

# INFORME DE AVANCE 2021-2022

**POMA** *COLOMBIA*

## CONTENIDO

Presentación Corporativa .....	4
ORGANIGRAMA DE DIRECTIVOS.....	5
CERTIFICACIONES .....	6
ACCIONES DESARROLLADAS FRENTE AL PACTO GLOBAL.....	8
DERECHOS HUMANOS .....	8
ACCIONES RELACIONADAS .....	8
NO COMPLICIDAD ANTE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	12
ESPACIOS DE FORMACIÓN PEDAGOGÍA EN DDHH .....	12
FOMENTAMOS EL OBJETIVO 5 DE ODS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER .....	13
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS MENORES: NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES .....	14
RESPETO A LA IDENTIDAD, DIVERSIDAD Y OTREDAD .....	15
PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD DE DATOS PERSONALES .....	16
MODELO DE GESTION SOCIAL .....	17
INCLUSIÓN SOCIAL Y RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD .....	18
PROYECTOS SOCIALES Y COMUNITARIOS.....	19
ESTÁNDARES LABORALES.....	20
ACCIONES RELACIONADAS .....	21
CONVIVENCIA E INCLUSIÓN LABORAL.....	24
PARTICIPACIÓN .....	24
MEDIO AMBIENTE .....	26
Legislación ambiental.....	26
Política ambiental .....	27
ACCIONES RELACIONADAS .....	28
GESTIÓN AMBIENTAL .....	29



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN .....	37
ACCIONES RELACIONADAS .....	37
CONCLUSIÓN.....	41

## PRESENTACIÓN CORPORATIVA

POMA Colombia es una empresa de instalación y servicios de mantenimientos de sistemas de transporte por cable. Cuenta con un equipo de trabajo conformado por 76 empleados 19 mujeres y 57 hombres. Actualmente la empresa está ubicada en la avenida 10 diagonal 52-80 parque empresarial Nortiko. Bello – Antioquia



### MISIÓN:

Ofrecemos soluciones de construcción, mantenimiento, servicios y operación en sistemas de transporte por cable



### VISIÓN:

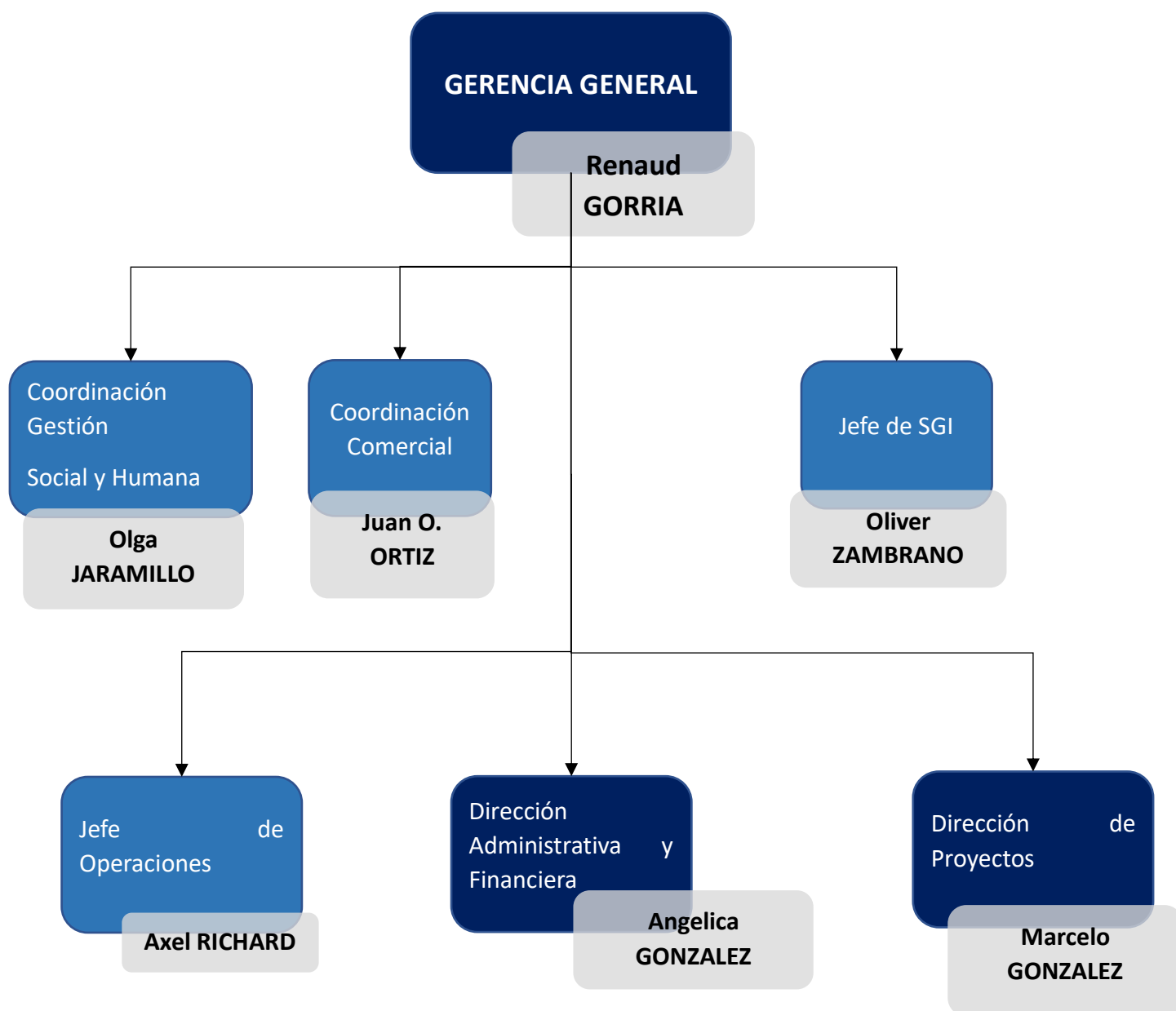
En el año 2023 seremos la empresa líder en mantenimiento y construcción de sistema de transporte por cable, posicionando la marca POMA como número 1, en el mercado latinoamericano .



### VALORES CORPORATIVOS:

Respeto, compromiso, confianza, ética y excelencia.

**ORGANIGRAMA DE DIRECTIVOS.**



### **CERTIFICACIONES**

Certificados en la norma ISO 9001 norma internacional relacionada al Sistema de Gestión de la Calidad.

Certificados en la norma ISO 45001 norma internacional relacionada al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo La Gestión Social Empresarial.

Certificado en responsabilidad social por la Corporación Fenalco Solidario.



Desde su inicio en el año 2013, POMA Colombia ha asumido el compromiso de responsabilidad con la sociedad como un pilar fundamental en la política corporativa. Desde entonces la Responsabilidad Social de la empresa es una estrategia transversal en cada uno de los procesos. En tal sentido, el objetivo del área social plantea: “Integrar el conocimiento y la gestión social a las necesidades de los diferentes grupos de interés generando valor y sostenibilidad a la empresa”.

