

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020





I. ACERCA DE ESTE INFORME DE SOSTENIBILIDAD	_____	PG. 4
II. MENSAJE DE LA PRESIDENTE	_____	PG. 5
III. PERFIL DE LA COMPAÑÍA	_____	PG. 6
IV. PROCESO Y METODOLOGÍA DE MATERIALIDAD	_____	PG. 11
V. ASUNTOS MATERIALES	_____	PG. 15
VI. ANEXOS	_____	PG. 43
VII. ÍNDICE GRI	_____	PG. 53



I. ACERCA DE ESTE INFORME DE SOSTENIBILIDAD

[102-20] [102-29] Con el presente informe de sostenibilidad GECOLSA busca evaluar y gestionar todos los asuntos relevantes para la sostenibilidad del negocio, en armonía con el entorno social y ambiental. En la elaboración de este informe GECOLSA hace participe a cada una de sus áreas y operaciones a nivel nacional. Con este insumo se desarrollan los asuntos materiales de: rentabilidad y crecimiento sostenible, personas y cultura organizacional, innovación digitalización y tecnología, gobierno corporativo y ética, gestión de la cadena de suministro, servicio eficiente y administración de activos, cobertura participación distribución eficiente y experiencia del cliente, compromiso con el medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo y compromiso con la sociedad.

[102-45/50/51] [102-5] Este es el primer Informe de Sostenibilidad publicado por GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S.A. GECOLSA (en adelante GECOLSA) y la información corresponde al año 2020. Se incluyen en este documento un capítulo especial sobre el impacto del COVID y las principales estrategias para afrontarlo.

[102-52/54] [102-55] [102-32] Este material y la información reportada por GECOLSA ha sido preparada con referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) Versión 2016 y los contenidos actualizados de GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 y GRI 306 Residuos 2020 como se cita en el índice del reporte. El índice de contenido se encuentra al final de este informe, en el cual se podrán identificar los contenidos GRI en las páginas citadas. De acuerdo con la visión de los accionistas que entienden que la sostenibilidad es la manera más eficiente e integral de hacer los negocios, la Junta Directiva aprueba el presente informe, el cual será actualizado anualmente.

[102 -53] Ante cualquier inquietud relacionada con el presente informe de sostenibilidad, puede contactarse con el correo corporativo sostenibilidad@gecolsa.com.co.

Kristin Fenton

II. MENSAJE DE LA PRESIDENTE

[102-14] [102-15] [102-29] Para mí es un orgullo presentar el primer Informe de Sostenibilidad de GECOLSA. Este informe surge de una iniciativa de muchas voces y se materializó al integrar nuestra estrategia con la búsqueda de los más altos estándares globales como son los incluidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Para GECOLSA el desarrollo sostenible es fundamental para la ejecución de nuestra actividad, pues nos permite identificar, monitorear y evaluar los riesgos, oportunidades e impactos ambientales, sociales, económicos y regulatorios de la operación.

El 2020 fue un año que nos retó de una manera distinta e inesperada, pero lo afrontamos exitosamente. El compromiso conjunto de todas las áreas de la organización contribuyó al logro de los resultados y al impacto positivo que tuvimos en la industria, en los clientes y en el país.

Para lograr un crecimiento rentable y sostenible, GECOLSA se enfocará en mejorar la experiencia de nuestro clientes a través del posicionamiento y campañas diferenciadas que permitan presentar el valor agregado de nuestros productos, servicios y financiación. La estrategia estará apalancada por las características diferenciadoras de la empresa: Su servicio superior, la atención al detalle y el cumplimiento de sus compromisos. La empresa también continuará trabajando en la transformación de sus procesos y la mejora de su tecnología, así como en las iniciativas que permiten la prestación de un servicio más ágil, como la entrega de productos de forma directa y la generación de canales de atención diferenciados, fomentado el uso de aquellos que sean digitales.

Sin duda, son nuestros empleados y nuestra cultura organizacional quienes dan vida e impulsan nuestro propósito. En 2021 continuaremos trabajando unidos, enfocando nuestros esfuerzos en proyectos e iniciativas clave y maximizando las oportunidades que presenta la recuperación de los principales sectores económicos en los que GECOLSA desarrolla sus negocios.

Estamos convencidos que el camino de la sostenibilidad que hemos emprendido fortalece a la organización para enfrentar los retos de hoy y del futuro.

III. PERFIL DE LA COMPAÑÍA





[102-1/2] GECOLSA nació como General Electric de Colombia S.A. y desde su creación en 1927, la Compañía ha operado en Colombia como el distribuidor autorizado de equipos y repuestos CAT®, convirtiéndose en un referente, eficiente y transformador para la industria nacional *[1]. En 1986 la Compañía se convirtió en General de Equipos de Colombia S.A.

[102-4] [102-3] [102-6] El compromiso de GECOLSA es respaldar a sus clientes desde cualquier parte del territorio nacional, ya que cuenta con 14 sucursales en las principales ciudades del país: Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Ibagué, Medellín, Neiva, Pasto, Sogamoso, Turbaco, Valledupar y Yopal; además de talleres, centros de reparación y un grupo técnico altamente preparado y certificado. En cada sede atiende los mercados regionales de las zonas. Los sectores principales en los que participa GECOLSA, mediante el suministro de equipos y repuestos, son la construcción de edificaciones e infraestructura, la explotación de canteras y minas, la generación de energía, la propulsión de motores marinos y la explotación y producción de petróleo y gas.

En los talleres autorizados por CAT® en Bogotá, Cali, Medellín y Turbaco GECOLSA ofrece servicios para reparación y reconstrucción de equipos y componentes. Adicionalmente los clientes pueden establecer Convenios de Valor Agregado, Contratos de Mantenimiento o pedir un Servicio en Campo para restablecer la operatividad de sus equipos. La sede principal de GECOLSA está ubicada en Bogotá en la Avenida Américas # 42 A - 21.



*[1] GECOLSA, junto con RELIANZ Mining Solutions, operan como los únicos distribuidores autorizados de Caterpillar en el país.



[102 -2] El objeto social de GECOLSA es comercializar el portafolio de productos de maquinaria CAT® [gecolsa.com/equipos/] y representar y distribuir las siguientes Marcas Aliadas: Montacargas CAT®, Carmix, Genie, Metso, Schwing, Towmotor. En el Anexo 1 se presenta información ampliada sobre las actividades de la empresa.



GECOLSA está comprometida con la calidad de sus productos, procesos, el bienestar de sus empleados, proveedores y comunidad a través de la aplicación de buenas prácticas en todas sus actividades. Esto se ve reflejado y avalado por las certificaciones y reconocimientos que se han obtenido a lo largo de la historia.



- “Successful Practice in Talent Retention in People Conference”. (práctica exitosa de retención de talento) 2018.
- “Excellence in Customer Experience on Americas Marketing & Sales Recognition Awards”. (Excelencia en la experiencia del cliente) 2017 y 2018.
- “Excellence in Building Construction Products Unit Percentage Of Dealer Deliveries in South America Dealer Marketing Awards”. (Excelencia en la construcción de productos para la construcción) 2019.
- “Excellence in eCommerce in South America Dealer Marketing Awards”. (Excelencia en comercio electrónico) 2019.
- “Achieving Outstanding Results in Global Construction & Infrastructure Sales Rally”. (Logro de resultados de ventas sobresaliente) 2019.



