
CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVO**
- 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES**
- 4. PRINCIPIOS**
 - 4.1 DEL PACTO GLOBAL**
 - 4.2 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**
- 5. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**
 - 5.1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSENIBLE CON LOS QUE SE COMPROMETE LA EMPRESA**
- 6. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**
- 7. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**
- 8. PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**
- 9. INTEGRACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN**
- 10. ENFOQUE Y ALCANCE DEL PROGRAMA**
- 11. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA**
- 12. CONTINUIDAD DEL PROGRAMA**
- 13. BIBLIOGRAFÍA**

1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene como objetivo contribuir al desarrollo sostenible de la empresa, a fin de estar en equilibrio con respecto a tres pilares fundamentales: bienestar social, crecimiento económico sostenible, y aprovechamiento responsable de los recursos naturales y del medio ambiente; concepto que ha cobrado gran importancia a raíz de los impactos ambientales, sociales y económicos que generan las organizaciones a nivel mundial.

Tal como se menciona en la norma ISO 26000, las organizaciones y sus partes interesadas, son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento socialmente responsable, además reconocen que es una parte crítica para medir su desempeño integral y su habilidad para continuar operando de manera eficaz, sin mencionar que en el largo plazo todas las organizaciones dependen de la salud de los ecosistemas mundiales.

En el mundo empresarial el ser o no socialmente responsable es un factor clave para determinar qué tan competitiva es una organización. Contar con la clasificación de “empresa socialmente responsable” es requerimiento para competir en mercados internacionales, además mejora la percepción de sus partes interesadas.

Una empresa socialmente responsable gana legitimidad y aceptación social sin mencionar que a través de una correcta implementación del Programa de Responsabilidad Social, puede generar un sin número de ventajas competitivas como: mayor acceso a capital y mercados, aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública, aumentar ingresos y beneficios, ahorrar en costos operativos, mejorar la productividad y calidad de los servicios, aumentar la eficiencia del talento humano, entre otras más.

2. OBJETIVO

Contribuir al desarrollo sostenible, generando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, a través de prácticas éticas, sociales y ambientales.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Comportamiento ético: comportamiento acorde con los principios de correcta o buena conducta aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con la normativa internacional de comportamiento.

Desarrollo sostenible: desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Gobernanza de la organización: sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos.

Impacto de una organización: cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, economía o medio ambiente, producido en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades pasadas y presentes de una organización.

Medio ambiente: entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones.

Normativa internacional de comportamiento: expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable derivadas del acuerdo internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal o casi universal.

Organización: entidad o grupo de personas e instalaciones con responsabilidades, autoridades y relaciones establecidas y objetivos identificables.

Partes interesadas: individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización.

Responsabilidad Social: contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental. Responsabilidad (legal o ética) de la organización con el medio que le rodea a fin de resarcir el impacto que pueda llegar a generar el desarrollo de su actividad, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de sus grupos de interés.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

Transparencia: apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el medio ambiente, y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa.

4. PRINCIPIOS

4.1 DEL 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”.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Objetivo

Establecer los principios que guían a INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. respecto a los derechos humanos en todas sus actividades y áreas de operación de acuerdo con las declaraciones internacionales.

Alcance

Esta política es aplicable a las relaciones con nuestros colaboradores, contratistas, asociados de negocios y otras partes interesadas y se extiende en el desarrollo de actividades, proyectos y operaciones de nuestra organización.

Marco de Actuación

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. promueve el respeto de todos los derechos fundamentales, teniendo en cuenta el impacto de su operación y estableciendo como prioridad en el desarrollo de sus actividades empresariales los siguientes:

- Derechos y libertades sin distinción; raza, color, género, idioma, religión, opinión;
- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad;
- Derecho a la salud;
- Derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro;
- Eliminación del trabajo forzoso e infantil;
- Derecho a la calidad de vida, al tiempo libre y al descanso;
- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión;
- Derechos colectivos y del medio ambiente;
- Protección a grupos especiales.

Compromiso

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. declara y establece su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, así como sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las ocho convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la octava Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención de los Derechos del niño y de la niña, el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales y demás principios establecidos en la Constitución Política y en las leyes y tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano.

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. implementa su política de Derechos Humanos mediante directrices dispuestas por la Alta Dirección, teniendo en cuenta los principios 1 y 2 del Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. La empresa implementa la debida diligencia para prevenir, mitigar y reparar los impactos adversos a los derechos humanos que se puedan derivar de su operación bajo los siguientes principios:

- Respeto por los derechos humanos tanto de sus colaboradores, como de contratistas, proveedores, y comunidades que se encuentren en el área de operación, brindando especial atención a mujeres, niños, comunidades étnicas, minorías y personas con discapacidad.
- Velar porque los colaboradores, contratistas y demás personas vinculadas a la operación de la empresa, adelanten sus funciones con plena observancia de los derechos humanos, de conformidad con las leyes y tratados aplicables, así como los lineamientos internos en la materia.
- Atención a las necesidades y preocupaciones de las comunidades en materia de derechos humanos y abordaje de incidentes a través del diálogo y el acceso al remedio, en caso que se produzcan impactos adversos.
- Derecho a la igualdad en todas sus actuaciones, aplicando criterios y enfoques diferenciales y de género.
- Prácticas laborales justas basadas en el marco legal de las disposiciones requeridas, promoviendo un ambiente de trabajo constructivo ofreciendo remuneración competitiva.
- Entorno de trabajo seguro para colaboradores, contratistas y sus operaciones de acuerdo con las leyes aplicables, siendo la

seguridad un componente imperativo e indispensable en cada área de la organización, adoptando un enfoque preventivo para alcanzar el desarrollo sostenible.

- Rechazo al trabajo forzado, explotación y cualquier forma de trabajo de menores.
- Difusión de las políticas de promoción de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores, el proceso de gestión de operaciones y otras partes interesadas.