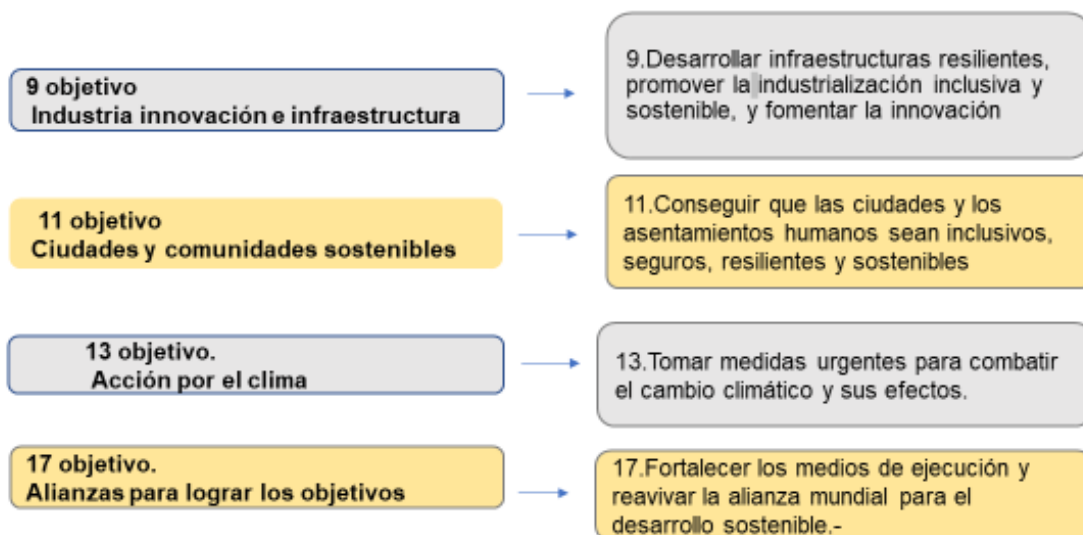
Para el logro de este objetivo la empresa ha incorporado una metodología interdisciplinaria que articula la ingeniería y las ciencias sociales en cada uno de los frentes de trabajo.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En relación a la actividad de la empresa priorizamos 4 objetivos



Desarrollo de sistemas de interconexión territorial, fundamentados en la innovación y el sistema de transporte por cable.



Fortalecimiento de proyectos territoriales ya establecidos en las comunidades a través de la gestión social de la empresa.



Desarrollo de tecnologías en el sistema de transporte por cable que contribuyen a la disminución de GEI.



Implementación de proyectos y procesos intersectoriales e interinstitucionales.

## ACCIONES DESARROLLADAS FRENTE AL PACTO GLOBAL.

### DERECHOS HUMANOS



- **Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

### ACCIONES RELACIONADAS

En la estructura del área social y en los propósitos sociales de la empresa se establece de manera explícita el compromiso de POMA Colombia con el desarrollo territorial a través de acciones de corresponsabilidad y respeto por los Derechos Humanos los cuales se han materializado en las diferentes acciones implementadas en el marco de la responsabilidad social corporativa:

Se proporcionan instalaciones y condiciones de trabajo seguras para el desempeño adecuado de todos los empleados, las cuales están contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial (HSI), expuestos en los siguientes puntos:

1. Se realiza la identificación de peligros, se evalúan y se valoran los riesgos de todas las actividades y procesos realizados por POMA COLOMBIA. A partir de este análisis se implementan controles según el nivel de riesgos.
2. Se cuenta con programas y procedimientos de trabajo seguro para las actividades de alto riesgo como lo son:

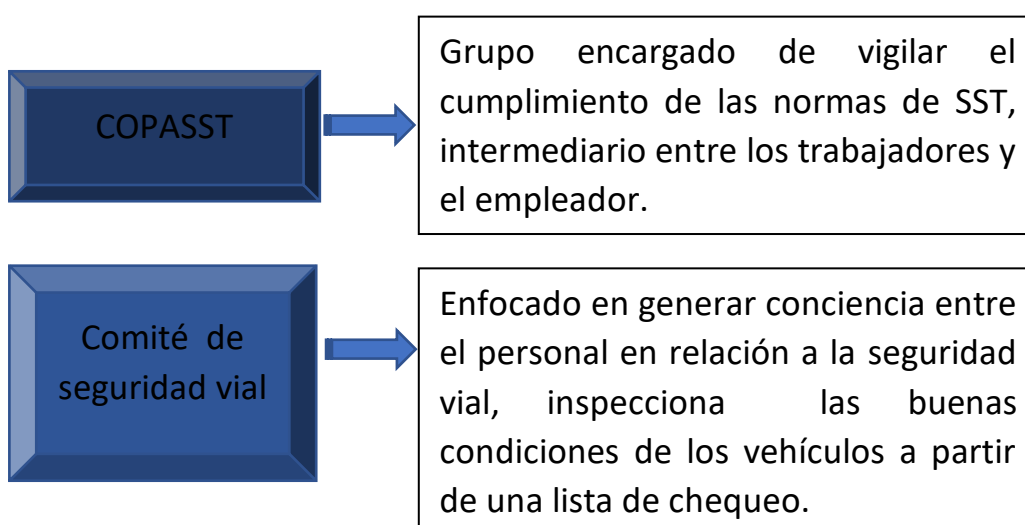
Gestión de riesgo en alturas

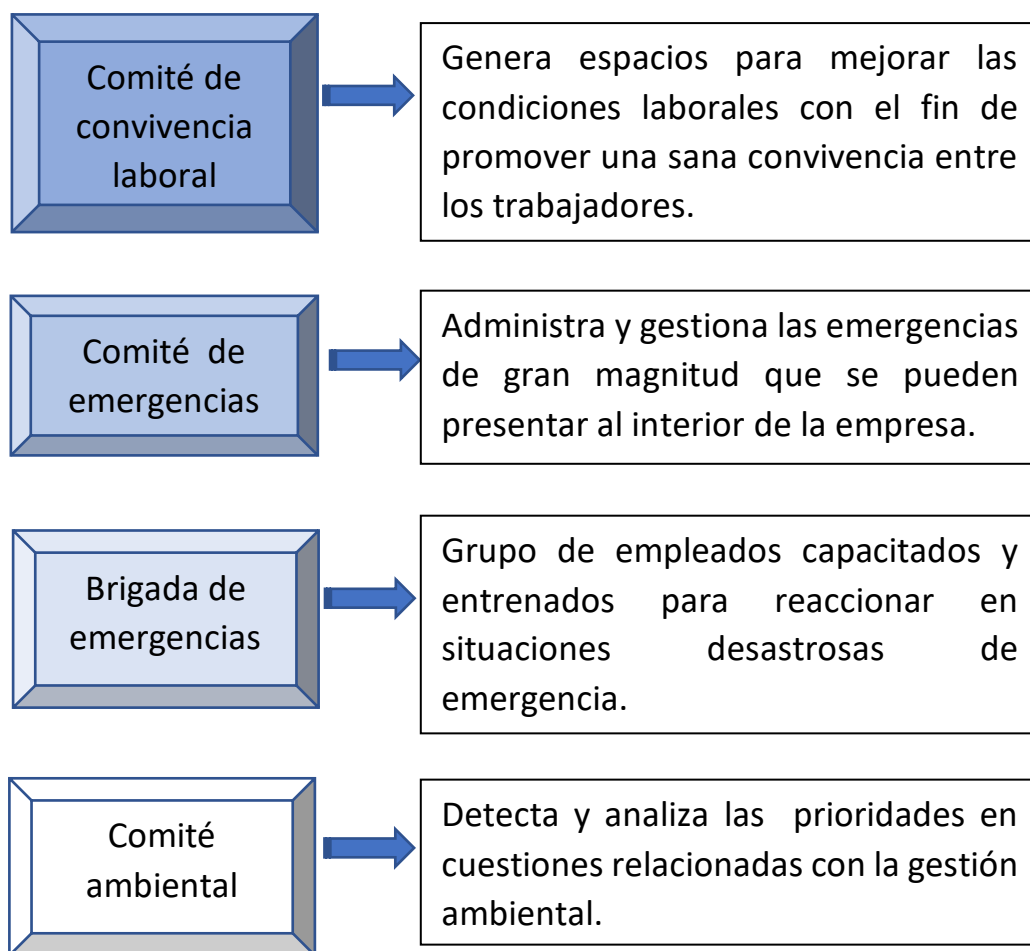
Gestión de riesgo izaje de cargas

Gestión riesgo biológico (Covid-19)