Sistema de Gestión de la Calidad certificado desde el 15/05/2018 hasta el 14/05/2021.



[403-1] Para GECOLSA el sistema de gestión de salud seguridad y ambiente es fundamental para el desarrollo de los procesos. El 24 de julio de 2020 se validó el cumplimiento de los requisitos establecidos por los estándares del CCS mediante la certificación RUC.



El Plan Piloto Bogotá de Movilidad Sostenible fue reconocido por la Secretaria Distrital de Movilidad por la gestión RED MUEVE MEJOR en el 2019.



A partir de la declaración del estado de emergencia sanitaria nacional, GECOLSA asumió uno de los retos más importantes que ha enfrentado en su trayectoria. Gracias a la capacidad de reacción, resiliencia, compromiso y entrega del talento humano, fue posible implementar estrategias para asegurar el bienestar de los empleados, la continuidad de las operaciones, la generación de valor para las partes interesadas y la sostenibilidad del negocio.

Con las restricciones a las operaciones, se presentó la necesidad de establecer vacaciones colectivas y otorgar vacaciones anticipadas. La pandemia también se presentó como un desafío en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, impactando de forma directa en los empleados afectados por el virus. La alta dirección junto con el Comité Operacional de Emergencias (COE) guiaron sus esfuerzos en el diseño e implementación de medidas de control, mitigación y prevención del COVID-19, además de adoptar estrategias de comunicación organizacional, con alcance hacia toda la Familia GECOLSA, impartiendo así tranquilidad en todos. Siendo conscientes del reto que representa el cambio de hábitos, se hizo énfasis en la constante comunicación y sensibilización con los empleados, reforzando la importancia del autocuidado como herramienta indispensable para conservar la integridad de las personas, apoyados en el liderazgo de GECOLSA y aplicando uno de los valores organizacionales, la Seguridad.

Mientras el Gobierno Nacional emitía regulaciones relacionadas con normas de bioseguridad para mitigar y controlar la pandemia, GECOLSA iniciaba la creación y puesta en marcha del protocolo de prevención y mitigación del riesgo de contagio y propagación del COVID-19, documento que se ha desarrollado y actualizado conforme con las directrices de los entes gubernamentales, departamentales, municipales, locales y la naturaleza operativa de la empresa, teniendo siempre como prioridad la salud de los empleados y la continuidad del negocio. Este proceso representó además un aprendizaje sobre el control y manejo de la sintomatología, con el reconocimiento de los posibles casos para actuar a tiempo y evitar brotes de infección por COVID-19 tanto al interior de la empresa como en los núcleos familiares de los empleados.

La adquisición de insumos de bioseguridad de forma temprana permitió a la empresa entregar mes a mes material sanitario como una de las medidas de prevención y mitigación de contagio de este virus, así como implementar instrumentos para la medición de temperatura y realizar pruebas. A su vez, los protocolos de bioseguridad se extendieron hasta los clientes que visitaron las instalaciones de la empresa a nivel nacional, con la aplicación de encuestas para el reporte de condiciones de salud, el suministro de sustancias desinfectantes, la toma de temperatura y la implementación del distanciamiento social.

Un año marcado por la pandemia, donde se transformaron prácticamente todos los aspectos de la vida a nivel personal y laboral, también se presentó como una oportunidad para incentivar prácticas como el uso de medios de transporte más sostenibles (el uso de la bicicleta aumentó en un 139%), reflexionar acerca de la importancia del cuidado activo y gestionar los gastos.

Reconociendo los aprendizajes del 2020, GECOLSA continuará reforzando los comportamientos deseados en la prevención y contención del COVID-19 y afianzando el compromiso con nuestro valor organizacional: Seguridad, de esta manera, recudir al máximo los accidentes, enfermedades laborales y daños al medio ambiente.

IV. PROCESO Y METODOLOGÍA DE MATERIALIDAD

[102-40/42] [102-46] [102-29] El propósito de realizar el Estudio de Materialidad es fortalecer la estrategia y detectar y aprovechar nuevas oportunidades para generar valor a los grupos de interés. GECOLSA eligió la metodología GRI, la cual permitió definir la estructura de este Informe de Sostenibilidad y resaltar los principales asuntos ambientales, sociales y económicos.

[102-21] Para definir los asuntos prioritarios se realizó un ejercicio de referenciamiento basado en el estudio de las megatendencias en sostenibilidad y el análisis de la estrategia del negocio. Después se realizaron diálogos con representantes de cada grupo de interés (interno y externo) para conocer sus opiniones y comentarios acerca de la relevancia de cada uno de los asuntos propuestos. Posteriormente se tabularon los resultados de los diálogos para generar la matriz de materialidad. Los resultados del Estudio de Materialidad fueron validados y aprobados por la Presidencia de GECOLSA.



CLIENTES Y PROYECTOS



PROVEEDORES



EMPLEADOS



ACADEMIA



GREMIOS



PRESIDENCIA



ALTA DIRECCIÓN



ACCIONISTAS

[102-43] GECOLSA reconoce la importancia de construir relaciones de transparencia y confianza, es por eso por lo que cuenta con diferentes mecanismos para el relacionamiento con sus grupos de interés. En el Anexo 2 se presenta el relacionamiento y los mecanismos de interacción con los grupos de interés externos e internos.

RESULTADOS DE MATERIALIDAD

[102-47] La matriz de materialidad resalta la relevancia de cada asunto material tanto para los grupos de interés como para el negocio. La estrategia de GECOLSA busca que los resultados del análisis de materialidad sean coherentes y estén vinculados con la visión de la Compañía a futuro.



Temas prioritarios:

1. Rentabilidad y crecimiento sostenible.
2. Personas y cultura organizacional.
3. Innovación, digitalización y tecnología.
4. Gobierno corporativo y ética.
5. Gestión de la cadena de suministro.
6. Servicio eficiente y administración de activos.
7. Cobertura, participación y experiencia del cliente.

Temas de gestión eficiente:

8. Compromiso con el medio ambiente.
9. Nuevos modelos de negocio.
10. Salud y seguridad en el trabajo.
11. Compromiso con la sociedad.

En el Anexo 2 se presenta la cobertura y el alcance del impacto de los asuntos materiales.

ASUNTOS MATERIALES Y SINERGIA CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Durante el siglo XXI organizaciones gubernamentales, Naciones Unidas y empresas a nivel mundial se han unido y comprometido a enfrentar los principales desafíos económicos, sociales y ambientales de nuestra sociedad incluyendo pobreza, desigualdad y el cambio climático. A raíz de la comprensión de la integralidad e interdependencia de las esferas económica, social y ambiental, en 2015, 193 países ratificaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que plantea 17 objetivos con metas de carácter integrado e indivisible para la humanidad.

GECOLSA apoya activamente esta iniciativa Global, por lo que en 2019 inició el proyecto de desarrollo sostenible, entendiendo que la sostenibilidad es fundamental para la estrategia corporativa. Como distribuidor industrial y aliado estratégico para el desarrollo de los sectores de construcción, energía e industria, GECOLSA tiene un rol importante en el progreso económico y bienestar de sus grupos de interés. A continuación, se presenta la contribución directa o indirecta de la Compañía a los objetivos de desarrollo sostenible, en relación con sus asuntos materiales:

Enfoque en ODS 8 y 12

Los objetivos de desarrollos sostenible en los que la contribución de GECOLSA es más relevante son los objetivos 8 y 12.