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”.

POLÍTICA DE ESTÁNDARES LABORALES

Objetivo

Establecer los principios que guían a INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. respecto a los derechos laborales de acuerdo con la normatividad legal vigente y con las declaraciones internacionales de la OIT.

Alcance

Esta política es aplicable a las relaciones laborales y contractuales con nuestros colaboradores, contratistas, y otras partes interesadas y se extiende en el desarrollo de actividades, proyectos y operaciones de nuestra organización.

Marco de Actuación

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. promueve el respeto a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Así mismo, apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; además se compromete con la abolición efectiva del trabajo infantil y las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Compromiso

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. implementa su política de estándares laborales conforme a la normatividad legal vigente en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo y se compromete a:

- Respetar el derecho de todos los colaboradores a formar y afiliarse a un sindicato de su elección sin temor a intimidaciones o represalias, de conformidad con la legislación nacional;

- Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios con respecto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en áreas tales como solicitudes de empleo y decisiones sobre ascensos, despidos o transferencias;
- Proporcionar a los representantes de los empleados las instalaciones adecuadas para ayudar en el desarrollo de convenios colectivos efectivos; y
- No interferir con las actividades de los representantes de los trabajadores mientras llevan a cabo sus funciones de manera que no interrumpan las operaciones regulares de la empresa.
- No utilizar, ser cómplice o beneficiarse del trabajo forzoso;
- Cuando el cumplimiento de las disposiciones sobre trabajo forzoso de las leyes y reglamentos nacionales sea insuficiente, tener en cuenta las normas internacionales;
- Asegúrese de que todos los funcionarios de la empresa comprendan perfectamente qué es el trabajo forzoso;
- Poner a disposición de todos los empleados contratos de trabajo que establezcan los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de ausentarse (incluidos los procedimientos apropiados) y cualquier sanción que pueda estar asociada con la salida o el cese del trabajo;
- No confiscar los documentos de identidad de los trabajadores;
- Prohibir a los socios comerciales cobrar tarifas de contratación a los trabajadores;

- Redactar contratos de trabajo en idiomas fácilmente comprensibles para los trabajadores, indicando los alcances y procedimientos para dejar el trabajo;
- En la planificación y realización de operaciones comerciales, garantizar que no se contraten trabajadores en servidumbre por deudas o en otras formas de trabajo forzoso y, cuando se encuentren, prever la remoción de dichos trabajadores del lugar de trabajo con servicios adecuados y la provisión de alternativas viables;
- Instituir políticas y procedimientos para prohibir el requisito de que los trabajadores realicen depósitos financieros en la empresa;
- Garantizar que las operaciones de desarrollo a gran escala no dependan del trabajo forzoso en ninguna fase; y
- Supervisar cuidadosamente las cadenas de suministro y los acuerdos de subcontratación.
- Cumplir con las disposiciones sobre edad mínima de las leyes y reglamentos laborales nacionales y, cuando la legislación nacional sea insuficiente, tener en cuenta las normas internacionales;
- Utilizar mecanismos adecuados y verificables para la verificación de la edad en los procedimientos de contratación;
- Ayudar a buscar alternativas viables y acceso a servicios adecuados para los niños y sus familias;
- Ejercer influencia sobre los subcontratistas, proveedores y otros asociados de negocio para combatir el trabajo infantil;

- Desarrollar e implementar mecanismos para detectar el trabajo infantil;
- Cuando los salarios no se determinen colectivamente o mediante la regulación del salario mínimo, tomar medidas para garantizar que los salarios pagados a los adultos tengan en cuenta las necesidades tanto de ellos como de sus familias.
- Instituir políticas y procedimientos de la empresa que hagan de las cualificaciones, las habilidades y la experiencia la base para la contratación, colocación, formación y promoción del personal en todos los niveles;
- Evitar la aplicación de requisitos de trabajo que perjudicarían sistemáticamente a ciertos grupos;
- Mantener registros actualizados sobre reclutamiento, capacitación y promoción que brinden una visión transparente de las oportunidades para los empleados y su progresión dentro de la organización;
- Cuando se identifique discriminación, desarrollar procedimientos de quejas para abordar quejas, manejar apelaciones y proporcionar recursos para los empleados;
- Brindar capacitación al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación, incluida la concientización sobre la discapacidad;
- Ajustar razonablemente el entorno físico para garantizar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otros visitantes con discapacidades;
- Establecer programas para promover el acceso a la capacitación para el desarrollo de habilidades y a ocupaciones particulares.

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”.

POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL

La alta dirección de **INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S.** está comprometida con la protección del medio ambiente y la minimización de las huellas ambientales a través del uso de las tecnologías apropiadas en las actividades productivas, educando y formando a sus colaboradores en prácticas basadas en la implementación de programas que permitan reducir la afectación al ambiente, pensando siempre en las generaciones futuras; así como la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección de la biodiversidad y los ecosistemas.

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. propende por una gestión ambiental eficiente en todos sus procesos y es consciente, del impacto que genera derivado de las actividades empresariales. Por ello, asumimos el compromiso para mejorar nuestro desempeño ambiental a través de:

1. Cumplimiento normativo

Mantener actualizados nuestros requerimientos legales en materia de gestión ambiental y velar por su cumplimiento;

2. Educación y sensibilización

- **Comunicación interna:** informar a los empleados sobre la importancia de las prácticas ambientales y promover su participación en la gestión ambiental.
- **Formación continua:** brindar capacitación a los empleados sobre prácticas ambientales y tecnologías sostenibles.