Programa sustancias químicas

3. Se realiza la respectiva entrega de elementos de protección para el personal, dotación a los colaboradores y capacitación de los mismos.
4. Se realizan inspecciones de seguridad a las herramientas, maquinas, equipos, instalaciones, botiquines, extintores, camillas entre otras.
5. Se realizan los respectivos exámenes médicos de ingreso, de control y de retiro.
6. Se realizan inducciones al personal nuevo y reinducciones anuales; charlas diarias de seguridad al personal operativo, capacitaciones permanentes de seguridad, convivencia y seguridad vial para todos los empleados. Capacitación semanales voluntarias para el personal programadas por el área de SG-SST
7. Se realizan campañas mensuales sobre el cuidado de la salud y estilos de vida saludable.
8. Se gestionan las amenazas a las que está expuesta la compañía.  
Implementación Plan de Emergencias:
  - a. Se realizan mediciones y se ejecutan los controles de los resultados.
  - b. Se ejecutan los planes de acción frente a las investigaciones de accidentes de trabajo, auditoría interna, externa y de los hallazgos por ARL Sura.
  - c. Se realizan evaluaciones de estándares mínimos a los contratistas y Subcontratistas para garantizar el cumplimiento del SG-SST.
  - d. Se asigna los recursos físicos, humanos y tecnológicos para el mantenimiento y ejecución del plan de SG-SST.
  - e. Se cuenta con grupos de apoyo para la gestión en los requerimientos legales y del área de SG-SST, como son:





Adicionalmente se cuenta con un equipo de SST quienes realizan el acompañamiento permanente a los colaboradores para garantizar el cumplimiento de las Normas de seguridad y salud en el trabajo y lo mencionado anteriormente. De esta manera se garantiza Instalaciones y Condiciones de Trabajo Seguras.

Dentro de este orden, la empresa actualmente aplica una serie de políticas organizacionales que orientan la toma de decisiones de los empleados y buscan mejorar las condiciones de trabajo, definidas en los siguientes puntos:

**Política de Gestión Integral:** Esta política proporciona para las partes interesadas la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, la identificación de los peligros, evaluación y mitigación de riesgos y asegura una cultura de la mejora continua de la compañía.

**Política de No Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas:** Los empleados son responsables de proteger el medio ambiente, la seguridad y salud en su entorno, por lo tanto, esta política busca prohibir el consumo, posesión y distribución de alcohol y SPA, dentro de los horarios laborales.

**Política Ambiental:** Esta política refleja el compromiso de la empresa con el medio ambiente y el bienestar social, actuando en correspondencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y demás iniciativas de sostenibilidad a nivel nacional e internacional.

**Política Actualización de información:** La empresa POMA COLOMBIA se compromete a socializar e informar a todo el personal propio y contratistas sobre los peligros y riesgos que se puedan presentar en el momento de desplazarse por las vías internas y externas.

**Política de Seguridad Vial:** Promueve la prevención de accidentes en las vías, para todos los actores, tanto personal propio como contratado a través de capacitaciones y formación en diferentes temas relacionados con la prevención de accidentes. Además se dará cumplimiento a los programas de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos. Esta política contempla:

Política no uso de dispositivos móviles

Política regulación de velocidad

Política regulación horas de conducción

Política señalización y demarcación

Política uso del cinturón

## **NO COMPLICIDAD ANTE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS**

En la empresa se fomenta las relaciones basadas en el respeto y la dignidad de todas las personas. Este propósito se materializa; en el protocolo de prevención del riesgo social el cual plantea para a todos los empleados, el deber de abstenerse de realizar acciones de violencia (psicológica y física), acoso laboral, acoso sexual, piropos, burlas o cualquier tipo de comentario y confianza excesiva que se configure en un acto irrespetuoso con los compañeros de trabajo. Lo antes mencionado, se respalda y es vinculante con el reglamento interno de trabajo.



## **ESPACIOS DE FORMACIÓN PEDAGOGÍA EN DDHH**

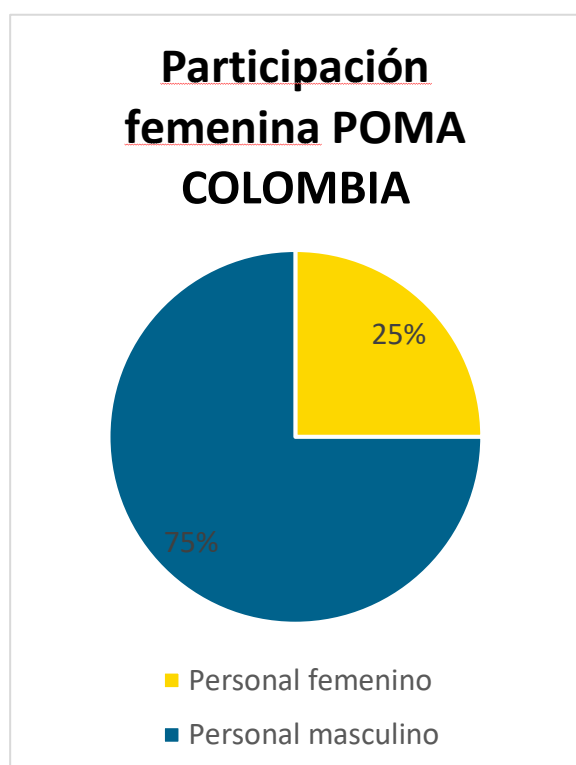
En relación con los derechos Humanos se desarrolla anualmente una campaña una campaña pedagógica durante un mes sobre educación en DDHH y ciudadanía. Para el año 2021 esta campaña se realizó en el mes de junio, en ella se implementaron diversas estrategias comunicativas como videos informativos, lecturas de interés, frases de reflexión que se difundían por el grupo de WhatsApp y se enviaban al correo empresarial de todos los empleados, adicionalmente, se complementa esta información en la cartelera institucional con información alusiva al origen de los DDHH y al compromiso de estos dentro de la empresa.

## FOMENTAMOS EL OBJETIVO 5 DE ODS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Fomentamos la formación frente al buen los derechos, el buen trato y respeto por la mujer al interior de la empresa. En el mes de marzo cada año se realiza la campaña educativa frente al tema de mujer, equidad, derechos e inclusión.

El 8 de marzo de 2022 se realizó un conversatorio liderado por la coordinadora de gestión social y humana con el personal femenino de la empresa, sobre los derechos y conmemoración del día internacional de la mujer.

En la sesión plenaria del Concejo de Medellín el día 29 de octubre de 2020 firmamos el “Pacto por la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector de la infraestructura y la construcción”.