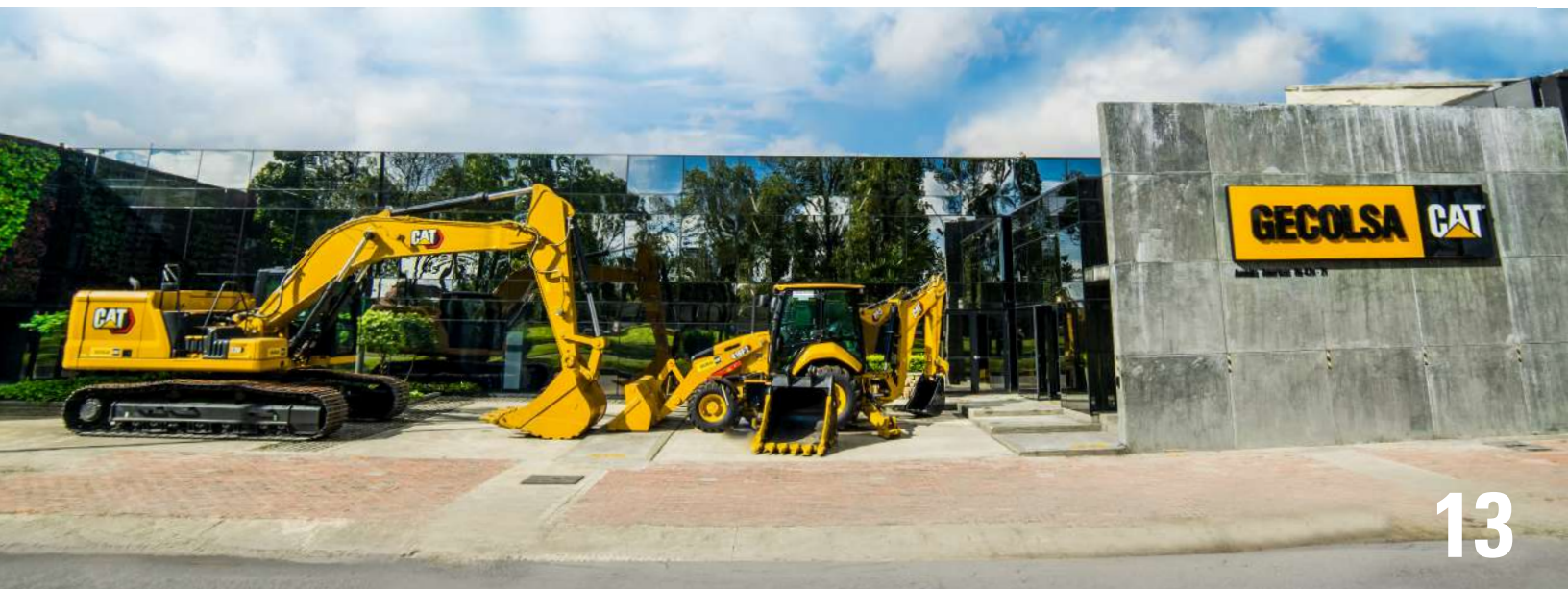
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

















Los empleados y la cultura de GECOLSA, son el motor que impulsa el logro de los objetivos planteados en la estrategia. A su vez, la empresa propende por un entorno laboral favorable, equitativo e inclusivo, procurando que no existan sesgos en la contratación de personal, apoyando la contratación de personas con discapacidad, cumpliendo con la legislación laboral y ofreciendo a sus empleados la posibilidad de aprender, desarrollarse y contribuir efectivamente desde sus roles y funciones. Además, para generar un ambiente de trabajo seguro GECOLSA desarrolla y mejora constantemente procedimientos e implementa herramientas que permiten controlar los riesgos identificados para fomentar la cultura en salud y seguridad en el trabajo.

Objetivo 12: Producción y consumo responsables.

La empresa busca ser rentable y sostenible, sin que esto represente la degradación ambiental, para lograrlo se enfoca en la gestión sostenible y uso eficiente de los recursos, el manejo seguro de las sustancias químicas y la gestión eficiente de su cadena de suministro.

En el Anexo 3 presentan otras iniciativas y acciones que contribuyen al logro de este objetivo de desarrollo sostenible.



Rentabilidad y crecimiento sostenible	  
Personas y cultura organizacional	   
Innovación, digitalización y tecnología	 
Gobierno corporativo	
Gestión de cadena de suministro	   
Servicio eficiente y administración de activos	   
Cobertura, participación y experiencia del cliente	 
Compromiso con el medio ambiente	    
Nuevos modelos de negocio	   
Salud y seguridad en el trabajo	
Compromiso con la sociedad	 

V. ASUNTOS MATERIALES



Rentabilidad y crecimiento sostenible



[103-1] La rentabilidad y crecimiento sostenible forman parte de los pilares estratégicos de GECOLSA, y permiten el desarrollo de una operación eficiente, con precios de venta competitivos, una optimización constante de los costos y gastos y una adecuada gestión de activos. Para GECOLSA es importante generar valor en el mercado, así como a sus clientes, accionistas, empleados y sociedad.

[103-2] [103-3] En 2020 GECOLSA adaptó sus operaciones para lograr un crecimiento rentable y sostenible durante la pandemia.

En cuanto a la gestión de activos y procesos se continuó con el proyecto de gestión documental, se avanzó en el proceso de centralización de facturación de repuestos de los clientes corporativos, se realizó el levantamiento de los activos administrativos y se inició el proyecto de optimización de inventarios a nivel nacional.

GECOLSA cuenta con las siguientes políticas que establecen lineamientos claros de la administración de los activos y gastos:

- Política de ventas: lineamientos para la administración, control y ejecución de las ventas de Equipo Nuevo, Usado, Alquiler, Repuestos, Servicios y Soluciones Energía, desde la identificación de la oportunidad, generación de la cotización, hasta la entrega a satisfacción del cliente.
- Política de administración de activos fijos.
- Política nacional de cartera: lineamientos relacionados con la administración y control de la cartera, el proceso y gestión de crédito a clientes y control y manejo de efectivo y caja a nivel nacional.
- Política de Gestión Documental.

[201-1] Valor Económico Distribuido.

Buscamos generar y distribuir valor entre nuestros grupos de interés, lo cual está representado en el indicador de Valor Económico Distribuido:

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (MILES COP)	2020
COSTOS + GASTOS	511.090.547
COSTOS Y GASTOS DE PERSONAL	67.958.738
IMPUESTOS*[2]	9.850.644
INTERESES / COMISIONES PAGADAS	8.049.000
VALOR ECONÓMICO DIRECTO DISTRIBUIDO	596.948.929

*[2] Estos números incluyen impuestos (ICA, RENTA, RETEIVA y 4X1000).

En 2021 la Compañía se enfocará en:



Afianzar el área de Servicios Administrativos como aliado estratégico para brindar soluciones eficientes y oportunas a las solicitudes internas. Se continuará trabajando en el proceso de activos fijos con el fin de validar su uso eficiente.



Facilitar el entendimiento y la disponibilidad de la información financiera contribuyendo al desarrollo y la mejora de la rentabilidad de las líneas de negocio. Se continuará trabajando en el control de los gastos y cuidar los márgenes de las diferentes líneas.



