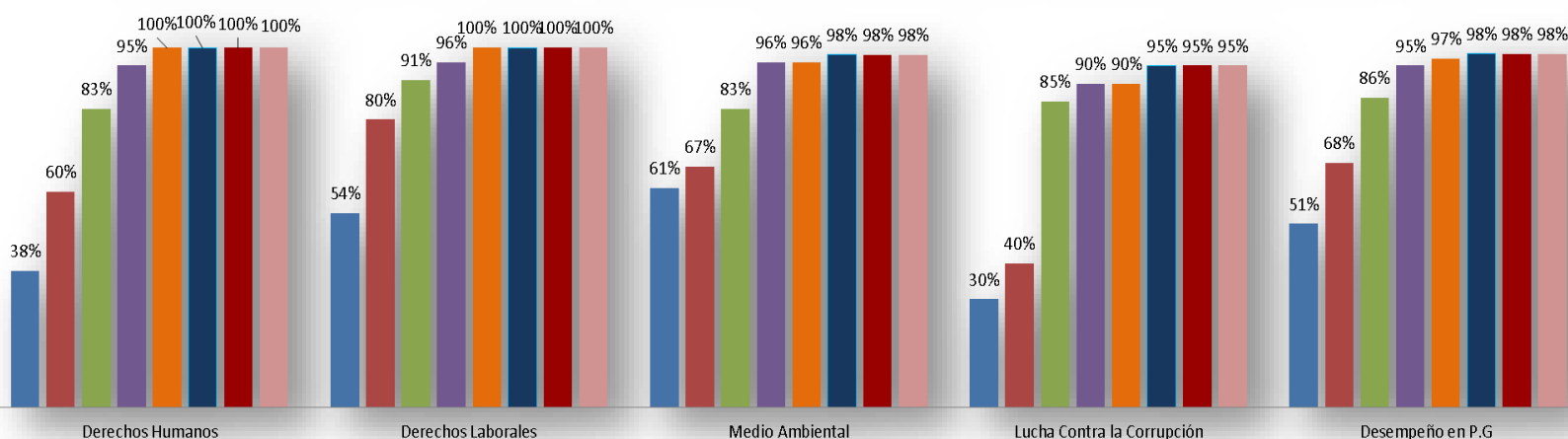
ESPECÍFICOS

- Fomentar el cumplimiento de los derechos humanos de acuerdo a la declaración de las Naciones Unidas y normatividad vigente.
- Garantizar los derechos fundamentales de los colaboradores y la protección del trabajo.
- Contribuir a la preservación del medio ambiente mediante la creación de políticas y programas para el buen uso de los recursos naturales.
- Adoptar un plan estratégico que fortalezca la transparencia y la lucha contra la corrupción.
- Adoptar y fomentar Programas de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de mantener una contribución voluntaria y activa de los colaboradores de URIGO al mejoramiento social, cumpliendo con el sentido del deber y considerando en esto a los grupos más vulnerables.

ASPECTOS GENERALES

DESEMPEÑO RSE URIGO S.A.S

■ Diagnóstico ■ Abril 2015 - 2016 ■ Abril 2016 - 2017 ■ Abril 2017 - marzo 2018 ■ Abril 2018 - marzo 2019 ■ Abril 2019 - 2020 ■ Abril 2020 - 2021 ■ Abril 2021- 2022



En URIGO es importante fomentar e implementar los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Para lograrlo se han tomado acciones las cuales hacen parte de los diferentes planes de trabajo. El avance se puede evidenciar teniendo en cuenta que el resultado del diagnóstico inicial de la organización en el periodo 2015 -2016 fue del 51% de cumplimiento y para el periodo abril 2021- 2022 se ha mejorado la gestión en 47 puntos porcentuales.

En el cierre del periodo abril 2021- 2022 el desempeño general que obtuvo URIGO, frente a la implementación y desarrollo de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, fue del 98%, manteniéndose estable frente al periodo anterior. A continuación se detalla la mejora obtenida:

DERECHOS HUMANOS

La organización apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia mediante la identificación y definición de los mecanismos aplicables a la compañía, con el fin de documentar los aportes que está realiza en Derechos Humanos.