3. Reducción de emisiones

- **Renovar la flota:** optar por vehículos más eficientes en combustible y con tecnologías que reduzcan emisiones (por ejemplo, camiones eléctricos o a gas natural).
- **Conducción eficiente:** capacitar a los conductores en prácticas de conducción que minimicen el consumo de combustible y las emisiones.
- **Optimizar rutas:** planificar rutas eficientes para reducir la distancia recorrida y el tiempo en tránsito, disminuyendo así las emisiones.
- **Control de combustible:** monitorear y controlar el consumo de combustible de los vehículos para identificar áreas de mejora y optimización.

4. Uso eficiente de recursos

- **Optimizar la carga:** aprovechar al máximo la capacidad de carga de los camiones para reducir el número de viajes necesarios.
- **Gestión de residuos:** implementar un sistema de gestión de residuos que incluya la clasificación, el reciclaje y la disposición adecuada de los residuos generados en las operaciones.
- **Uso de materiales sostenibles:** priorizar el uso de materiales reciclados, reutilizables y biodegradables en la cadena de suministro.

5. Gestión de la cadena de suministro

- **Colaboración con proveedores:** Establecer acuerdos con proveedores que también adopten prácticas ambientales.
- **Medición de la huella de carbono:** Calcular la huella de carbono de las operaciones logísticas para identificar áreas de mejora y establecer metas de reducción.

6. Otros aspectos importantes

- **Control de ruido:** implementar medidas para reducir la contaminación acústica generada por las operaciones de transporte.
- **Mantenimiento de equipos:** realizar un mantenimiento adecuado de los equipos para evitar fugas contaminantes y garantizar su eficiencia.
- **Mantenimiento de vehículos:** asegurar el mantenimiento preventivo de los vehículos propios y fidelizados.

Anticorrupción

Principio 10

“Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.

Para darle cumplimiento al principio 10; la empresa dispone del Programa para la Prevención de Delitos de Comercio Internacional, Riesgo de Corrupción y Soborno el cual tiene como objetivo generar una cultura preventiva entre los colaboradores de la empresa, frente a los delitos de comercio internacional, riesgo de corrupción y soborno.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE COMERCIO INTERNACIONAL, CORRUPCIÓN Y SOBORNO

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. se compromete a prevenir actividades ilícitas relacionadas con el comercio internacional como lavado de activos, falsedad en documentos, contrabando, tráfico ilícito de mercancías prohibidas, evasión de impuestos, enriquecimiento ilícito, exportaciones e importaciones ficticias (relacionadas con infracciones normativas de tipo aduanero, cambiario y penal), las prácticas de corrupción; particularmente aquellas relacionadas a tráfico de influencias, soborno, extorsión, fraude, dádivas, favoritismo, nepotismo, conflicto de intereses, entre otras.

Dado que **INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S.** está comprometida con la lucha de estas actividades ilícitas, dará estricto cumplimiento a las normas que les apliquen.

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. impulsará internamente un abierto rechazo hacia cualquier actividad delictiva o conducta que implique actividades de delitos de comercio internacional y de corrupción. El cumplimiento de las metas comerciales de **INTERCARGUEROS ANDINOS**

S.A.S. está supeditado al cumplimiento de las normas de prevención y control del SARLAFT y a las relativas al Código de Ética Empresarial.

Todas las operaciones, negocios y contratos que adelante **INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S.** se ajustarán a las políticas y procedimientos dispuestos en sus manuales y demás normas internas que regulen sobre las fuentes de riesgo relacionados con delitos de comercio internacional, riesgo de corrupción y soborno.

Esta política es de obligatorio cumplimiento y aplica a todo el personal que labore en la compañía, los accionistas, asociados de negocios y otras partes interesadas clientes, vinculados a **INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S.**

4.2 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Al abordar y ejercer la Responsabilidad Social, el objetivo principal para la organización ha de ser el maximizar su contribución al desarrollo sostenible. Teniendo en cuenta la norma ISO 26000 como referente para la definición de este programa, se mencionan 7 principios de la responsabilidad social que las organizaciones respetan:

4.2.1 Rendición de cuentas

Una organización debería rendir cuentas por sus impactos en la sociedad, la economía y medio ambiente. Se debería aceptar el escrutinio adecuado y aceptar el deber de responder a ese escrutinio. De acuerdo con el documento CONPES 3654 de 2010, la Rendición de Cuentas es: *“(...) La obligación de un actor de informar y explicar sus acciones a otro(s) que tiene el derecho de exigirla, debido a la presencia de una relación de poder, y la posibilidad de imponer algún tipo de sanción por un comportamiento inadecuado o de premiar un comportamiento destacado (...)”.*

4.2.2 Transparencia

Una organización debería ser transparente en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y medio ambiente. Debería suministrar toda la información que requieran las partes interesadas, en un lenguaje accesible e inteligible.

promueve la transparencia mediante la debida diligencia, la gestión del riesgo, la verificación de antecedentes, el reglamento interno de trabajo, entre otros.

4.2.3 Comportamiento ético

La ética está vinculada a la moral y a través de ella se establece lo que es bueno, permitido y deseado respecto a una acción o una decisión.

Por su parte el código es una combinación de signos que tiene un determinado valor dentro de un sistema establecido.

De acuerdo con lo anterior el Código de Ética, fija las normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de la empresa, y aunque la ética no es coercitiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio, que está directamente vinculado con otras normas de la empresa, como el reglamento interno de trabajo.

No obstante, en INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. hemos optado por la concientización permanente de los colaboradores, antes que la represión y, por ende, esperamos como respuesta una conducta responsable, apegada a la moral y las buenas maneras por parte de todos los directivos, colaboradores y demás integrantes de la empresa; logrando de esta forma mantener unas excelentes relaciones, con un personal comprometido con el crecimiento de la empresa, mediante la promoción de los principios y la exaltación de los

valores que engrandecen no solo la persona, sino su equipo de trabajo, su familia y su entorno.

El código de ética de INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. tiene como objetivo definir el comportamiento que todos los colaboradores deben observar y cumplir.