Fortalecer y optimizar la gestión de facturación y cartera a través de la centralización de los procesos que contribuyan al manejo eficiente del capital de trabajo. Se continuará trabajando en disminuir los tiempos de rotación de la cartera y acortar el ciclo de caja de la empresa.



Proveer un servicio eficiente y oportuno en la entrega de productos a los clientes, mediante el monitoreo permanente del proceso. Para lograrlo, se trabajará en la organización de los almacenes de la empresa, así como en el seguimiento en la entrega de los productos a los clientes.

Implementar metodologías de mejora continua (Lean) en los procesos que generan valor en la Compañía incrementando su rentabilidad y eficiencia.





[103-1] La cultura organizacional es la forma en que hacemos las cosas y refleja nuestras creencias, valores, hábitos y experiencias. El éxito del plan estratégico depende de la cultura organizacional de GECOLSA y su sangre amarilla. GECOLSA se distingue por su enfoque en promover el desarrollo del talento, el bienestar de sus empleados y un clima organizacional basado en equidad, diversidad e inclusión. Al cierre de 2020, el número de empleados en GECOLSA fue de 575, la información en detalle sobre la distribución por categoría laboral, jornada y género, así como la información concerniente al permiso parental y rotación de personal, se presentan en el Anexo 4.

[103-2] GECOLSA busca maximizar la experiencia de sus empleados a través de un buen liderazgo, una cultura de reconocimiento, crecimiento profesional y personal, una comunicación adecuada y espacios colaborativos. Desde 2018 las instalaciones se han rediseñado y acondicionado para propiciar espacios abiertos [i.e. aulas, auditorios, espacios comunes, áreas de trabajo, salas, entre otras] que permitan desarrollar el trabajo colaborativo y asegurar el bienestar de cada empleado.

APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Nuestro Objetivo:

Promover el desarrollo del talento humano a través de un proceso de aprendizaje y apropiación de habilidades blandas y técnicas, fomentando la autogestión y la participación en todos los programas.

[103-3] El proceso de Aprendizaje y Desarrollo inicia con el diagnóstico anual de necesidades de capacitación, a partir de los modelos de competencias organizacionales y de liderazgo para generar planes de acción e iniciativas que permitan el desarrollo de cada empleado. Posterior a cada capacitación o entrenamiento se evalúa el nivel de conocimientos y se mide el nivel de satisfacción a través de la plataforma de aprendizaje GECOLSA APRENDE. El cierre de brechas de competencias funcionales se evalúa anualmente a través del proceso de medición de habilidades.

Las iniciativas para promover el desarrollo de habilidades blandas y técnicas son: Plan de Capacitación para competencias organizacionales, comerciales y técnicas, el Programa Sello de Liderazgo y la evaluación de desempeño.

[404-1] En 2020 se registraron 17.778 horas de formación. Para el cálculo de horas totales de capacitación se tuvieron en cuenta todas las capacitaciones desarrolladas en GECOLSA tanto presenciales como virtuales para todos los empleados de la Compañía a nivel nacional.

[404-3] Con el fin de promover el liderazgo y crecimiento de los empleados, GECOLSA realiza anualmente la evaluación de desempeño. Para calcular el porcentaje de empleados con evaluación de desempeño se tuvo en cuenta el total de empleados con contrato directo por GECOLSA con corte a 31 de octubre de 2020. En el proceso de evaluación de desempeño los empleados deben contar con mínimo dos meses de antigüedad en la Compañía, por lo que las personas que ingresaron durante noviembre y diciembre no participan de la medición.

99% de los empleados cuentan con evaluación de desempeño

EXPERIENCIA DEL EMPLEADO**Nuestro Objetivo:**

Maximizar la experiencia de todos los empleados a través de acciones que contribuyan al bienestar y la mejora de la calidad de vida, para fidelizar y atraer el mejor talento humano.

Para fortalecer el posicionamiento de GECOLSA en el mercado, se ha implementado una política de beneficios extralegales basada en diferentes segmentos poblacionales. Dicha política contiene dos capítulos de beneficios: beneficios fijos, aplicables a todos los empleados y beneficios flexibles, dentro de los cuales los empleados pueden optar por un paquete de acuerdo con sus necesidades.

Adicionalmente, a través de la tiquetera del programa GECOLSA Emocional, la Compañía entrega los siguientes beneficios a los empleados:



Disfruta acompañado: Con este beneficio se otorgan bonos a los empleados que pueden disfrutar en diferentes establecimientos comerciales.

Tiempo para ti: El empleado puede aplicar a este beneficio para realizar trámites personales y disfrutar tiempo libre.

Momentos especiales: Otorgamos tiempo para disfrutar fechas especiales.

Convenios: Este beneficio permite a los empleados obtener tarifas preferenciales en hoteles, tiendas e instituciones académicas, entre otros.

El bienestar del talento es una prioridad fundamental en GECOLSA, es por esto que se ha implementado un plan de bienestar anual, que se compone de tres categorías primarias relacionadas con los valores corporativos:



Fechas especiales: Hace referencia a actividades tendientes a proporcionar a los empleados espacios de esparcimiento y diversión donde puedan compartir tanto con sus compañeros de trabajo como con sus familias. Entre las más destacadas se encuentran: "Día de la Familia", "Halloween" y "Fin de Año".



Celebraciones regionales: Se exalta la diversidad y la multiculturalidad de las diferentes regiones en las cuales la Compañía tiene presencia, viviendo con pasión nuestras diferencias.



Cumpleaños: Se acompaña a los empleados en una fecha tan especial como su cumpleaños, innovando anualmente a través de la entrega de un obsequio conmemorativo y la posibilidad de celebrarlo junto a su familia.

[401-1] (PCO-01) La tasa de rotación de empleados en GECOLSA es aproximadamente 22%, cálculo que se realizó tomando como base los retiros registrados para el año 2020 en relación con el total de empleados a nivel nacional. El objetivo de GECOLSA es disminuir la tasa de rotación de empleados de alto desempeño*[3], así como activación responsable*[4] de los puestos de trabajo afectados en la fase inicial de la pandemia.

*[3] Los empleados de alto desempeño son aquellos que obtuvieron calificaciones de 4 (superan las expectativas) en la calificación del comité de talento.

*[4] Recuperación paulatina de los puestos de trabajo afectados por la pandemia.

**CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Nuestro Objetivo:

Empoderar a todos los empleados para que vivan la Somos Sangre Amarilla en cada una de sus acciones, movilizando comportamientos que los identifiquen como constructores de valor en la familia GECOLSA.

Durante 2020 se construyó el significado de los valores de GECOLSA desde la experiencia de cada uno de los empleados, a través de talleres donde se resaltó el propósito de la compañía y se reforzó el concepto de Somos Sangre Amarilla.

Para reconocer el sobresaliente desempeño de los empleados que aportan la “milla extra” y que viven los valores, se cuenta con el programa GECOLSA Reconoce, espacio para exaltar públicamente los logros de los empleados.

[PCO-02] GECOLSA aplicó el termómetro de clima laboral, para medir su desempeño en este aspecto. El resultado de la medición en 2020 fue de 83% de favorabilidad, donde la calificación obtenida en los criterios de valores y reconocimiento fue en promedio de 81%. Una de las estrategias fundamentales de GECOLSA para fomentar un óptimo clima organizacional es el desarrollo del plan anual de bienestar. Este plan incluye las actividades recreativas y culturales que permiten a los empleados vivir los valores organizacionales, irradiar la cultura amarilla y fortalecer su sentido de pertenencia.