Promover el acceso de personal femenino ampliando la red de cargos y funciones de la mujer en obra, buscando superar los prejuicios que rodean el gremio de la construcción en donde se existe una creencia cultural que muchos puestos no son viables para que sean ocupados por mujeres, ya que requieren la implementación de fuerza física. Con base en lo anterior, se vienen generando espacios de sensibilización a las empresas subcontratistas para generar mayor inclusión de mujeres en las obras.

Resumiendo lo planteado, la empresa en sus proyectos ha incrementado la participación de la mujer, un ejemplo es el proyecto UT metrocable picacho que para el periodo de este informe tiene un promedio de contratación de mano de obra femenina del 10% superando una media del 5 %, que plantea CAMACOL (Cámara Colombiana de la Construcción) para los proyectos de infraestructura.



Adicionalmente, el personal femenino representan el 25% del total de empleados de la empresa, las mujeres que asumen los cargos de la dirección administrativa y financiera, el departamento de gestión social y humana, la coordinación de SST, el área ambiental y el área de calidad. Sin embargo, consideremos que aun debemos fomentar mayores espacios para la vinculación de la mujer en la empresa y en los puestos directivos es por esta razón que actualmente se tiene como meta aumentar el porcentaje de participación de la mujer en la empresa.

### **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS MENORES: NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES**

El Código de ética de la empresa, tiende por la protección y la integridad de los derechos de los menores de edad. En este ejercicio la empresa acata la legislación de cada país donde desarrolla actividades, asumiendo los parámetros internacionales establecidos de protección a los derechos de los menores.

Así mismo, la empresa toma medidas para que sus empleados no incurran en prácticas o conductas que puedan ser calificadas como violatorias de la integridad y derechos de los menores, por lo tanto cada año se realiza durante un mes la campaña sobre la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.



### **RESPECTO A LA IDENTIDAD, DIVERSIDAD Y OTREDAD**

Se adoptan medidas de respeto a las comunidades, considerando que los proyectos se desarrollan en diversos territorios enmarcado en El Protocolo de Prevención del Riesgo Social. Explícitamente se menciona, el deber de manifestar respeto, abstenerse de todo acto de discriminación que afecte la dignidad humana por razones de raza, género, nacionalidad, credo religioso, preferencia política, situación social, o toda acción que afecte la dignidad de la persona. Se enfatiza en evitar apodosos ofensivos, comentarios denigrantes y burlas, al igual que realizar actos de violencia, injuria, calumnia, o malos tratos. Cualquier acción de discriminación y ofensa será intervenida acorde al Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Estas orientaciones se dan para el relacionamiento con la comunidad y con los compañeros de trabajo.



POMA Colombia acoge y respeta los principios de igualdad y oportunidad, en tal sentido valora el tener una fuerza laboral diversa, garantizando que los procesos

estén libres de cualquier tipo de discriminación racial, política, religiosa, condición física, nacionalidad, género, edad, orientación sexual o cualquier otra causa.

### **PROTECCIÓN Y PRIVACIDAD DE DATOS PERSONALES**

La empresa protege y preserva con responsabilidad la privacidad de los datos personales de empleados, contratistas, proveedores y clientes, para lo cual actúa de conformidad con las leyes de protección y privacidad aplicables en el país. Lo anterior, descrito en el punto 18 del código de ética de la empresa, que determina que los empleados que tienen acceso a la base de datos con información del personal, será para uso exclusivo del asunto autorizado por los titulares.

Se cuenta con la política de habeas data, para proteger la privacidad y los datos de carácter personal de los trabajadores de la empresa, los proveedores y los clientes.



## MODELO DE GESTION SOCIAL



El Modelo de Gestión Social de la empresa se orienta por el propósito superior de “Contribuir al Desarrollo Integral de las Comunidades y su Territorio.” En este sentido este modelo se integra con los Objetivos de Desarrollo Sostenible; focalizados principalmente en los objetivos 9, 11, 13 y 17 los cuales guardan estrecha relación con los lineamientos de la empresa. De igual manera, en la práctica existe vinculante, responsable y correspondiente con los otros trece Objetivos de Desarrollo Sostenible.



## INCLUSIÓN SOCIAL Y RELACIONAMIENTO CON LA COMUNIDAD



Desde el año 2013 con la creación de la filial en Colombia, se implementan diversos proyectos enfocados en el fortalecimiento de valores, la convivencia social, a través de la formación artística y el cuidado al del medio ambiente en las comunidades.

## ALIANZAS:

**8** instituciones  
Educativas  
públicas  
intervenidas con  
proyectos sociales

**2** convenios con  
universidades  
públicas

**5** alianzas con  
Organizaciones no  
Gubernamentales

## PROYECTOS SOCIALES Y COMUNITARIOS.

### **Semilleros Artísticos de Teatro y Música:**

En alianza con la Fundación ADEL C8, en este proyecto se han beneficiado 450 niños de la comuna ocho de Medellín.



### **Escuela de Voluntariado Social Juvenil:**

Beneficiando directamente a 150 jóvenes.



### **Escuela de Frances:**

En convenio con la Universidad de Antioquia, el proyecto se desarrolla en el Colegio Antonio Derka Santo Domingo, con 190 estudiantes beneficiados de la comuna uno de Medellín.



**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2015 – 2022.** Este certificado ha sido otorgado durante seis años consecutivos por la Corporación Fenalco Solidaria (aliada al GRI). Esta certificación se fundamenta en el informe anual presentado a Fenalco sobre las acciones de responsabilidad social corporativa implementadas de acuerdo a las categorías de: Estado, medio ambiente, comunidad y sociedad, clientes y consumidores, proveedores, competencia, colaboradores y gobierno corporativo.



## ESTÁNDARES LABORALES



- **Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

### **ACCIONES RELACIONADAS**

Actualmente en la empresa no existen pactos colectivos con representatividad ante las directivas. El relacionamiento del equipo de trabajo se fundamentan en el decálogo de la convivencia corporativa que fomenta la armonía, el respeto y el dialogo abierto entre directivas y empleados, y tiene como finalidad el crecimiento humano y profesional para todas las personas en la empresa.

En el marco de legislación laboral se contrata la asesoría y acompañamiento de Scola Abogados, una compañía de derecho laboral que permite a la empresa actualizar y dar cumplimiento a la normatividad en materia laboral.

En los mecanismos de protección a los derechos de los trabajadores mediante el Reglamento Interno del Trabajo (RIT), se encuentran estipulados las causales de despido, garantizando la implementación del debido proceso disciplinario.



La empresa cuenta con el Certificado ISO 45001, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales.

Se fomenta el desarrollo laboral, implementando acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos empresariales con realización al tema laboral y los

proyectos de vida de los empleados. Con este propósito efectuamos las siguientes acciones:

### PROGRAMAS DE BIENESTAR



Anualmente se celebra el día de la familia, un evento de relevancia e importancia para fomentar el acercamiento entre los empleados, sus familias y la empresa.



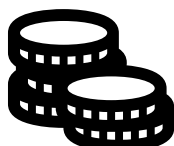
Fiesta anual de fin de año, una actividad para celebrar los logros de la empresa y fortalecer las relaciones personales entre los empleados.



Entrega anual del kit escolar para los hijos de los empleados, durante el inicio del año escolar.



