

PACTO GLOBAL COMUNICACIÓN DE PROGRESO



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Principios	Progreso	Metas	Pág.
ÁREA: DERECHOS HUMANOS Visión: Política de Derechos Humanos			
<p>1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de la declaración universal de los derechos humanos.</p>	<p>1. En 2016 alcanzamos 200.912 horas de capacitación en políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos. En la Regional Colombia también capacitamos a 65 proveedores y al 100% de las autoridades locales que protegen las operaciones en este país.</p> <p>2. Lanzamos una herramienta virtual de derechos humanos para los proveedores locales de minería.</p> <p>3. Evaluamos 637 proveedores en las regionales Colombia, y Caribe y Centroamérica en áreas de derechos humanos como por ejemplo, prácticas ocupacionales, incluidos la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la libertad de asociación y los convenios colectivos, la salud y la seguridad y otros temas relacionados como el desempeño ambiental y las prácticas anticorrupción y de transparencia.</p>	<p>1. Continuar sensibilizando a nuestros grupos de interés en derechos humanos. En 2017 lanzaremos un curso en Educa sobre derechos humanos que estará disponible para nuestros colaboradores de las tres regionales. Además, continuaremos capacitando a los proveedores y a las autoridades locales para garantizar una cadena de suministro responsable y sustentable y el desarrollo de alianzas de confianza en las operaciones locales.</p>	62 84 86
	<p>4. Comunicamos a los colaboradores los resultados del proceso de debida diligencia de los derechos humanos.</p> <p>5. Cuando el proceso de debida diligencia con los colaboradores evidenció que el 48,2% de las operaciones en nuestro país tenían una alta exposición al riesgo de derecho humanos como violación de la vida, la libertad, la salud y la seguridad personal, continuamos con la implementación de los planes de mitigación a través del proyecto Yo Prometo en todas las operaciones de Argos.</p> <p>6. Como resultado de las brechas identificadas en el proceso de debida diligencia de DD. HH. con los colaboradores, Argos adoptó y comunicó un procedimiento corporativo para el debido proceso.</p>	<p>2. Continuar evaluando a nuestros proveedores en Derechos Humanos a través de procesos de selección tanto antes como después de las negociaciones para monitorear su desempeño.</p> <p>3. Continuar implementando el Modelo de Gestión de Derechos Humanos con los colaboradores mediante la actualización de los mapas de riesgos y la adaptación del plan de trabajo corporativo a los contextos locales.</p> <p>4. Expandir el alcance del Modelo de Gestión de derechos humanos mediante la inclusión de un enfoque de derechos humanos a los procesos de análisis de riesgo de las comunidades y los proveedores.</p>	
ÁREA: TRABAJO Visión: Política de Gestión del Talento – Políticas de Equidad y Diversidad			
<p>3 Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>1. Respetamos el derecho a unirse o no a sindicatos. Hay 16 sindicatos en Argos.</p> <p>2. Creemos en el diálogo. En 2016 Argos sostuvo 306 reuniones con los sindicatos.</p> <p>3. Continuamos creando acuerdos a través de las negociaciones colectivas. En 2016 se adoptaron en total 6 acuerdos colectivos.</p> <p>4. Creemos en la importancia de las relaciones de confianza con nuestros colaboradores. Un total de 180 colaboradores, incluyendo miembros de los sindicatos, el equipo de gestión del talento y otros colaboradores, participaron en el evento del Programa de Estudios del Lugar de Trabajo en la Regional Colombia.</p> <p>5. Argos valora la participación de los sindicatos en los procesos estratégicos. En 2016 los sindicatos participaron activamente en la implementación del proyecto Yo Prometo (salud y seguridad) y en el Sello Equipares (equidad de género).</p>	<p>1. Conscientes de la importancia de preparar a nuestros colaboradores para abordar retos comerciales y alcanzar nuestras metas, continuaremos fortaleciendo nuestro modelo de capacitación Educa.</p> <p>2. Reforzar nuestros pilares de cultura en las diferentes áreas geográficas en las que operamos y promover estilos de liderazgo que encarnen el pilar de respeto.</p> <p>3. Continuar promoviendo iniciativas de balance entre trabajo y vida privada.</p> <p>4. Continuar fortaleciendo las relaciones de confianza con nuestros sindicatos, promoviendo el diálogo y las iniciativas de desarrollo de capacidades.</p>	86
	<p>1. Argos sigue reafirmando su compromiso con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. En 2016 se dedicó un total de 200.744 horas a capacitaciones en políticas y procedimientos de derechos humanos.</p> <p>2. Argos promueve constantemente el balance entre el trabajo y la vida personal; en Colombia, seguimos implementando el programa de teletrabajo y el regreso gradual de la licencia de maternidad. En 2017 presentamos un beneficio para los nuevos padres de esta regional, concediéndoles un permiso retribuido de una hora por día durante el mes siguiente al nacimiento del hijo.</p> <p>3. El riesgo del trabajo forzoso u obligatorio se monitorea a través del Modelo de Gestión de Derechos Humanos; como resultado del análisis, no se identificó ninguna operación con alta exposición a este riesgo. Sin embargo, se presentaron oportunidades de mejora relacionadas con el monitoreo en horas extras.</p> <p>4. Continuamos sensibilizando a nuestros proveedores sobre la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y continuamos incluyendo este criterio como parte de nuestros mecanismos de selección y evaluación. En 2016 se evaluaron en total 637 proveedores.</p>	<p>5. Puesto que creemos que la diversidad es una ventaja competitiva, continuaremos promoviendo el respeto y la movilidad intercultural.</p> <p>6. Continuar difundiendo la línea directa de transparencia como un mecanismo anónimo disponible para todos nuestros grupos de interés, que permita la reparación a favor de los derechos humanos, así como las prácticas ocupacionales, los impactos en la comunidad y el medioambiente y el fraude.</p>	
<p>4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p>			