Nuestro Objetivo:
Generar un ambiente de equidad, diversidad e inclusión al interior de la organización.

Un eje fundamental de la Somos Sangre Amarilla es el programa de equidad, inclusión y diversidad. En 2020 se continuó con las siguientes iniciativas; el uso de un lenguaje incluyente en todos los canales de comunicación internos y externos, el establecimiento de requisitos de selección de personal orientados a contar con al menos una mujer en la terna de candidatos para cargos estratégicos, la configuración del panel de entrevistas interdisciplinario, buscando la inclusión de al menos una mujer.

La Política de Equidad de Género fue complementada, incluyendo criterios de diversidad e inclusión, con el fin de establecer lineamientos y mecanismos de integración, participación y meritocracia, que permitan minimizar sesgos en la selección y contratación de personal, propendiendo por un ambiente laboral inclusivo, diverso y equitativo.

[401-2] La Compañía realiza los aportes en seguridad social de los empleados y adicionalmente, cuenta con una política de beneficios extralegales. El permiso parental se concede a través de la figura de licencias de maternidad y paternidad conforme con lo establecido por ley. La empresa otorga un día adicional a lo establecido en la norma nacional, a través de los beneficios de GECOLSA emocional.

[401-3] En total 18 empleados disfrutaron una Licencia Parental en 2020: 16 Hombres y 2 Mujeres.

[102-8] [405-1] En 2020 GECOLSA contó con 103 mujeres entre 575 empleados. De los 40 roles ejecutivo en la empresa, 8 fueron desempeñados por mujeres. Esto equivale al 20% de los cargos en posiciones de Presidencia, Vicepresidencias y Gerencias.



Mujeres en la organización 18%



Roles ejecutivos desempeñados por mujeres 20%

[PCO-03] GECOLSA ha establecido una alianza con la fundación Best Buddies, organización internacional dedicada a la promoción de la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual. Desde 2019 dos "Amigas del Alma" trabajan en las áreas administrativas y almacén, ocupando el rol de auxiliar administrativo, en ambos casos. Para asegurar la mejora continua, GECOLSA comités de convivencia laboral, de relaciones laborales y deportivas, comités primarios, y personas idóneas en talento humano que canalizan las inconformidades de los equipos y para tomar acciones oportunas.

[102-41] GECOLSA respeta los principios que protegen el derecho al trabajo de nuestros empleados en especial el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable y el derecho a la libre asociación. Actualmente al interior de GECOLSA se encuentran las organizaciones sindicales: SINTRAIME, SINTRAINDUSTRIA, SEGECSA Y SINTRAMETAL.



[103-3] En 2021 los objetivos y metas en torno a Personas y Cultura Organizacional de GECOLSA son:

- Continuar trabajando en maximizar la experiencia de los empleados a través del reconocimiento, comunicación y liderazgo característicos de la cultura organizacional que contribuyan al bienestar, mejora en la calidad de vida y sostenibilidad del negocio.
- Fortalecer los conocimientos, competencias y capacidades de los empleados que respondan a las exigencias actuales y futuras del negocio.
- Adelantar el proyecto de análisis de remuneración de la fuerza comercial, valoración y actualización descripciones de cargo*[5].
- Fortalecer la conciencia y buenas prácticas de HSE en nuestros empleados, procesos y demás partes interesadas.

Tabla 1. [103-3] Mecanismos de Evaluación del Enfoque de Gestión Personas y Cultura Organizacional

INDICADORES PRINCIPALES	2020
[102-7] Total empleados	575
[404-1] Promedio de horas de entrenamiento por año por empleados.	28.2
[PCO-01] % rotación de empleados con alto desempeño (calificación de 4) = # de empleados de alto desempeño que renuncian / total de empleados clasificados como de alto desempeño.	5
[PCO-02] Puntaje de favorabilidad de clima organizacional	83%*[6]
[102-8] % mujeres en la organización / total empleados.	19.7%
[405-1] % de mujeres en roles ejecutivos en la organización / total de personas en roles ejecutivos*[7]	20%
[PCO-03] # de personas contratadas con discapacidad intelectual.	2

*[5] El estudio se realizará con el apoyo de una firma consultora especializada en temas de de capital humano.

*[6] Calificación del termómetro de clima organizacional aplicado en 2020.

*[7] Cargos de presidencia, vicepresidencia y gerencia.

La estrategia digital para GECOLSA implica el uso de nuevos métodos de conectividad, tecnología y software para recopilar y compartir datos y así agregar valor a nuestros clientes. Para ello se desarrollaron dos estrategias innovadoras que permitirán optimizar las operaciones de los clientes: 1) Conectividad de equipos y 2) Site Assessment, donde el objetivo es generar soluciones a la medida de acuerdo con las necesidades del cliente remotamente y en sitio.

CONECTIVIDAD

[103-1] El desarrollo de nuevas tecnologías para el procesamiento, análisis y transmisión en tiempo real de información directamente de los sensores de los equipos, ha permitido aumentar la productividad del cliente, reducir costos de operación y optimizar el uso de los equipos.

[103-2] [IDT-01] [103-3] Actualmente GECOLSA cuenta con un centro de monitoreo donde se analiza la información transmitida por aproximadamente 4000 equipos. En 2021 se busca aumentar el número de usuarios de la plataforma y generar oportunidades (leads) de servicios de mantenimiento a través de alertas oportunas.

SITECH, es el aliado estratégico en tecnología para GECOLSA y es el distribuidor de los sistemas AfterMarket para semi automatización de equipos y sistemas de pesaje. En 2020 se incorporaron tres nuevas líneas de productos*[8] al portafolio, apostando por software o soluciones que minimizarán el trabajo en campo, disminuyendo el número de visitas técnicas y realizando capacitaciones a clientes utilizando herramientas en línea. SITECH implementó el uso de drones para modelar y hacer seguimiento a los proyectos / obras de los clientes, así como herramientas para construcción vertical e instalación de software.

Adicionalmente SITECH se encarga del impulso y promoción del mercado de control de maquinaria, así como de realizar acompañamiento al equipo comercial de GECOLSA en los requerimientos técnicos del cliente en la implementación de soluciones tecnológicas en sus operaciones.



*[8] Monitoreo remoto de obras de construcción y de rellenos sanitarios mediante tecnología de drones y oferta de láseres de nivelación para construcción vertical (edificios).

SITE ASSESMENT

[103-2] [IDT-02] La evaluación del sitio de trabajo es un servicio que busca un mayor acercamiento a las necesidades del cliente generando un plan de acción para mejorar su operación. Este servicio ofrece soluciones a la medida de los clientes, utilizando tecnologías para optimizar recursos, aumentar la disponibilidad mecánica de los equipos y mejorar la seguridad de sus operaciones. En el 2020 se realizaron dos Site Assessment, el primero de estos representó un aumento en producción del 51%, para el cliente, el segundo por su parte, proyectó un aumento en productividad del 50% y una reducción en el consumo de combustible del 20%. Se realizaron programas de mantenimiento o reparaciones mayores, que permitieron ampliar la vida útil de los activos y cumplir o superar los requerimientos de producción de los clientes.

[103-3] Con el fin de transformar el sector de construcción, GECOLSA continuará enfocándose en iniciativas de digitalización y conectividad en 2021.