Programas y acciones

- Acorde a la implementación de la política de Derechos Humanos, URIGO no ha recibido ningún reporte de vulneración o violación de los Derechos Humanos provenientes de sus partes interesadas.
- Dentro del proceso de Inducción de TH, se socializa y comparte la Política de Derechos Humanos a sus colaboradores que ingresan a la compañía, adicional quedó documentado en el procedimiento para la inducción, re inducción, capacitación, entrenamiento y desarrollo de los colaboradores, gestionar de manera periódica esta actividad.
- La compañía desarrolló la tercera evaluación de riesgo psicosocial, en la cual se evalúa: factores extralaborales, intralaborales y estrés, obteniendo de nuevo un resultado positivo; así mismo se continuará en la mejora de dimensiones como: Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas de carga mental, entre otras, que contribuyan a minimizar el impacto del riesgo al que pueden estar expuestos los colaboradores.
- URIGO documentó el Programa de Comunicación, Participación, Consulta y Motivación, como el mecanismo de atención y gestión a consultas o requerimientos por parte de sus grupos de interés.
- Se tiene definido el correo conectateconcalida@urigo.com para que los colaboradores envíen las observaciones que consideren oportunas.
- Talento Humano mantiene una comunicación activa con los colaboradores, con el ánimo de identificar oportunidades de mejora que contribuyan a salvaguardar el cumplimiento de lo declarado en la política de la compañía.
- El procedimiento de evaluación, selección y reevaluación de proveedores y contratistas continúa siendo el lineamiento de control que permite hacer seguimiento al cumplimiento de los derechos humanos por parte de los proveedores y contratistas.
- URIGO garantiza a sus colaboradores que el ambiente donde desarrollan sus labores es seguro y sano.
- Se mantiene el programa de elementos de protección personal, el cual determina la selección, suministro, control de uso, y estado de los EPP, asegurando que los colaboradores cuenten con los elementos necesarios para ejecutar sus labores de manera segura.
- Se mantuvo el horario laboral, el cual disminuye la jornada de trabajo semanal en un 3%, frente a la jornada legal. Esto permite que los colaboradores cuenten con un espacio para dedicarlos a sus actividades personales y familiares.

- URIGO concede a sus colaboradores vacaciones remuneradas pagadas, además de las mandadas por los estándares mínimos. De igual manera tiene en cuenta aquellas consideraciones que son necesarias por eventos que pueden suceder en la vida de las personas y una vez evaluado cada caso se otorgan permisos remunerados.
- Se mantiene el seguimiento anual a la convivencia laboral de los colaboradores, mediante la evaluación de desempeño; cuando se presenta un caso de oportunidad de mejora el área de Talento Humano realiza la intervención pertinente abriendo un espacio de confianza. De la charla que se realiza se establecen compromisos con el fin de contribuir al ambiente laboral.
- URIGO cuenta con Comité de Convivencia Laboral, el cual cuenta con representantes por parte de los colaboradores y por parte del empleador.

DERECHOS LABORALES

URIGO actúa conforme al conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y colaboradores, con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los colaboradores y la protección del trabajo.

Programas y acciones

- Dentro del proceso de selección, contratación e inducción de Talento Humano se les comunica a los colaboradores que ingresan a la organización, mediante la descripción de cargo y el contrato laboral, los términos y condiciones de la relación contractual. Así mismo el colaborador está en total libertad de retirarse en el momento que lo desee y por voluntad propia, para lo cual se acogerá al debido proceso según lo establecido en el Procedimiento para la Desvinculación del Personal definido por la compañía.
- Mediante la implementación del Programa de Comunicación, cualquier colaborador tiene la potestad de hacer uso de los canales de comunicación definidos en el programa para manifestar diferentes formas de trabajo forzoso, obligatorio o sea el caso que no cumplan con las medidas mínimas necesarias de seguridad y salud en el Trabajo.
- Se mantiene la declaración en la política de derechos humanos referente al apoyo a la eliminación del trabajo forzoso e infantil. De presentarse el caso de contratar un menor de edad en etapa de formación del SENA, en el Reglamento Interno de Trabajo se ha definido la duración máxima de la jornada