Se promueven acciones de bienestar humano y la adopción de hábitos de vida saludable a través de las campañas temáticas que se realizan mensualmente.



La Formalización del empleo y salario justo, son pilares de la empresa, en tal sentido se fomenta la contratación directa y estándares de salarios dignos.



Se entrega anualmente regalo navideño para empleados e hijos.



Póliza de salud considerando el tiempo de permanencia en la empresa y nivel de responsabilidad acorde al cargo.



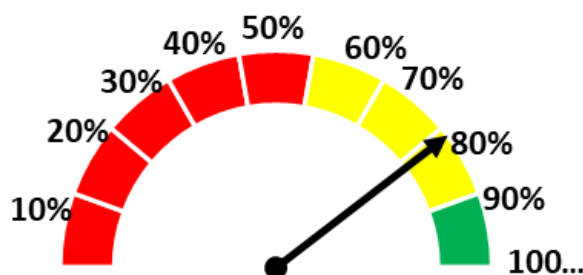
Proyecto Ecolaboración: Aprovecha la venta del material sobrante de las actividades de la empresa, para obtener recursos económicos que financian la educación, la salud apoyo solidario en las calamidades de los empleados.



Se celebra el día de los niños, amor y amistad, se otorga media jornada libre por el cumpleaños a cada trabajador y el pago del 100% del salario por incapacidad a todos los empleados.

Con el propósito de monitorear y garantizar un buen ambiente laboral donde prime las relaciones de confianza, transparencia, productividad y sostenibilidad, se realizó con la empresa ADECCO una consultoría para implementar la evaluación del clima laboral durante el año 2020-2021, obteniendo un puntaje de 79.3 puntos sobre el total de aspectos evaluados. Teniendo en cuenta los buenos resultados, la política interna de la empresa determina, realizar el monitoreo cada dos años.

### Clima Laboral



## **CONVIVENCIA E INCLUSIÓN LABORAL**

Se fomenta la convivencia e inclusión en equipos de trabajo. Resaltando. La interculturalidad y la integración de equipos de trabajo heterogéneos como un valor para la empresa.

Se toman medidas preventivas frente a la discriminación laboral, por tal razón, existe un procedimiento que garantiza prácticas de contratación transparentes, con igualdad de oportunidades para quienes se postulen.

## **PARTICIPACIÓN**

La empresa fomenta espacios de participación efectiva para que las partes interesadas, puedan manifestar inquietudes, recomendaciones, intereses, expectativas, quejas y demás asuntos que posibiliten identificar y realizar acciones de mejora; un procedimiento interno que se encuentra formalizado en el código de ética de la empresa.



En tal sentido, se cuenta con buzón de sugerencia instalado en físico en la recepción, en este se puede escribir con carácter de anónimo, para que las personas se sientan libres de expresar sus opiniones. De igual manera, permite a las directivas tomar en consideración el sentir de los empleados para tomar acciones de mejora frente a los planteamientos y sugerencias de estos. Adicionalmente se cuenta con el correo electrónico colectivo y el WhatsApp

corporativo cómo canales habilitados para interponer Peticiones, Quejas, Reclamaciones o Sugerencias (PQRS) por parte de los empleados.

Por otra parte, se cuenta con escenarios de análisis colectivos en las reuniones del equipo primario, en donde los líderes de las diferentes dependencias comparten información de interés general, para hacer evaluación de los procesos, seguimiento de los proyectos y valoración de los planes. Además de las reuniones de los equipos de trabajo de cada área, para revisar el cumplimiento de los objetivos, actividades donde se promueva el dialogo, se incentiva a expresar opiniones y reflexiones que ayudan a mejorar los procesos y desarrollar nuevas estrategias empresariales.

Del mismo modo, se cuenta con un decálogo de convivencia en donde se especifican los diez comportamientos que se deben adoptar al interior de la empresa, con ello fomentar las buenas relaciones y hábitos de armonía en los espacios laborales.

En este sentido, se destaca como una gran fortaleza de la empresa la poca rotación de personal y la antigüedad de las personas en sus cargos. De ahí que, para el periodo que abarca este informe se presentó solo un caso de renuncia voluntaria, lo que refleja la estabilidad y buenas condiciones laborales.

#### **TRABAJO INFANTIL**


Frente al trabajo infantil hemos establecido medidas para no tener relación con ninguna entidad que incumpla el principio de trabajo infantil y/o trabajo forzoso. En el formato para proveedores no se encuentra preguntas relacionadas con el tema.

#### **PROGRAMA FORMACIÓN A EMPLEADOS**

Se fortalece el desarrollo profesional desde el plan de formación anual, el cual se construye de manera colectiva, desde el plan de mejora establecido en las diferentes áreas acorde al rol y funciones de sus equipos. Del mismo modo, se realizan las capacitaciones de ley y el programa de gestión del conocimiento interno, asegurando el crecimiento profesional y humano de los empleados. La proyección de formación durante el año 2021 se cumplió en un 100%, en lo corrido del primer semestre del 2022 se cuenta con un cumplimiento del 100%.

Actualmente POMA Colombia cuenta con un programa de formación, cuyo objetivo es fomentar el crecimiento educativo y profesional de los empleados,

quienes presentan las solicitudes de capacitación en relación a las funciones que desempeñan dentro de la empresa o por sugerencia de esta como plan de mejora, con el fin de potencializar las habilidades de los colaboradores. La empresa además de financiar en un 100% este programa, brinda el espacio y la flexibilidad para la participación del personal.



En el periodo  
Correspondiente al informe,  
la empresa  
financió **37** formaciones  
para los empleados.



## **MEDIO AMBIENTE**



- **Principio 7:** Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
- **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental
- **Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

## **Legislación ambiental**

POMA Colombia cumple con los requisitos ambientales legales vigentes y cuenta con una matriz legal, donde se documentan las normas ambientales aplicables a las actividades referentes a la empresa y facilita realizar seguimiento a las mismas.

## **Política ambiental**

POMA COLOMBIA S.A.S. reconoce la importancia de asumir una política de compromiso con el medio ambiente y el bienestar social, actuando en correspondencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y demás iniciativas de sostenibilidad a nivel nacional e internacional.

Esta política se refleja tanto en la implementación de medidas que dan cumplimiento a la normatividad vigente en materia ambiental, como en el desarrollo de iniciativas que se enfocan en el mejoramiento continuo y la consolidación progresiva de una cultura de respeto y armonía con los diferentes componentes naturales, que estará orientada por la prevención, mitigación y control en cada una de las acciones desarrolladas por la empresa.



## ACCIONES RELACIONADAS



## TECNOLOGÍAS LIMPIAS Y SOSTENIBLES

Promovemos las tecnologías amigables que contribuyan a reducir los efectos en el medio ambiente, favoreciendo el desarrollo de sistemas de transporte limpio catalogado también, como un sistema de transporte verde:



El Plan de mejoras ambientales ha permitido usar energías renovables de esta manera, también se ha implementado tecnología del Direct Drive que permitió reducir el consumo energético de los sistemas en un rango de entre 5 y 8%. en las cabinas de los sistemas a la vez se ha implementado el uso de paneles solares, para alimentar el funcionamiento de las comunicaciones y la iluminación interna de la cada cabina.

Se vienen implementando tecnologías que permiten la reducción del ruido en el sistema logrando que el nivel de ruido mayor sea actualmente de 60-70 dB en zonas de embarque y cerca de las torres. Por lo que se

categoriza como un sistema silencioso.