Tabla 2. [103-3] Mecanismos de Evaluación del Enfoque de Gestión de Innovación, Digitalización y Tecnología.

INDICADORES PRINCIPALES	2020
[IDT-01] # Equipos conectados. Uso de plataformas para conectar y mejorar las operaciones internas, generando soluciones basadas en los datos adaptados a las necesidades de nuestros clientes.	4042 Equipos
[IDT-02] Aumento en Productividad para los clientes a partir de Site Assessment	Mayor al 50%



[103-1] [103-2 & 102-18] [102 -24] [102-28] [102-32] El Gobierno Corporativo y Ética es un asunto relevante para GECOLSA y sus grupos de interés porque promueve una cultura de ética y transparencia en la Compañía y mitiga el riesgo de corrupción y lavado de activos en todas las operaciones.

Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano colegiado de administración de la sociedad, a cargo de la definición estratégica, el seguimiento al cumplimiento de metas de la organización y la aprobación de operaciones que podrían generar un conflicto de interés. Los miembros de la Junta son elegidos por períodos de dos (2) años y se autoevalúan anualmente. La última fecha de evaluación fue en julio de 2020. La Junta Directiva de GECOLSA es el órgano que aprueba el informe de sostenibilidad. En el Anexo 7 se presenta información sobre la descripción y características de la junta directiva.

[102-27] Los miembros de Junta Directiva recibieron dos capacitaciones durante el año, sobre temas tributarios y económicos. (Informe Anual De Gobierno Corporativo Grupo Empresarial p.5)

Tabla 3. Capacitaciones recibidas durante 2020 por la junta directiva

CATEGORÍA	CONTENIDO	CONFERENCISTA	FECHA	HORAS DE CAPACITACIÓN
Económico	Crisis económica nacional e internacional generada por el COVID 19.	Dra. Carolina Soto Losada (miembro Junta Directiva Banco de la República)	24/04/2020	1.5
Económico	Ley de Crecimiento o reforma tributaria (Ley 2010 de 2019)	Alicia Robayo	22/01/2020	1.5
			TOTAL	3.0

[102-25] Manual de conflicto de interés y reporte de cumplimiento.

Los procedimientos que sigue la Junta para evitar y gestionar Conflictos de Intereses son:

- Tanto la Junta Directiva como la Alta Dirección y los Accionistas, se rigen por un Código de Conflictos de Interés y Manejo de Información Privilegiada, el cual fue aprobado por el máximo órgano societario.
- Los miembros de la Junta Directiva, Representantes Legales, miembros de la Alta Gerencia y demás Administradores de la Sociedad informarán periódicamente al Comité de Auditoría, de las relaciones, directas o indirectas, que mantengan entre ellos, o con otras entidades, de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de interés.

[102-18] El Comité de Auditoría está conformado por miembros independientes y miembros de la Junta Directiva. El rol del Comité es evaluar los procedimientos contables, gestionar el relacionamiento con el Revisor Fiscal y revisar la Arquitectura de Control de la Sociedad incluyendo el sistema de gestión de riesgos. El Comité de Auditoría, se encarga de administrar las situaciones de conflictos de interés reales o potenciales que se presenten entre la Sociedad y los vinculados por propiedad o por gestión. El comité podrá elevar la situación de conflicto a la Junta Directiva dado el caso.

Ética, Integridad y transparencia en GECOLSA

Comité de Ética y Cumplimiento

[102-18] [102-22] [102-23] La Junta Directiva definió la conformación de un Comité de Ética compuesto por el Presidente de la Compañía, un representante de la Junta Directiva y los oficiales de cumplimiento principal y suplente. Este Comité analizará las denuncias presentadas en la Línea Ética.

Oficiales de Cumplimiento

[102-22] La Junta Directiva designó 2 oficiales de cumplimiento, quienes están a cargo de implementar el proceso de control de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como de divulgar entre los empleados las prácticas de ética empresarial.

Código de Ética y Línea Ética

[103-3] [205-2] [412-2] [GCE-01] [GCE-02] [102-26] En GECOLSA, es fundamental divulgar entre todos nuestros grupos de interés, los valores y principios que nos rigen y que se encuentran en el Código de Ética. Por ello se capacitó al 100% de los miembros de la junta directiva, quienes aprueban las políticas y el código de ética, al 99% de los empleados y al 100% de los oficiales de cumplimiento en el Código de Ética y Conducta, SARGLAFT*[8], Anti-Corrupción y Derechos Humanos.

[102-16] La Compañía ha habilitado el servicio de "LÍNEA ÉTICA" herramienta creada para establecer canales anónimos y confidenciales por los cuales accionistas, clientes, proveedores, empleados y público en general, puedan reportar cualquier comportamiento o evento que atente contra alguno de los principios establecidos nuestro Código de Ética y Conducta:

- Derechos humanos universales.
- Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones nacionales.
- Conflicto de interés.
- Uso de información privilegiada y/o confidencial.
- Lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Protección de datos.
- Prácticas contra el fraude y protección de activos de las compañías.
- Prácticas contra el soborno y la corrupción.
- Ley antimonopolio.
- Convivencia y acoso laboral.
- Denuncia de conductas ilegales o infracciones.

[102-17 & 103-3] Existen 3 canales de denuncia a través de la Línea Ética (correo electrónico, formulario web de denuncias y línea telefónica). La información reportada es completamente anónima, protegida y tratada con el mayor cuidado. Los canales éticos son administrados por un proveedor independiente, para garantizar la transparencia; y cada caso que llega es evaluado e investigado por el comité de ética, que tiene la responsabilidad de promover y trabajar por consolidar una cultura ética en la compañía.



correo electrónico:
ética_cumplimiento@gecolsa.com.co



Página web:
gecolsa.com/maquinaria/ética-y-cumplimiento/



Línea Telefónica:
018000910102 o 018000919920 opción 6

*[8] SARGLAFT: Sistema de autogestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.

Tabla 4. [102-12] Iniciativas externas o de autorregulación voluntaria. [102-12]

INICIATIVA	
ISO 9001:20015	El sistema de gestión de calidad de GECOLSA ha sido evaluado y acreditado en cuanto al cumplimiento de los requisitos de esta norma internacional por SGS desde el 15/05/2018 hasta el 14/05/2021
Calificación RUC	GECOLSA obtuvo en el 2020 una calificación del 91% en Registro Uniforme de Contratistas, que evalúa el desempeño del sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente realizado por el Consejo Colombiano de Seguridad el 24 de Julio del 2020.

[102-13] Principales Afiliaciones: GECOLSA se encuentra afiliada al Consejo de empresas americanas, asociación sin ánimo de lucro que agrupa empresas de capital estadounidense representando, promoviendo y defendiendo los intereses de la industria estadounidense establecida en Colombia. GECOLSA a su vez, está vinculada a la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), que busca el desarrollo del comercio, impulsando el desarrollo intelectual, económico y social. Su objetivo principal es representar ante las entidades oficiales y privadas los intereses del sector y luchar para que la adopción de políticas de estado no lesione, ni entorpezca el ejercicio de libertad de empresa y de competencia.

En 2021 la Compañía se enfocará en:



Implementar la campaña de expectativa de la línea ética con proveedores y clientes.



Continuar el programa de capacitación Gobierno Corporativo, Ética y SARGLAFT.