4.2.4 Respeto a los intereses de las partes interesadas

Una organización debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas.

Las relaciones que INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. mantiene con todos los grupos de interés, se manejarán siempre conforme a la Ley, dentro de los siguientes principios:

- Reconocer y asegurar sus derechos;
- Fomentar una participación de todos los colaboradores de la empresa con un enfoque hacia la creación de valor;
- Compartir la información relevante para los temas en los que éstos participan, de acuerdo con las políticas internas y la normatividad vigente;
- Tratar de buscar el mutuo beneficio entre las partes y propender porque las relaciones entre ellas se encuentren enmarcadas dentro de la debida transparencia y formalidad que éstas ameritan;
- Abstenerse de realizar cualquier práctica discriminatoria o de competencia desleal;
- Propender por desarrollar una cultura organizacional consciente y responsable de la protección al medio ambiente.

4.2.5 Respeto al principio de legalidad

Una organización debería aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio. La organización debería respetar y cumplir las

leyes y regulaciones aplicables en materia de Responsabilidad Social. Ningún individuo u organización está por encima de la ley.

4.2.6 Respeto a la normativa internacional de comportamiento

Se debería respetar la normatividad internacional de comportamiento, a la vez que se respeta y acata el principio de legalidad previamente mencionado.

4.2.7 Respeto a los derechos humanos

Una organización debería respetar y proteger los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad.

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia, y deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de estos.

5. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los ODS son un plan maestro para construir un futuro sostenible para todos, donde se busca equilibrar las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo. Estos objetivos buscan abordar los desafíos globales que enfrentamos en el día a día, como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático y la degradación ambiental, con el objetivo de crear un mundo más justo, equitativo y sostenible para las futuras generaciones.

Los 17 ODS

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son:

1. *Fin de la pobreza*
2. *Hambre cero*
3. *Salud y bienestar*
4. *Educación de calidad*
5. *Igualdad de género*
6. *Agua limpia y saneamiento*
7. *Energía asequible y no contaminante*
8. *Trabajo decente y crecimiento económico*
9. *Industria, innovación e infraestructura*
10. *Reducción de las desigualdades*
11. *Ciudades y comunidades sostenibles*
12. *Producción y consumo responsables*
13. *Acción por el clima*
14. *Vida submarina*
15. *Vida de ecosistemas terrestres*
16. *Paz, justicia e instituciones sólidas*
17. *Alianzas para lograr los objetivos*

Los ODS son una llamado a la acción para todos los países y actores de la sociedad, con el objetivo de lograr un futuro mejor para todos. Se busca promover el desarrollo sostenible a través de políticas públicas, inversiones y acciones concretas que permitan alcanzar las metas establecidas

5.1 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSENIABLE CON LOS QUE SE COMPROMETE LA EMPRESA

Para darle cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Alta Dirección de INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. está comprometida con los siguientes objetivos:

Objetivo 4. *Educación de Calidad*

Objetivo 8. *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*

Objetivo 13. *Acción por el Clima*

5.1.1 Líneas de Acción

Objetivo 4. *Educación de Calidad*

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. es consciente que invertir en una educación de calidad es fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas y, por lo tanto, contribuir al desarrollo sostenible. Solo a través del acceso a la educación de toda la población trabajadora de la compañía, se puede garantizar un crecimiento económico y social sostenible, así como una mayor preocupación y acción respecto al medioambiente.

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. reconoce que el papel de la empresa juega un papel importante en el fomento e inversión en educación, introduciendo criterios de sostenibilidad a nivel interno, a través de formación a todo los colaboradores y grupos de interés e invirtiendo en educación a nivel externo. La inversión en educación amplía las oportunidades de negocio de la empresa, creando nuevos mercados y bases de clientes y da lugar a que el personal esté más cualificado, aumentando la productividad y el crecimiento de la organización. Una población más educada tendrá acceso a mejores oportunidades laborales y salarios y, por lo tanto, a más ingresos disponibles, lo que beneficia a los mercados y al bienestar de la sociedad.

En hilo con lo anterior, **INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S.** propone trabajar bajo las siguientes líneas de acción:

- a) Ofreciendo oportunidades de formación y aprendizaje continuos a los colaboradores y proveedores para mejorar sus competencias; así mismo, proporcionando incentivos para aquellos que continúen formándose.
- b) Incluyendo en el plan de formación de la empresa, actividades relacionadas con la promoción de los derechos humanos, el medio ambiente, la transparencia y la igualdad de género.

- c) Formando al personal en objetivos de desarrollo sostenible.
- d) Contratando a estudiantes en prácticas y creando programas de formación en alianzas con instituciones educativas para reforzar los conocimientos técnicos en los jóvenes practicantes.
- e) Contratando y formando a personas en situación de vulnerabilidad en las comunidades donde opera la empresa.

Elementos de medición del ODS 4

La empresa podrá medir sus avances para el cumplimiento del ODS 4 – Educación de Calidad, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a) No. de personas que reciben formación en el año
- b) No. de empleados formados en ODS y derechos humanos
- c) Inversión en donaciones económicas y material escolar para los empleados y sus hijos
- d) Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categorías y género
- e) Número de colaboraciones con entidades educativa

Objetivo 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. es conocedor que el sector privado tiene un rol claro en la consecución del objetivo 8; ya que es un actor principal para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo. Así, las cosas, la empresa debe garantizar condiciones dignas de empleo, tanto a su personal directo como a través de sus cadenas de suministro, erradicar prácticas que pongan en peligro los derechos laborales, fomentar la contratación de personal, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad e incrementar la productividad económica, a través del impulso de la investigación, el desarrollo, la innovación, la tecnología y el emprendimiento.