El sistema mecánico de los metro cables utilizan en un 100% energía eléctrica para su funcionamiento.

## GESTIÓN AMBIENTAL



MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS

La gestión de los residuos se plantea como uno de los problemas ambientales más importantes, debido a sus repercusiones sobre el entorno y la calidad de vida. Actualmente la empresa busca no solo cumplir con lineamientos de carácter normativo, sino buscar acciones de sostenibilidad y economía circular desde cualquier actividad o proyecto que esté en ejecución.

En la búsqueda de la solución más apropiada a los problemas involucrados en la generación de residuos, POMA COLOMBIA cuenta con un programa de manejo integral de residuos sólidos (PMIRS), en donde se detallan las operaciones básicas como la separación en la fuente, el almacenamiento, la recolección, el aprovechamiento, el tratamiento y la disposición final, en aras de disminuir los impactos negativos sobre el ambiente y la salud.



Adicionalmente, se realizan acciones para la implementación, control y seguimiento del Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), respondiendo a las características de generación que requiere cada tipo de proyecto que se ejecuta dentro del alcance de la empresa.

Esta gestión pretende establecer los lineamientos para el manejo y la gestión de los residuos sólidos y líquidos generados en todos los centros de trabajo, asegurando procedimientos y actividades que se enfoquen principalmente en el modelo de las 5R (Reducir, reciclar, recuperar, reutilizar, rechazar) apoyado en una sensibilización ambiental a través de diferentes formaciones y capacitaciones impartidas por personal profesional en el área.

Actualmente la empresa se encuentra cumpliendo con el nuevo código de colores nacional impartido mediante la Resolución 2184 del 2019. En la oficina principal cuenta con 4 puntos ecológicos debidamente señalizados y más de 15 papeleras en oficinas para residuos exclusivamente de labores administrativas. Adicionalmente, en la zona de bodega se tiene un acopio designado para residuos reciclables y un acopio de residuos peligrosos. Cuando se tienen actividades en campo se traslada el punto ecológico móvil para dar continuidad a la correcta gestión de residuos y finalmente vuelven a la bodega para ser almacenados hasta su disposición final.

Todos los colaboradores de la empresa están comprometidos con la separación en la fuente de los residuos generados y así llevar a cabo satisfactoriamente la labor de reciclaje y disposición final.



Los residuos ordinarios se disponen con la empresa de servicios públicos EMVARIAS, la cual se encarga de recogerlo 2 veces a la semana.

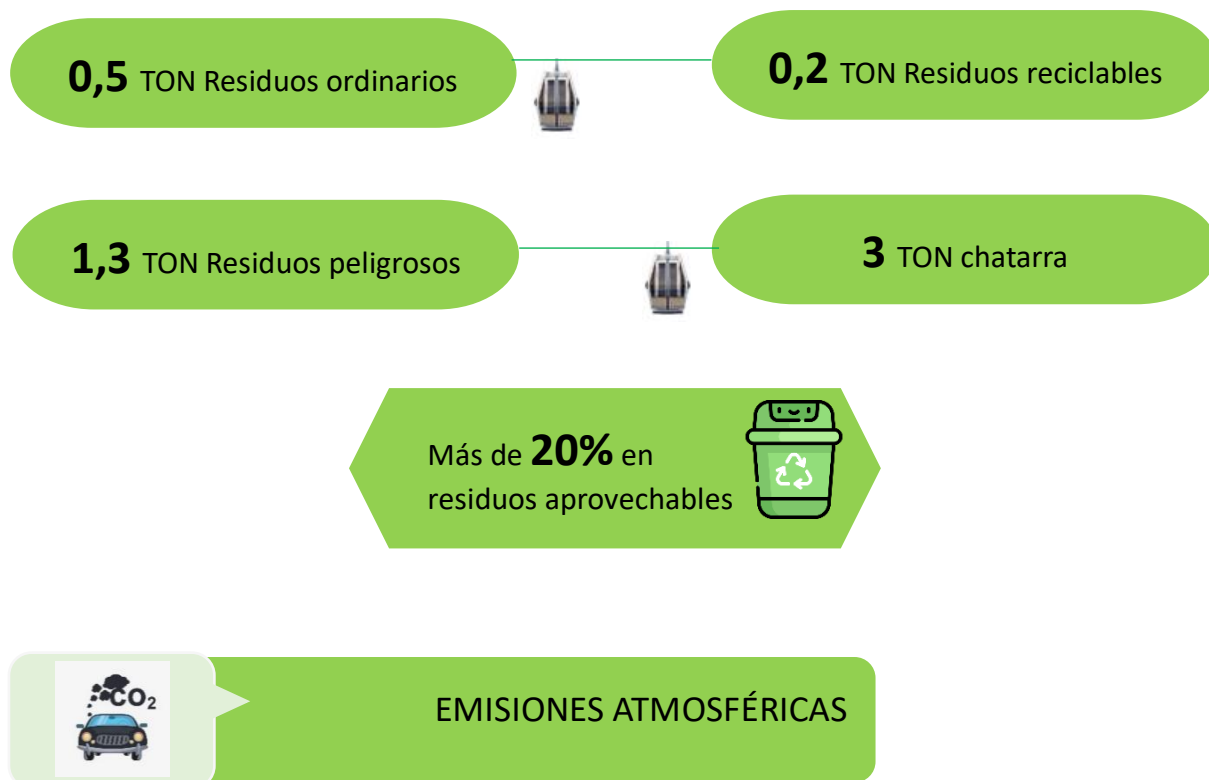
Los residuos reciclables son llevados a la empresa RECICOLPROS, la cual se encarga de realizar procesos de aprovechamiento y de expedir los certificados de la cantidad que aportamos desde la empresa.

Los residuos peligrosos son gestionados a través de la empresa QUIMETALES, la cual cuenta con licencia para dar tratamiento y disposición a este tipo de residuos y finalmente expedir el certificado requerido por la autoridad ambiental.

Los residuos líquidos que se generan dentro de las instalaciones de la empresa son únicamente aguas residuales domésticas, las cuales son entregadas al alcantarillado de EPM. Sin embargo, dentro de los procesos de mantenimiento de cables que ofrece la empresa se realiza una actividad de lavado de piezas y herramientas en donde se tiene implementado un sistema de recirculación del agua y se logra no solo minimizar el consumo de agua, sino que se evita el vertimiento de cargas contaminantes. Cuando el agua ya está sobre cargada y

no se puede reutilizar más, se almacena en un tanque y se dispone con la empresa QUIMETALES como residuo peligroso.

### CIFRAS 2021



Actualmente en la empresa se lleva control sobre toda la documentación técnico mecánica de los vehículos que se tienen y se sub contratan para las diferentes actividades.

Adicionalmente, impulsados por la urgencia del desafío climático y por la necesidad colectiva de reducir los gases de efecto invernadero, en el 2021 el grupo POMA inició con la medición de huella de carbono y se incluyeron todas las filiales a nivel mundial con el apoyo de la empresa francesa CARBONE 4. El primer paso para lograrlo fue realizar un diagnóstico inicial del año 2019 con el fin de obtener un punto de partida de nuestras acciones y el punto de referencia para los objetivos internos de reducción de emisiones. Con base en este diagnóstico inicial, se va a definir una trayectoria para el Grupo POMA e implementar un plan de acción de reducción apropiado para cumplir en la mayor medida posible con los estándares de los Acuerdos de París.