Principios	Progreso	Metas	Pág.
<p>5</p> <p>Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Argos sigue reafirmando su compromiso con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. En 2016, se dedicó un total de 200.744 horas a capacitaciones en políticas y procedimientos de derechos humanos. El riesgo del trabajo infantil se monitorea a través del Modelo de Gestión de Derechos Humanos; como resultado del análisis, no se identificó ninguna operación que tuviera alta exposición a este riesgo. Continuamos sensibilizando a nuestros proveedores sobre la prohibición del trabajo infantil y seguimos incluyendo este criterio como parte de nuestros mecanismos de selección y evaluación. En 2016 se evaluaron en total 637 proveedores. 	<ol style="list-style-type: none"> Conscientes de la importancia de preparar a nuestros colaboradores para abordar retos comerciales y alcanzar nuestras metas, continuaremos fortaleciendo nuestro modelo de capacitación Educa. Reforzar nuestros pilares de cultura en las diferentes áreas geográficas en las que operamos y promover estilos de liderazgo que encarnen el pilar de respeto. Continuar promoviendo iniciativas de balance entre trabajo y vida privada. Continuar fortaleciendo las relaciones de confianza con nuestros sindicatos, promoviendo el diálogo y las iniciativas de desarrollo de capacidades. Puesto que creemos que la diversidad es una ventaja competitiva, continuaremos promoviendo el respeto y la movilidad intercultural. Continuar difundiendo la línea directa de transparencia como un mecanismo anónimo disponible para todos nuestros grupos de interés, que permita la reparación a favor de los derechos humanos, así como las prácticas ocupacionales, los impactos en la comunidad y el medioambiente y el fraude. 	86
<p>6</p> <p>Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Continuamos reafirmando nuestro compromiso con la promoción de la igualdad y la diversidad. En 2016 se dedicó un total de 200.744 horas a capacitaciones en políticas y procedimientos de derechos humanos. El riesgo de la discriminación se monitorea a través del Modelo de Gestión de Derechos Humanos; como resultado del análisis, no se identificó ninguna operación que tuviera alta exposición a este riesgo. En 2016, recibimos el Sello de Equipares nivel Plata como reconocimiento por nuestras prácticas de igualdad de género en el negocio del concreto en Colombia, En colaboración con la UC Berkeley, se llevó a cabo la segunda sesión del Programa de Liderazgo por la Igualdad. 		
ÁREA: MEDIOAMBIENTE Visión: Política Ambiental			
<p>7</p> <p>Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medioambiente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Sustitución del 6,8% de combustibles fósiles. Sustitución del 6,5% de materiales alternativos en cemento y 2,3% en concreto. Reducción del 29% en emisiones de CO₂ por tonelada de productos cementosos. Otras reducciones de emisiones a la atmósfera: Reducción del 88% en emisiones de polvo por tonelada de clínker Reducción del 74% en emisiones de SO_x por tonelada de clínker 1,58 kg de NO_x por tonelada de clínker Reducción del 37% en el consumo de agua para cemento y 13% para concreto. Planes de cierre dispuestos para el 78% de las canteras. 	<p>Hemos establecido las siguientes metas para 2025:</p> <ol style="list-style-type: none"> Alcanzar una sustitución de consumo de energía térmica del 18% a través del uso de combustibles alternativos. Reducir el consumo de energía térmica en un 10% y el consumo de electricidad en un 15% (2012 como línea base). Alcanzar el 7% en el uso de materiales alternativos en el negocio de cemento. Alcanzar el 3% en el uso de materiales alternativos en el negocio de concreto. Reducir en un 35% las emisiones de CO₂ por tonelada de productos cementosos. Disponer de planes de cierre para el 100% de las canteras activas. Reducir en un 85% las emisiones de polvo. Reducir en un 65% las emisiones de SO_x. Estabilizar las emisiones de NO_x (1.35 kg / t de clínker). Reducir el consumo específico de agua en un 30% para el negocio de cemento y en un 20% para la producción de concreto. 	70 72 74 76 78 80
<p>8</p> <p>Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>			
<p>9</p> <p>Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>			
ÁREA: ANTICORRUPCIÓN Visión: Política Antifraude. Código de Conducta Empresarial. Código de Buen Gobierno.			
<p>10</p> <p>Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Se analizó el 38,46% de nuestras operaciones por riesgos de corrupción. Se ofrecieron 2.945 horas de capacitación sobre temas de transparencia y anticorrupción para nuestros grupos de interés. En 2016 se recibieron 31 casos de corrupción, se atendieron 45 (incluyendo los casos pendientes de 2015) y se resolvieron 27. 	<ol style="list-style-type: none"> Continuar con el plan de capacitación y difusión de las políticas corporativas y sus anexos de las regionales en todos los países en donde operamos. 	50