Para contribuir con la consecución de este objetivo, **INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S.** propone trabajar bajo las siguientes líneas de acción:

- a) Garantizando condiciones laborales dignas a todo el personal y los proveedores de la empresa, asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- b) Estableciendo una política de inclusión y diversidad que permita disminuir cualquier brecha salarial.
- c) Estableciendo políticas justas para la selección de proveedores y mejorando la inclusión económica en toda la cadena de suministro.
- d) Llevando a cabo medidas de diversidad en la empresa, proporcionando a las mujeres, jóvenes y grupos menos favorecidos la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.
- e) Garantizando contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional al personal.
- f) Garantizando el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- g) Llevando a cabo la utilizando eficiente de los recursos naturales en las actividades de la empresa, para disminuir el impacto medioambiental, potenciando el crecimiento económico sostenible.
- h) Promoviendo la cultura de derechos humanos, para fomentar el trabajo decente en toda la empresa.

- i) Fomentando el empleo joven en la empresa, a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con jóvenes procedentes de entornos vulnerables para promover el desarrollo social.

Elementos de medición del ODS 8

La empresa podrá medir sus avances para el cumplimiento del ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a) No. de empleados con contrato indefinido frente a empleados con contrato fijo
- b) Nivel de escala salarial de los cargos en relación con la competencia
- c) Tasas de nuevos empleados y rotación de los empleados por grupo de edad, sexo y agencia
- d) No. de iniciativas para mejorar el acceso a servicios financieros para personas en situación de vulnerabilidad
- e) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes en materia de trabajo infantil o forzoso
- f) Análisis de los salarios de todos los empleados de la empresa
- g) Componentes del paquete salarial, como beneficios en especie, bonos y prestaciones salariales

Objetivo 13. Acción por el Clima

El cambio climático es un fenómeno que afecta a todos los países y personas del mundo. El ODS 13 pretende introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera, e impulsando la educación y sensibilización de toda la población en relación al fenómeno.

El sector privado juega un papel protagonista en este sentido, debiendo establecer estrategias para reducir las emisiones de CO₂ a la atmósfera, impulsando las energías renovables en detrimento de las fósiles en sus actividades, invirtiendo en investigación, desarrollo e innovación y trabajando coordinadamente con la comunidad internacional para alcanzar los compromisos mundiales en materia de cambio climático.

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. en consonancia con su objeto social y propósito superior, es consiente de su responsabilidad con el planeta y los impactos que tiene el cambio climático en este. Es por ello que la empresa pretende aumentar dicha responsabilidad llevando a cabo las siguientes acciones:

- a) Incorporando el cambio climático en la cultura organizacional, integrándolo en la estrategia empresarial;
- b) Invirtiendo en adaptación y mitigación climática para limitar las consecuencias del cambio climático y obtener beneficios no sólo ambientales sino también económicos a través de la innovación;
- c) Llevando a cabo análisis de riesgos y oportunidades del cambio climático en toda la cadena de valor;
- d) Invirtiendo en tecnología más sostenibles y menos intensivas en la emisión de carbono e introducirlas progresivamente en las actividades e instalaciones de la empresa;
- e) Invirtiendo en investigación, desarrollo e innovación para encontrar nuevas soluciones al cambio climático;
- f) Midiendo la huella de carbono en todas las actividades de la empresa;
- g) Formando al personal y otras partes interesadas en la lucha contra el cambio climático.

Elementos de medición del ODS 13

La empresa podrá medir sus avances para el cumplimiento del ODS 14 – Acción por el Clima, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a) No. de soluciones basadas en la naturaleza;
- b) Importe total invertido en mitigación y adaptación climática;
- c) Porcentaje de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

6. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

INTERCARGUEROS ANDINOS se compromete a desempeñar un papel activo en la construcción de un futuro más sostenible y justo para nuestra comunidad y el planeta. Creemos que la sostenibilidad no solo es una responsabilidad ética, sino también una oportunidad para mejorar la vida de las personas y proteger el medio ambiente. Nos esforzamos por integrar la responsabilidad social y ambiental en todas las áreas de nuestro negocio.

En INTERCARGUEROS ANDINOS promovemos la calidad de vida de nuestros colaboradores, por lo que establecemos la presente política, conscientes de la importancia de brindar un entorno de bienestar integral, buscando generar estrategias que permitan el goce del trabajo, el desarrollo profesional y personal, el trabajo en equipo, la retroalimentación oportuna, el equilibrio entre la vida personal y laboral y la protección integral de nuestros colaboradores.

La empresa cuenta con un código de ética publicado, en el cual se comparten y difunden las políticas, pilares actuales de la organización y valores.

En INTERCARGUEROS ANDINOS prohibimos el trabajo forzoso y promovemos la libre elección del trabajo y contratación. Rechazando la esclavitud y el trabajo en contra de la voluntad de quien lo realiza.

Se cuentan con políticas enfocadas en derechos humanos, donde se busca el bienestar integral de los colaboradores: dichas políticas son las siguientes:

En INTERCARGUEROS ANDINOS se prohíbe la contratación de personas menores de 18 años, siendo partidarios de que la etapa infantil es un momento que propicia el crecimiento y desarrollo integral de un ser humano, por lo cual no debe ser invertida en actividades laborales.

Contamos con una política clara que busca la prevención del acoso laboral, por lo que cuenta con un comité de convivencia que vela por la sana convivencia y el manejo adecuado de inconvenientes o desacuerdos laborales, previniendo el acoso y abuso laboral. Del mismo modo se cuenta con un procedimiento de manejo de recepción de posibles casos de abuso o acoso, a través de varios medios.

INTERCARGUEROS ANDINOS cuenta con una política de cero discriminaciones, donde promueve la igualdad y estrategias para que no se genere discriminación en la compañía.

INTERCARGUEROS ANDINOS tiene el compromiso con sus colaboradores de generar un plan anual de formación, en el cual busca desarrollar sus habilidades y competencias tanto técnicas como personales, trabajando desde las necesidades evidenciadas en las evaluaciones de desempeño, planes estratégicos y conversaciones con líderes y comités.