Los resultados obtenidos de este año base son generales para todo el grupo POMA y todas sus filiales a nivel mundial y los resultados son los siguientes:

En el **2019** el grupo POMA alcanzó una  
emisión de **120.000** TON de CO<sub>2</sub>

La idea es continuar con estas mediciones en conjunto con nuestra casa matriz GRUPO POMA y trazar un plan de trabajo para POMA COLOMBIA con base en el diagnóstico inicial.



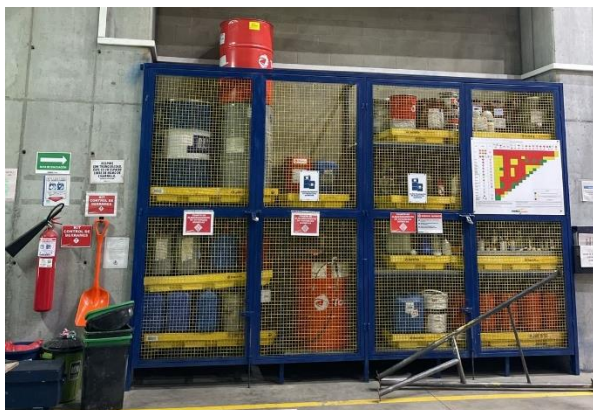
#### BUENAS PRÁCTICAS

Se cuenta con el programa del uso eficiente y racional de agua (PUEYRA), donde se tienen caracterizados todos los procesos que requieren uso del recurso hídrico y las estrategias definidas para garantizar una disminución del consumo por medio de buenas prácticas y sensibilización al personal.

En la bodega y las oficinas se tienen instalados sensores de movimiento, para contribuir al ahorro en el consumo de energía en las oficinas y adicionalmente solo se utilizan bombillas ahorradoras de energía.

Actualmente en las actividades de mantenimiento se usan sustancias químicas biodegradables como desengrasantes, desinfectantes y jabones de la marca PROCLEANER y se verifica que el personal operativo haga un buen uso de estos.





Se cuenta con un cuarto de almacenamiento de sustancias químicas cumpliendo con toda la normatividad vigente y se tienen 2 kit de derrames, uno que permanece en la bodega y el otro se tiene en el camión de la empresa para atender posibles derrames que puedan generarse en las actividades de campo.



## EDUCACIÓN AMBIENTAL

Se tiene un plan de formación y capacitación en los siguientes programas ambientales: Programa residuos sólidos; Programa uso eficiente y racional del agua; Programa uso eficiente de la energía; Programa sustancias químicas; Programa recurso suelo; Programa emisiones atmosféricas y programa de fauna y flora.

**Cartelera ambiental**, donde se destacan las diferentes prácticas y noticias actuales ambientales, generando así mayor conciencia en todo el personal.

Se realiza una **campaña ambiental** anual, en donde se fomenta las buenas prácticas ambientales durante todo un mes y se comparten diferentes opiniones de los diferentes programas planteados.

En el **2021** se realizaron **12** capacitaciones ambientales a todo el personal.



## DOCUMENTACIÓN AMBIENTAL

### MATRIZ AIA

Identificar los aspectos e impactos ambientales en las acciones de la empresa

### MATRIZ LEGAL AMBIENTAL

Identificar el marco normativo que aplica en la empresa de acuerdo a las actividades

### PROGRAMAS AMBIENTALES

Se cuenta con diferentes programas ambientales de los cuales se lleva el seguimiento y control (Emisiones atmosféricas, Residuos sólidos, agua y energía, sustancias químicas, fauna y flora.

### PMIRS

Programa que detalla los procedimientos del manejo de residuos sólidos que se generan dentro de las actividades de la empresa.

### PLAN DE EMERGENCIAS AMBIENTALES

busca identificar los riesgos asociados a las actividades propias de la empresa y los procedimientos que deben llevarse a cabo en caso de presentarse alguno de ellos.

PUEYRA

Programa de uso eficiente y racional del agua, el cual busca identificar los focos de consumo y establecer medidas de mitigación.

INCIDENTES AMBIENTALES

Se cuenta con formatos para diligenciar incidentes y/o accidentes de carácter ambiental y se dictan capacitaciones de como atenderlos en caso de presentarse.

PLAN DE FORMACIÓN

Se plantea el cronograma de formación ambiental durante todo el año.

REGISTROS Y SOPORTES

Se plantea el cronograma de formación ambiental durante todo el año.

INSPECCIONES

Se cuenta con inspecciones ambientales de verificación de cumplimiento.

INFORMES

Se presentan informes de manera mensual que contenga la gestión ambiental realizada y pueden ser consultados por nuestro público de interés en plataformas que son habilitadas por nuestros clientes.

#### INDICADORES

Se cuenta con 6 indicadores de seguimiento.

- Indicador residuos reciclables
- Indicador residuos peligrosos
- Indicador vehículos
- Indicador sustancias químicas
- Indicador de formación
- Indicador de cumplimiento programación ambiental

#### LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



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

En POMA Colombia se tiene una cultura de rechazo a todo acto de corrupción y se promueven las buenas prácticas de transparencia a través de la implementación de acciones de auto regulación.

#### ACCIONES RELACIONADAS

##### PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN FRENTE A ACCIONES DE FRAUDE

Se cuenta con espacios y mecanismos de identificación de riesgos de corrupción a través del comité de dirección, comité jurídico de los principales proyectos y comité primario; en los cuales se definen los planes de acción estratégicos y el direccionamiento de cada uno de los riesgos, con el fin de lograr una mitigación efectiva.

## CÓDIGO DE ÉTICA

El código de ética está dirigido en sentido amplio a todos los grupos de interés de la empresa. En él se materializa los valores empresariales, a través de actuaciones enmarcadas en principios y normas que orientan e inspiran la actuación de la empresa y los empleados, estableciendo una política clara de no soborno y transparencia en el actuar de todos los actores que tienen relación con la compañía.

El código de ética se encuentra elaborado y socializado con el equipo de trabajo y las partes interesadas, logrando así que sea un proceso consolidado, un avance importante en la formalización y comunicación de las políticas y estrategias frente a temas relevantes que pueden generar riesgos en la operación empresarial. Adicionalmente, este documento se complementa con los lineamientos establecidos en el código anticorrupción con el fin de prevenir, controlar y actuar acorde a la debida diligencia en cada uno de los procesos.

## LÍNEA ÉTICA

La Línea ética puede activarse para reportar sospechas o para denunciar situaciones indebidas en los manejos administrativos. De esta forma, los empleados pueden enviar abiertamente o de forma anónima, las denuncias, preguntas o asuntos de posibles violaciones al *Código de Ética* y al *Código de anticorrupción*. Adicionalmente, se reportan conductas y situaciones que vayan en contra de las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, en los procedimientos, políticas y estándares de conducta, incluyendo lo relacionado con la legislación nacional. Para ello se tienen habilitados dos canales; el primero es vía correo electrónico dirigido a gestión humana, el segundo es un formulario anónimo habilitado a través de un código QR que direcciona al empleado a un cuestionario diseñado en Google Forms que se envía automáticamente a la persona encargada.

La Gerencia General recibirá los reportes de denuncias, evaluará cada uno de los casos y adoptará los correctivos necesarios con apoyo del Departamento de Gestión Humana. Es necesario tener presente que salvo las excepciones legales, ningún directivo que en ejercicio de su función tenga conocimiento de las quejas o denuncias podrá difundirla total o parcialmente.