Gestión de cadena de suministro



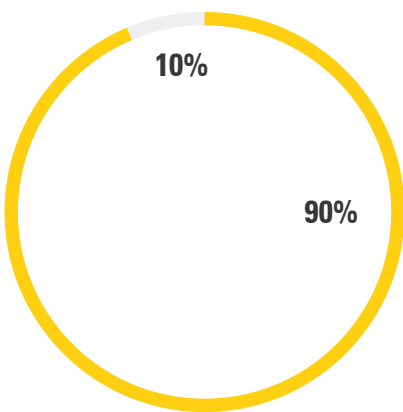
[103-1] Para GECOLSA es fundamental optimizar los modelos de distribución eficiente para los diferentes productos y servicios que comercializa. La gestión de la cadena de suministro tiene como objetivo implementar procesos que ofrecen la disponibilidad de bienes y servicios necesarios para la operación de los negocios. Además, incluye una adecuada planeación, selección de proveedores, conocimiento del producto, formulación y aplicación de estrategias de negociación, almacenamiento, logística y distribución.

[103-2] GECOLSA cuenta con un equipo interdisciplinario dedicado a ejecutar y optimizar el proceso de la cadena de suministro, cumplir con los acuerdos de servicio y seleccionar proveedores que cumplen con criterios tanto económicos como sociales y ambientales. Los procesos internos de selección y evaluación de proveedores, así como la de gestión de compras son fundamentales para lograr un modelo de distribución eficiente.

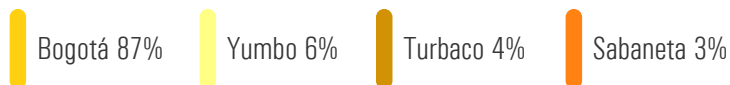
[102-9 & 204-1] GECOLSA cuenta con un promedio de 788 proveedores activos locales. Aproximadamente el 50% se encuentra asociado a compras de bienes y servicios administrativos (gasto), el 40% equivale a compras de servicios contratados para la vertical de servicio (talleres - proyectos y campo) y el 10% restante está asociado a compras de la vertical de energía y Oil & Gas.

[204-1] El porcentaje de productos y servicios (excluyendo Productos CAT) que se adquiere a nivel local es del 90%. Las operaciones significativas son aquellas donde GECOLSA tiene presencia física con oficinas y talleres de servicio en Colombia.

Se definieron como proveedores locales aquellos que se encuentran dentro de la cobertura geográfica de las zonas. La mayor participación de compras de gasto, servicio y energía se concentra en Bogotá, debido a que los gastos administrativos como los cánones de arrendamiento, la renta de vehículos, gastos de viaje, servicios de vigilancia y seguridad, pese a que son nacionales, se asignan a esta zona.



Proporción de compras de bienes y servicios.



Distribución de compras de bienes y servicio.

En 2020 GECOLSA realizó una alianza con PAR Servicios con el fin de estandarizar y simplificar el proceso de clasificación, registro y evaluación de proveedores lo cual permitirá disponer de información precisa y actualizada indispensable para los procesos de contratación y compras. En la fase inicial se invitó a los proveedores críticos de GECOLSA a completar información relativa al cumplimiento de estándares en materia económica, social y ambiental en la plataforma dispuesta por el aliado. El objetivo del proyecto con PAR Servicios es evaluar la sostenibilidad de los proveedores críticos de GECOLSA, desarrollando un diagnóstico inicial, que facilitará la gestión de estos asuntos para dichos proveedores.

Paralelamente, GECOLSA inició en 2020 el plan de acción para obtener la certificación como OEA – Operador Económico Autorizado, de conformidad con su propósito de ser un aliado estratégico confiable para sus clientes, consciente de su compromiso con la prevención de actividades ilícitas y la materialización de riesgos que atenten contra la integridad de la cadena de suministro internacional.

[308-1] [414-1] Para 2021 el objetivo es ampliar los criterios ambientales (impacto ambiental) y sociales (derechos humanos) en los documentos de selección y evaluación de proveedores para incluir en la política de compras, así como aumentar el porcentaje de proveedores críticos evaluados con dichos criterios. Adicionalmente GECOLSA continuará trabajando para la obtención de la certificación OEA, reconociendo la importancia de esta iniciativa, que colige en la seguridad de la cadena de suministro internacional con relación a los procesos logísticos de comercio exterior, generando confianza y transparencia frente a los entes de control aduaneros y de los clientes

Tabla 5. [103-3] Mecanismos de Evaluación del Enfoque de Gestión de la cadena de suministro.

INDICADORES PRINCIPALES	2020
[308-1] % de proveedores críticos que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	14%
[414-1] % de proveedores críticos que han pasado filtros de selección según criterios sociales	14%



Servicio eficiente y administración de activos



[103-1] En GECOLSA, el servicio eficiente, es fundamental para la confiabilidad y disponibilidad de los activos adquiridos por los clientes quienes buscan la máxima productividad, eficiencia y disponibilidad de sus máquinas y equipos.

[103-2] [SEA -02] A través del uso de las nuevas tecnologías, se realizan diagnósticos remotos que permiten el acceso inmediato a una asesoría técnica por parte de los clientes. En 2020 se prestaron 836 servicios remotos a nivel nacional. Para 2021 se espera aumentar esta cifra y posicionar la línea de soporte técnico a través del contact center.

Cuando es necesario realizar una visita presencial, se utiliza la georreferenciación ubicando al técnico más cercano para prestar el servicio, con el fin de disminuir costos y mejorar el tiempo de respuesta. Así mismo, la utilización de Standard Jobs mide el seguimiento de la prestación de los servicios para identificar desviaciones en tiempos, con el fin de mejorar la productividad.

Adicionalmente se ha implementado el programa de reparaciones certificadas Cat® que ofrece la restauración de componentes o de la máquina con especificaciones del componente o equipo nuevo a una fracción del costo y con la garantía Cat®. Esta opción permite la reutilización de los componentes disminuyendo el consumo de energía y uso de materia prima, así como la optimización de los gastos y los recursos de los clientes.

[103-2] [SEA-01] El servicio eficiente y la administración de activos permite la fidelización de los clientes a través de la aplicación de las siguientes estrategias:

- 1 Red de Técnicos Satélites:** Esta estrategia permite reducir el tiempo de desplazamiento de los técnicos y lograr que las necesidades de los clientes se atiendan oportunamente. Adicionalmente reduce el mantenimiento de vehículos de servicio, reduciendo consumos de aceite, llantas, combustible y filtros.
- 2 Visión “Cero Defectos”:** La visión “cero defectos” tiene como objetivo disminuir los retrabajos, reducir los desperdicios de material, así como mejorar la disponibilidad de los equipos, la satisfacción del cliente y la rentabilidad de GECOLSA. El porcentaje de retrabajos en servicio mejoró sustancialmente, disminuyendo de 0.60% en 2019 a 0.12% en 2020.
- 3 Convenios de valor Agregado (CVA):** Este programa consiste en la generación de acuerdos de administración de los equipos entre GECOLSA y sus clientes, que tienen como objetivo incrementar la confiabilidad, seguimiento y trazabilidad de los equipos mediante de herramientas tecnológicas que permiten realizar monitoreo remoto y servicio técnico calificado para la atención de manera preventiva, para que el cliente obtenga el máximo rendimiento de sus máquinas.
- 4 Visión Cero Accidentes:** Es una estrategia enfocada a la seguridad de los clientes, técnicos y proveedores de GECOLSA.