- laboral para personas menores de edad, así como las siguientes prohibiciones: trabajo nocturno, suplementario, horas extras, labores prohibidas.
- Se establece la Política de Prevención del Acoso Laboral como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral. De esta se desprenden las actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el buen ambiente en la Empresa, y que proteja la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- Se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano y con el correo conectateconcalida@urigo.com, como mecanismos de comunicación para que los colaboradores informen condiciones de trabajo forzoso u obligatorio.
- Cada año la compañía ajusta a los colaboradores que devengan un salario mínimo mensual el valor del mismo según lo decretado por el Gobierno Nacional. Así mismo, cuando se realiza aumento salarial, se toma como referencia el IPC del año anterior.
- Anualmente la compañía realiza una encuesta de clima laboral con el fin de evaluar diferentes aspectos dentro de los cuales se encuentran las condiciones de trabajo. Estas consideran el entorno físico en que los colaboradores desempeñan sus labores, así como si las herramientas que utilizan son favorables e inciden positivamente en el desempeño de sus labores. El resultado obtenido en la medición aplicada del año 2021 fue del 94%.
- URIGO garantiza igualdad de oportunidades durante el proceso de selección a los candidatos previniendo la discriminación por razones de género, edad, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La decisión de contratación obedece a la evaluación de criterios como actitudes, aptitudes, experiencia del candidato, entre otros, asociados a las necesidades del cargo que se requiere cubrir. Esto se ha documentado en el procedimiento de selección y contratación de la organización.

La compañía ha consignado en el Reglamento Interno de Trabajo la prohibición de solicitar esta información durante el proceso de selección.

- URIGO ha documentado que garantiza la igualdad de oportunidades durante el proceso de inducción, re inducción, capacitación y entrenamiento a los colaboradores enfocando los planes de capacitación y desarrollo a la mejora continua de las competencias que le permitan al colaborador desempeñarse de manera óptima en su cargo y contar con herramientas que le permitan mejorar su calidad de vida.

MEDIO AMBIENTE

La compañía siendo consciente de su responsabilidad social y de su contribución a la conservación del medio ambiente, ha definido la política de gestión ambiental y ha documentado algunos planes de gestión con el fin de garantizar, a través del mejoramiento continuo de sus procesos, el uso racional de los recursos naturales y el cumplimiento de la normatividad vigente.

Programas y acciones

- En el año 2021 URIGO no presentó novedades, sanciones ni accidentes asociados a temas ambientales y se mantiene actualizada la Matriz Legal Ambiental.
- Para febrero 2022 URIGO gestionó la cuarta medición de la huella de Carbono correspondiente al periodo 2021. Se obtuvo un resultado de 6,125 Toneladas de emisiones de Co2. Esto con respecto al año 2020 donde la emisión fue de 7,730 Toneladas muestra una mejora superior al 20%. Para estas mediciones se usó la Calculadora Co2 Water Mark la cual es implementada por la Secretaria Distrital de Ambiente (SDA) con el propósito de entender cuál es el desempeño de la organización frente al cambio climático y así plantear estrategias de compensación y mitigación para los siguientes años.
- URIGO participa en Programas de Gestión Ambiental Empresarial liderado por la Secretaria Distrital de Ambiente (SDA), implementando convenios o asociaciones de Programas Pos-Consumo en diferentes materias que propician una adecuada disposición final o el aprovechamiento de los residuos que se generan tanto en la organización como en las familias de sus colaboradores. Entre ellos están:
 - Programa Lúmina: recolección de todos los residuos de iluminación como tubos fluorescentes, bombillas ahorradoras entre otras.
 - Programa Pilas con el Ambiente: recolección de pilas de uso doméstico tales como, Pilas AA – AAA, botón, etc.
 - Programa Eco
 - cómputo: Acopio de residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), como computadores, memorias, entre otras.
- Con el fin de apoyar a fundaciones sin ánimo de lucro como Fundación Sanar y Tapitas por Patitas, se da gestión del programa de Pos-Consumo-Tapatón, el cual da un adecuado aprovechamiento de tapas plásticas en desuso.
- La compañía continua con los avances de eficiencia energética (instalación de bombillas y paneles LED) en el periodo 2021, con el propósito de optimizar los procesos y reducir el consumo de Kilovatio hora (KW/H).