### **CERO TOLERANCIA A LA CORRUPCIÓN**

POMA Colombia se compromete a desarrollar procesos con transparencia e integridad, evitando actividades engañosas, deshonestas o fraudulentas y toda práctica que se considere corrupta e induzca al soborno en las relaciones corporativas, con entidades y funcionarios públicos o privados.

### **MONITOREO DE LOS RIESGOS DE FRAUDE**

para mitigar y detectar los riesgos de fraude, la empresa cuenta con un esquema externo de revisoría fiscal y consultoría de una firma de auditoría contable y tributaria "KPMG" que se rige bajo estándares de auditoría internacional. A través de esta estrategia se implementan auditorías periódicas que permiten controlar y mitigar estos riesgos.

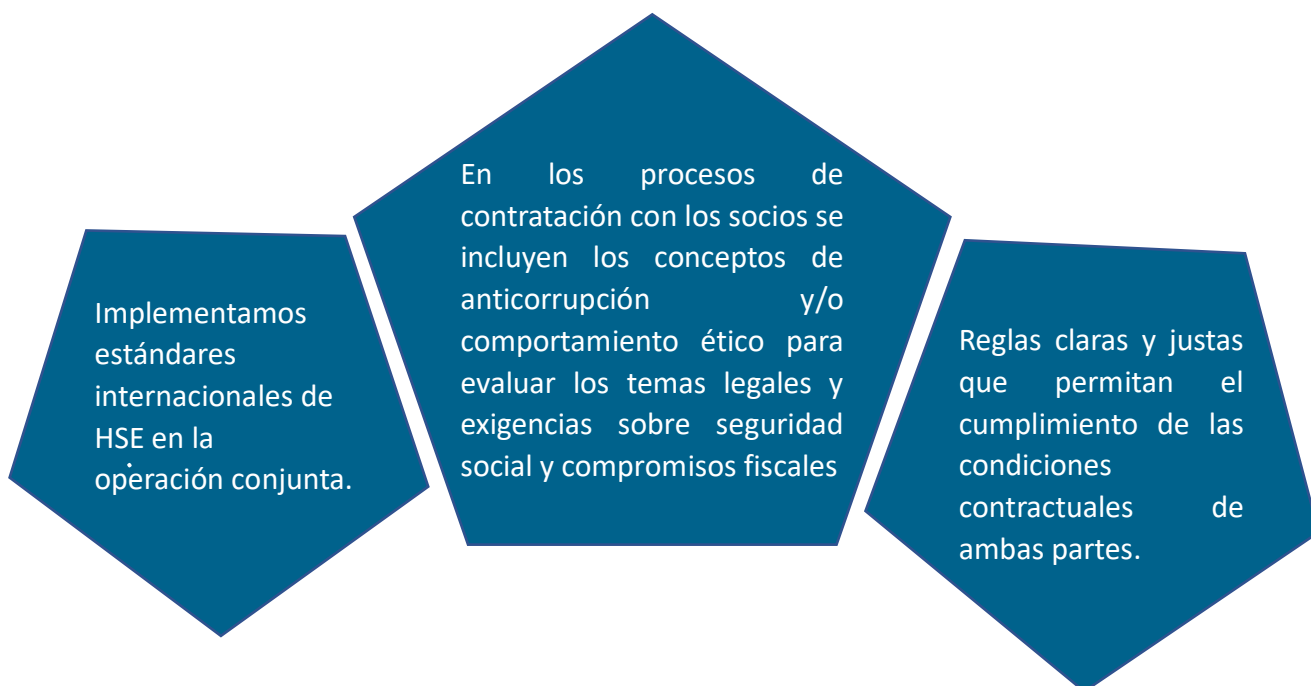
En cuanto a la legislación vigente y su aplicación se cuenta con la contratación y asesoría de la firma de abogados "Scola". Adicionalmente, POMA cuenta un régimen de control SAGRILIFT, el cual incluye la estructuración de una matriz de riesgos de LA/FT/FPADM y un manual SAGRILIFT.

Buscamos asegurar transparencia en la cadena de abastecimiento, con una apuesta por negocios sostenibles dentro de un marco de actuación transparente, confiable, sostenible y de liderazgo compartido. Como garantía de lo anteriormente mencionado se implementa la matriz de contratación y evaluación de proveedores.

### **RELACIONES CON SOCIOS, CONTRATISTAS, CLIENTES PROVEEDORES**

La empresa vigila especialmente que sus contratistas, proveedores y clientes sean respetuosos de las leyes aplicables en materia laboral, medio ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en el país donde desarrollan sus actividades y promoverá que ellos adopten códigos de ética.

Frente a nuestros socios, velamos por una relación de beneficio mutuo, fundamentado en la productividad, transparencia y reglas claras. Con este propósito se realizan las siguientes acciones:



## PROVEEDORES

Selección y evaluación de proveedores dentro de los parámetros concernientes a la constitución legal de la compañía, al estado de la sociedad, que las compañías no estén disueltas y que no se tengan ninguna limitación para contratar con ellos. Al momento se solicita los documentos legales como Cámara de Comercio, NIT, Seguridad Social de los empleados.

Se tiene implementado en sus procesos de evaluación de proveedores, la consulta de listas restrictivas, de sanciones, noticias en las que se pueda establecer la reputación de la contraparte, el pasado judicial, el comportamiento social, vinculación con grupos u organizaciones criminales o establecer el actuar delictivo conexo a LAFT, a través de consultas como:

Antecedentes de la Procuraduría General de la Nación, antecedentes de la Contraloría General de la Nación En la Contraloría y Procuraduría. Se consulta se realiza una consulta directamente en las páginas de estos entes y posteriormente se descarga el certificado anual. De igual manera, se hace control mediante la Lista de Proveedores Ficticios de la DIAN, entre otras más de 150 listas, a través de una plataforma digital de debida diligencia que tiene que ver con todo lo relacionado con LA/FT/PFADM. Se realiza seguimiento a temas legales y exigencias relativas al pago oportuno de la seguridad social y compromisos fiscales de cada uno de los proveedores.



### **PEDAGOGÍA A PROVEEDORES**

Se retroalimenta a los proveedores realizando evaluaciones de seguimiento para identificar tanto su fortalezas como sus debilidades en materia legal, responsabilidad social y ambiental. Adicionalmente, se retroalimenta en temas legales y criterios de compras tales como, cumplimiento, facturación y costos.

En cuanto a clientes, socios y proveedores la PQRS es recibida por el área de gestión humana para ser direccionada al departamento encargado de resolver y realizar seguimiento al plan de mejora.

### **CONCLUSIÓN.**

Las anteriores acciones relacionadas en este segundo informe de progreso, son la suma de las acciones desarrolladas por cada uno de los colaboradores de la empresa desde sus diferentes roles. Nos satisface ver en este informe un trabajo colectivo que refleja nuestro compromiso ético de fortalecer la integración de los principios del Pacto Global a la cultura organizacional y a la gestión de sostenibilidad de la empresa.

Agradecemos la oportunidad de presentar este informe e invitamos quienes deseen profundizar o conocer en mayor detalle las acciones aquí presentadas pueden contactarnos al correo corporativo: [secretaria@poma.com.co](mailto:secretaria@poma.com.co)