Contamos con una política y procedimiento claro en planes carrera o ascensos al interior de la organización, donde se busca que las vacantes que surjan en la organización, sean cubiertas con el personal interno, así mismo INTERCARGUEROS ANDINOS, es consciente de la importancia de mantener capacitado a sus colaboradores, por lo que invierte en su formación, tutoría, dando a su vez claridad de los requisitos que deben tener para presentarse a un proceso de selección, ser ascendidos y en general crecer dentro de la organización (estructurar, ya que actualmente se realizan, pero no se tiene una documentación y un paso a paso de cómo hacerlo, del mismo modo revisar en qué cargos es posible realizar plan carrera plan carrera y estructurarlo).

En INTERCARGUEROS ANDINOS se promueve el descanso y el equilibrio entre la vida personal y familiar, por lo que se tiene una política definida de desconexión laboral, conscientes de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la organización, enunciando que todos los colaboradores tienen derecho a la desconexión laboral, y brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En INTERCARGUEROS ANDINOS conscientes de la importancia que se tiene tener un equilibrio laboral y personal, como esta evidenciado en el pasaporte de la felicidad y su plan de bienestar anual, cada colaborador cuenta con una serie de días y horas libres, para el disfrute de su familia, seres queridos y fechas especiales.

Se cuenta con una serie de beneficios, denominados "Pasaporte a la felicidad" buscando promover la calidad de vida y el bienestar integral de los colaboradores de INTERCARGUEROS ANDINOS.

INTERCARGUEROS ANDINOS cuenta con un área encargada únicamente de la salud y seguridad de sus colaboradores, para ello tiene un SGSST enmarcado en la normatividad legal vigente. La contratación de una persona experta en el tema, con licencia vigente para la aplicación correcta de todo el sistema. La respectiva afiliación a un sistema de salud y riesgos laborales según su ocupación. La conformación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La capacitación periódica, para prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales. La entrega de elementos de protección personal que permitan que nuestros colaboradores realicen su trabajo de la mejor manera. La realización de jornadas de salud, de prevención y promoción. Se cuenta con una política de SST, la cual es divulgada desde la inducción al colaborador.

INTERCARGUEROS ANDINOS rechaza la discriminación y promueve la igualdad laboral, por lo que ninguna persona será objeto de discriminación en su entorno laboral, incluyendo, la contratación, compensación, ascenso, procesos disciplinarios, terminación de contratos o jubilación, basada en género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico, condición social, económica o

de salud; promoviendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores.

En INTERCARGUEROS ANDINOS trabajamos de la mano con las comunidades locales, para mejorar la vida de las personas y promover el desarrollo sostenible.

Establecemos canales de diálogo permanentes con los diferentes actores o sectores de la comunidad con los que nos relacionamos, con el fin de conocer sus necesidades y saber cómo podemos intervenir y apoyar (establecer medios de comunicación, una descripción de cómo la empresa escucha y responde a las necesidades y preocupaciones de las comunidades locales).

Se cuenta con un programa de donativos al interior de la organización, que busca apoyar con recursos financieros y no financieros la comunidad que impactamos, involucrando a nuestros colaboradores, haciéndolos partícipes del apoyo en acciones de voluntariado y donación.

Desde INTERCARGUEROS ANDINOS, nos esforzamos por minimizar nuestro impacto en el medio ambiente y promover la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Se cuenta con un Programa Verde, donde se generan estrategias para el mejor aprovechamiento de recursos y para minimizar la generación de desperdicios, con un manejo adecuado de residuos, donde se realizan campañas de reciclaje y el plan de manejo de residuos sólidos (se recomienda realizar política de apagado de luces, donde se promueva las áreas que mejor manejo tengan, bloquear o suspender las pantallas y equipos de cómputo, promover la luz natural en ciertos espacios, campañas de consumo de agua responsable, campaña cero papel, entre otros).

Comprometidos con medio ambiente, INTERCARGUEROS ANDINOS realiza cambios anualmente, en su sistema eléctrico, aires acondicionados, iluminación y equipos electrónicos promoviendo el ahorro energético.

El sistema de iluminación de INTERCARGUEROS ANDINOS en un 80% está conformado por luces LED que permite el ahorro y disminución en el consumo de energía.

Contamos con un programa de transporte de mercancías peligrosas, el cual incluye un plan de contingencia en caso de derrames de sustancias químicas durante nuestros servicios, del mismo modo capacitamos de manera constante a nuestros colaboradores en el uso adecuado del kit antiderrames y contingencias en la ejecución de su cargo, con el fin de no generar impactos en el medio ambiente.

Se cuentan con seis camiones eficientes, con tecnología capaz de reducir la producción de CO₂.

Se realiza una inspección anual de equipos tecnológicos en mal estado y se ejecuta una disposición final o donación (depende el estado) a un ente externo.

Dentro de la política de compras de la organización, se tiene estipulado la compra de elementos amigables con el medio ambiente, que permita su descomposición rápida o reutilización.

Se cuenta con un área de gestión humana la cual vela por el cumplimiento, promoción y actualización de las diferentes políticas alineadas a derechos humanos y responsabilidad social empresarial.

Se cuenta con un Código de ética empresarial, en el cual se enmarcan los códigos de conducta y actuación de los colaboradores de INTERCARGUEROS ANDINOS.

La empresa dispone de un sistema de gestión del riesgo SARLAFT que promueve que los asociados de negocio ninguno de los colaboradores u implicados (clientes, proveedores) pueda ser cómplices de actos delictivos o de corrupción.

Se realiza una rendición de cuenta a final de cada año, con la revisión del cumplimiento de los objetivos planeados desde la estrategia y se mide su impacto y cumplimiento, informando interna y externamente los logros y retos de la empresa.