- Se cuenta con el Programa de Manejo de Sustancias Químicas, el cual determinará la forma correcta de almacenar, distribuir, transportar y manejar sustancias químicas, que respondan a criterios de seguridad, en salud y ambiente; así mismo se gestionó el curso de Transporte de mercancías peligrosas a los colaboradores, según necesidad.
- El programa de gestión integral de residuos aprovechables, tuvo un balance favorable para la compañía, al gestionar 880 Kg de material reciclable en el 2021.
- Como medidas de prevención, sensibilización, concientización y ahorro de los recursos de la compañía, el departamento de Gestión ambiental, desarrolló actividades o campañas de Responsabilidad Social Ambiental Empresarial, apuntadas a la optimización del consumo de Agua, Energía, papel y clasificación de residuos, en el que involucró a los colaboradores y que a partir de ellos trascienda a las familias, las buenas prácticas suministradas.
- URIGO, en su compromiso de mitigar el impacto ambiental, sigue utilizando productos más amigables con el ambiente, apoyando el uso del papel carta fabricado a base de la caña de azúcar a si mismo se establecen campañas de el adecuado uso de los 3 puntos ecológicos de la organización.
- Dentro de las actividades propuestas anualmente por la Secretaria Distrital de Ambiente, nuestra compañía participa activamente en ellas, tales como SemaEcoempresarial y ECOmovilidad
- Se tiene implementado el mecanismo de reconocimiento de los aportes generados por los colaboradores, que participan de las actividades de la Gestión Ambiental.
- La política de Gestión Ambiental se encuentra documentada y continúa siendo la directriz organizacional para encaminar los planes de mejora ambientales.
- Se mantiene la matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Se mantiene documentado el plan de gestión integral de residuos peligrosos.
- La compañía se encuentra registrada ante el IDEAM, entidad a la que se reporta lo correspondiente a RESPEL, los cuales nos clasifica como pequeño generadores de residuos peligrosos.
- Se mantiene la herramienta de la Secretaria Distrital de Ambiente, con el fin de planear, ejecutar, evaluar y controlar, los objetivos propuestos por URIGO en pro de la mitigación del impacto ambiental.

ANTICORRUPCIÓN

URIGO actúa en pro de vigilar y controlar, toda forma de corrupción posible, con el fin de eliminar y sancionar dichas prácticas.

Programas y acciones

- En el proceso de inducción de talento humano se mantiene incorporado el estudio del manual de responsabilidad social empresarial y códigos de comportamiento el cual contempla directrices referentes a soborno, corrupción, prevención del fraude y control del lavado de activos.
- Desde la Alta Gerencia se mantiene la Política Anticorrupción y Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo; con el objeto de informar a todos los colaboradores de los riesgos relativos al soborno, corrupción, lavado de activos y la financiación del terrorismo a los que la compañía está expuesta en el desarrollo normal de su actividad comercial. De igual forma se indican aquí los controles necesarios que la organización debe implementar para minimizar dicho riesgo.

A continuación se detallan los mecanismos de control:

Todo proveedor con el que la compañía haga negocios tanto de compras como de servicios y cualquiera que sea la forma de pago, debe ser plenamente identificado a través de los documentos que apliquen según el [PR-GCA-10 Procedimiento para la evaluación, selección y reevaluación de proveedores y contratistas](#).

En los casos de clientes, al momento de la solicitud de crédito o la actualización de datos, se debe revisar que este no esté incluido en las listas definidas como de consulta obligatoria de acuerdo al procedimiento [PR-GF-03 Procedimiento Estudio de crédito](#)

Talento Humano, como parte del proceso de contratación consultará la lista Clinton y realizará la validación de los antecedentes disciplinarios de los aspirantes a cargos en la compañía.

Es responsabilidad de todo colaborador informar a la alta gerencia de la compañía si tiene dudas o sospechas sobre la legalidad de las actividades de cualquier socio o comercial de URIGO S.A.S.

- Se mantiene la Política de seguridad de la información, la cual tiene como objetivo definir las medidas necesarias para proteger los activos de información de la compañía teniendo en cuenta que se debe velar por su integridad, confidencialidad y disponibilidad.

- Se mantiene la Política de Tratamiento de datos personales, la cual tiene como propósito establecer los criterios bajo los cuales se realiza el tratamiento de la información personal que reposa en las bases de datos, archivos físicos y digitales de URIGO.

Con el fin de dar continuidad a las acciones tomadas durante el año 2021, se continuará con el plan de trabajo documentado el cual puntualiza las acciones que se llevarán a cabo durante el año 2022, el cual tiene como objetivo contribuir a la mejora continua de la gestión de la compañía y de sus partes interesadas, que generen una cultura de RSE.