INTERCARGUEROS ANDINOS comprende la importancia que tiene cada uno de sus clientes, es por esto que la estrategia empresarial está enfocada en cumplir las necesidades y expectativas de estos.

RESPONSABILIDADES

Los procesos de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo deben:

- Incluir dentro del proceso de inducción de los colaboradores, temas relacionados con RSE
- Divulgar la política de RSE
- Velar por el cumplimiento de la Política de RSE
- Establece objetivos concretos y mensurables para medir el éxito de tu política de RSE.
- Identifica los indicadores clave para medir el progreso hacia tus objetivos.

7. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Empresarial se base en los siguientes fundamentos de manera que se pueda articular con la organización:

7.1. Gobernanza de la organización

La gobernanza de la organización se refiere al sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos.

Los sistemas de gobernanza varían dependiendo del tamaño, el tipo de organización y del contexto ambiental, económico, político, cultural y social en el que opera. Estos sistemas están dirigidos por una persona o grupo de personas (propietarios, miembros, integrantes u otros) que tienen la autoridad y responsabilidad de perseguir los objetivos de la organización.

7.2. Derechos humanos

Los derechos humanos son los derechos básicos que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo. Respetar estos derechos significa no infringir los derechos de los demás. Esto implica asegurar que la organización evite vulnerar los derechos, ya sea a través de una aceptación pasiva o una participación.

Una organización tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluso dentro de su esfera de influencia.

7.3. Prácticas laborales

Políticas y prácticas responsables dirigidas al talento humano de la empresa, que incluye desde los colaboradores y sus grupos familiares, hasta los accionistas y directivos; identificándolos como un activo fundamental para la productividad y competitividad de la empresa, en la medida que las relaciones laborales sean sostenibles y satisfactorias.

Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz.

7.4. El medio ambiente

Compromiso de la empresa con el uso sostenible de los recursos naturales que conlleven a reducir el impacto de sus actividades.

La sociedad se enfrenta a muchos desafíos ambientales, incluyendo el agotamiento de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático, la destrucción de hábitats, extinción de especies, colapso de ecosistemas, la degradación de asentamientos humanos urbanos y rurales, entre otros. A medida que la población mundial crece y el consumo aumenta, estos cambios se transforman en amenazas crecientes para la seguridad humana, la salud y el bienestar de la sociedad.

Como organización debemos aceptar que cualquier decisión o actividades van a generar un impacto en el medio ambiente. Esos impactos están asociados al uso de los recursos, la localización de sus actividades, la generación de contaminación y residuos y los impactos de sus actividades sobre los hábitats naturales. Para reducir sus impactos ambientales, las organizaciones deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social, de salud y ambiental de sus decisiones y actividades.

7.5. Prácticas justas de operación

Las prácticas justas de operación, de acuerdo con la norma ISO 26000, se refieren a la conducta ética de una organización en sus transacciones con otras. Hay dos temas que resaltan en este componente:

1. Corrupción: la organización implementa políticas y prácticas que eviten que se produzca este tipo de situaciones.
2. Cadena de valor: tratar de influir en otras organizaciones con las que se relaciona en la cadena de valor, para que adopten un comportamiento socialmente responsable.

7.6. Asuntos de consumidores

Las organizaciones que proporcionan productos y servicios a consumidores o clientes tienen responsabilidades hacia ellos. Asuntos de consumidores busca construir, desarrollar y mantener relaciones de confianza entre los consumidores y clientes de bienes y servicios de la organización, basadas en la integridad, justicia y honestidad.

Las responsabilidades incluyen proporcionar educación e información precisa, utilizando información justa, transparente y útil de mercadeo y de procesos de contratación, promoviendo el consumo sostenible y el

diseño de productos y servicios que proporcionen acceso a todos y satisfagan las necesidades de los más vulnerables y desfavorecidos, cuando sea necesario.

7.7. Participación y desarrollo de la comunidad

Hoy en día es ampliamente aceptado que las organizaciones tengan relación con las comunidades en las que operan. La participación de manera individual o a través de asociaciones ayuda a fortalecer a la sociedad civil.

La idea es involucrar a las comunidades cercanas o grupos vinculados con su actividad, buscando contribuir a la solución de problemas prioritarios que afectan el entorno en que conviven la organización y sus grupos de interés.

8. PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Existen dos prácticas de responsabilidad social que proporcionan una orientación sobre la relación entre una organización, sus grupos de interés y la sociedad, las cuales deben ser consideradas por la organización.

La primera práctica es el reconocimiento de la responsabilidad social, esto implica identificar los asuntos que surgen como consecuencia de las decisiones y acciones de las organizaciones y la forma como deberían ser abordados para contribuir al desarrollo sostenible.

Importante entender y tener en cuenta las tres (3) relaciones que rodean a la organización:

- Entre la organización y la sociedad (entender y reconocer cómo impactan sus decisiones y actividades en la sociedad y medio ambiente)

- Entre la organización y sus grupos de interés (conciencia de sus grupos de interés y como se ven afectados)
- Entre la sociedad y los grupos de interés (comprender a los grupos de interés y las expectativas de la sociedad)

La segunda práctica es la identificación e involucramiento con los grupos de interés y sus necesidades y expectativas. En algunos casos se puede omitir por desconocimiento, sin embargo, la organización debe identificar todas las necesidades (o al menos las más importantes) ya que esto conlleva a examinar el impacto sobre los grupos de interés, puntos de vista, obligaciones legales y estrategias de entendimiento, entre otros.

INTERCARGUEROS ANDINOS S.A.S. realiza durante el ejercicio de direccionamiento estratégico para cada vigencia, la identificación de cada una de sus partes interesadas y analiza las necesidades y expectativas, a fin definir y estabilizar las relaciones y apuntar al logro del análisis planteado para éstos.

9. INTEGRACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

Una vez identificados los principios y los elementos fundamentales de responsabilidad social se deben poner en práctica en la empresa.

Ahora, las organizaciones se basan en sistemas, políticas, estructuras y redes para llevar a cabo actividades de responsabilidad social. Sin embargo, existen casos en los que las actividades por su naturaleza deben ser enfocadas de forma diferente o teniendo en cuenta diversos factores.

10. ENFOQUE Y ALCANCE DEL PROGRAMA

El Programa de Responsabilidad Social está segmentado en 4 enfoques:

1) Enfoque Interno: desarrollo de actividades basadas entre otros en el Reglamento Interno de trabajo y el Código de Ética, orientadas a un ambiente seguro y saludable que promuevan el desarrollo de competencias, estabilidad laboral, beneficios para mejorar la calidad de vida, reconocimientos y oportunidades.

2) Educación Financiera: desarrollo de un plan que permita la difusión de contenidos financieros que instruyan a los consumidores acerca de los diferentes productos y servicios disponibles en el mercado, sus características y beneficios, de manera que veamos ciudadanos con criterio y fundamento para tomar decisiones financieras acertadas que contribuyan a su desarrollo personal y profesional, y contribuyan al crecimiento económico para el país.

3) Enfoque Ambiental: compromiso que adquiere la empresa para preservar y cuidar el medio ambiente. Se mantendrá un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente fomentando iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, siempre a favor del desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

4) Enfoque Social: acciones basadas entre otras en el Código de Buen Gobierno Corporativo que construyan relaciones de confianza y garanticen la continuidad del negocio.

11. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

11.1 Actividades de Desarrollo Sostenible

ODS	ACTIVIDADES	RESPOSABLES
4. Educación de Calidad	Ajuste del plan de formación teniendo en cuenta competencias relacionadas con: Promoción de derechos humanos; Medio ambiente; Transparencia; Igualdad de género; Desarrollo sostenible.	Presidente Directora Ejecutiva
	Establecimiento y aprobación de las ayudas económicas que se brindarán a los colaboradores para la continuidad en sus estudios superiores.	Líder Talento Humano
	Establecimiento de convenios con instituciones educativas para reforzar conocimientos en jóvenes practicantes.	
	Establecimiento de políticas de contratación de personal en situaciones de vulnerabilidad.	
8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico	Revisar y ajustar la política de inclusión y diversidad que permita disminuir cualquier brecha salarial.	Presidente Directora Ejecutiva
	Revisión y ajuste de la política contractual y salarial.	Líder Talento Humano
	Establecimiento de la política de la contratación de jóvenes en prácticas estudiantiles especialmente que se encuentren en situación de vulnerabilidad.	

ODS	ACTIVIDADES	RESPOSABLES
13. Acción por el Clima	Revisión, ajuste y socialización de la plataforma estratégica, incluyendo el cambio climático como elemento esencial dentro de esta.	 Presidente Directora Ejecutiva Director de Operaciones Líder del SIG
	Asignación de los recursos necesarios para la adaptación y mitigación climática como, por ejemplo: campañas, intervenciones ambientales, mantenimientos preventivos y correctivos, capacitaciones, entre otros.	
	Evaluación de las necesidades de inversión para el uso de tecnológicas sostenibles para la minimización de los impactos de la emisión de carbono.	
	Evaluación de proyectos de inversión en I+D+i para encontrar soluciones al cambio climático	
	Mediciones de huellas de carbono en todas las actividades de la empresa	
	Capacitación a todo el personal sobre cambio climático	

11.2 Actividades de Responsabilidad Social Empresarial

ENFOQUES	ACTIVIDADES	RESPOSABLES
Enfoque Interno	Evaluar la posibilidad de certificar la empresa como un mejor lugar para trabajar y realizar medición y valoración del ambiente laboral a través de Great Place to Work	Directora Ejecutiva Líder Talento Humano Líder del SIG
Educación Financiera	Desarrollo de un plan que permita la difusión de contenidos financieros que instruya a los colaboradores para tomar decisiones financieras acertadas que contribuyan a su desarrollo personal y profesional, y contribuyan al crecimiento económico para el país.	Directora Ejecutiva Líder Talento Humano Líder del SIG
Enfoque Ambiental	Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente fomentando iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, siempre a favor del desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Directora Ejecutiva Director de Operaciones Líder del SIG
Enfoque Social	Programar jornadas de voluntariado con los empleados como: limpieza de espacios públicos, apoyo en fundaciones, donaciones por agencias a centros de ayuda a personas necesitadas.	

ENFOQUES	ACTIVIDADES	RESPOSABLES
	<p>Coordinar con las cajas de compensación actividades de formación y desarrollo de habilidades para la vida para los empleados y sus familias.</p> <p>Apoyo a comunidades vulnerables mediante la vinculación en proyectos relacionados con educación, salud o vivienda</p>	

12. CONTINUIDAD DEL PROGRAMA

Finalmente, está a consideración de los procesos de la empresa, la formulación de nuevas actividades en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta el desarrollo de la empresa durante la vigencia, en armonía con su sostenibilidad financiera y objetivos misionales.

Este programa entrega en vigencia el **XX** de mayo de 2025, es firmado y comunicado por la alta dirección.

ENRIQUE ARANGO MEJÍA
Presidente

LILIANA AMPARO OSORNO CH.
Directora Ejecutiva

13. CIBERGRAFÍA

<https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

CONTROL DE LA INFORMACIÓN DOCUMENTADA

NOMBRE	CÓDIGO	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Programa de Responsabilidad Social Empresarial	D-GBO-01	22/04/2024	1	Creación del documento
		06/05/2025	2	Ajuste al documento en relación con adhesión de políticas concernientes al pacto global, ODS y RSE.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Luz Bibiana Sánchez Henao	Camila Betancourth G.	Enrique Arango Mejía