HECHOS
DESTACADOS
2020



Red de Técnicos Satélites: Incremento de la cobertura geográfica a través de nuestros técnicos satélites.



Servicio Remoto: Atención en línea a las necesidades de servicio de nuestros clientes a través del servicio remoto.



Conectividad: Utilización de plataformas tecnológicas para conectar las máquinas de los clientes y realizar el monitoreo en línea de eventos, ubicación y consumos de combustible, tiempo de trabajo en vacío.



Calidad: Revisión y actualización permanente de procesos de las operaciones de taller para mantener altos estándares de calidad en las reparaciones y servicios prestados.



Certified Repair Program: Aumento de las Reparaciones certificadas de componentes y/o equipos Cat®, que impactan la reutilización de partes y componentes garantizando una segunda vida confiable y productiva.

[103 -3] Para 2021 las acciones se centrarán en los siguientes objetivos:

Fortalecer la calidad y eficiencia en las reparaciones, mediante procedimientos lógicos y estandarizados, que permitan la uniformidad del proceso y consolidar a GECOLSA como la empresa de mayor profesionalismo y categoría del mercado.

Ser la opción más confiable de los clientes en los servicios de campo, fortaleciendo la generación diagnósticos efectivos y precisos, que permiten identificar y solucionar los diferentes problemas que presentan las máquinas, brindado seguridad a los clientes de que su equipo retornará a las operaciones en el menor tiempo posible.

Construir confianza cumpliendo con la promesa de valor en los convenios de valor agregado (CVA) para generar la fidelización de los clientes.



Cobertura, participación y experiencia del cliente



COBERTURA Y PARTICIPACIÓN

[103-1] Cobertura: GECOLSA cuenta con un proceso de administración de cobertura que define la óptima administración del sistema de asignación de clientes. El propósito del modelo es fortalecer los canales de relacionamiento con todos los segmentos de clientes y continuar incrementando las ventas de equipos, repuestos y servicios técnicos. El modelo de cobertura, determina el segmento de los clientes en función de atributos como: volumen de ventas, frecuencia de compra y venta de repuestos entre otros. Permite identificar los canales más apropiados para la atención y gestión de los clientes con la finalidad de tener mayor presencia en el territorio y mayor participación en el mercado. La presencia de GECOLSA a nivel nacional (a través de las sedes y su presencia digital) permite la disponibilidad de repuestos y servicio técnico en el momento que el cliente lo requiera. La presencia digital se enfoca en la atención de clientes por medio de: gestión de solicitudes por correo electrónico y redes sociales, chat en línea, además de un Contact Center que está en la capacidad de gestionar sus solicitudes desde la venta de equipos y repuestos, hasta el direccionamiento del soporte técnico. El principal reto para el modelo de cobertura es realizar el seguimiento y la segmentación adecuada de los clientes para aprovechar oportunidades en el mercado.

[CPE-02] [CPE-03] [CPE-04] Participación: Se refiere a una medición del mercado que define la competitividad de GECOLSA a nivel nacional, el objetivo es aumentar participación en el mercado a través de todos los canales de distribución. En el 2019 nuestra participación fue de 56.7%, y en 2020 fue de 70.8% y esperamos que en 2021 nuestra participación en el mercado sea del 64.1%. El resultado de nuestra participación se apalanca en aumentar el número de Negocios en los que participa GECOLSA. La fuerza comercial en GECOLSA es capacitada en el conocimiento del producto y entendimiento de las necesidades del cliente para aprovechar nuevas oportunidades en el mercado. Dentro de GECOLSA se establecieron las competencias comerciales para el equipo de ventas, incluyendo habilidades resolutivas, comunicación efectiva, adquisición de clientes, ejecución de ventas, retención de clientes, gestión administrativa y desarrollo profesional.

EXPERIENCIA DEL CLIENTE

[103-1] La Experiencia del Cliente es fundamental para el plan estratégico y comercial de GECOLSA. Consiste en la responsabilidad de cada empleado de la Compañía en brindar un servicio profesional y consistente, para superar las expectativas de los clientes. GECOLSA se compromete a ser el proveedor preferido de sus clientes para que cada cliente se sienta satisfecho y respaldado durante todo el proceso comercial y de servicio post venta.

Para ofrecer una excelente experiencia del cliente en cada etapa de los procesos comerciales se están construyendo los mapas de seguimiento de clientes "Customer Journey Maps"* [10] para cada línea de negocio.

[103-2] El Procedimiento de Satisfacción y Lealtad evalúa la satisfacción del cliente en todo el proceso comercial a través de la aplicación de encuestas para definir el Net Loyalty Score (NLS). La información del NLS se basa en los resultados de tres preguntas, parametrizadas acorde con los estándares definidos por Cat®. Cada pregunta se enfoca en la satisfacción de la experiencia de compra, la probabilidad de recompra y la probabilidad de que el cliente recomiende los productos y servicios de GECOLSA a futuro.

[103-3] [CPE-01] En 2020 se obtuvo un NLS de 67% y la meta para 2021 es superar el 68% a nivel nacional. Para 2021, GECOLSA continuará fortaleciendo la cultura organizacional para enfocarla en la experiencia y satisfacción del cliente.

[102-2] Adicionalmente se revisan y gestionan todos los comentarios de los clientes en riesgo y vulnerables a través de un proceso de quejas y reclamos para identificar oportunidades de mejora y solucionar las inquietudes de los clientes.



Cliente en riesgo:
Calificaciones entre 1 y 6



Cliente vulnerable:
Calificaciones entre 7 y 8



Cliente leal:
Calificaciones entre 9 y 10

[103-3] Para 2021, GECOLSA continuará enfocándose en la experiencia y satisfacción del cliente a través de la medición de los siguientes indicadores.

Tabla 7. [103-3] Mecanismos de Evaluación del Enfoque de Gestión del asunto cobertura, participación y experiencia del cliente.

INDICADORES PRINCIPALES	2020
[CPE-01] NLS (%)	66.7%
[CPE-02] PINS: (Unidades vendidas por GECOLSA / Unidades vendidas en la industria) * 100 (%)	34.7%
[CPE-03] POPS: Repuestos vendidos/oportunidad (%)	31.9%

*[10] El Customer Journey Map es una herramienta que permite plasmar en un mapa cada momento de verdad para el cliente durante todo el ciclo de compra.

Compromiso con el medio ambiente



[103-1] GECOLSA se compromete a usar los recursos naturales adecuadamente y definir controles tendientes a prevenir y mitigar los impactos ambientales generados durante la operación.

[103-2] Todas las acciones derivadas del compromiso con el ambiente están alineadas con la política de sistema de gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente. Esta política aplica a nivel nacional a todos los empleados de la Compañía y demás grupos de interés tales como contratistas, aprendices, visitantes, dentro y fuera de las instalaciones de GECOLSA. A través de esta política se gestionan los aspectos ambientales de la Compañía, buscando la prevención de la contaminación, el uso sostenible de recursos y la conservación de la biodiversidad.

[102-11] GECOLSA cumple con los requerimientos legales y la ejecución de planes voluntarios para identificar los aspectos e impactos ambientales generados en la operación. Estando convencidos de la corresponsabilidad que se reconoce en la conservación y protección de la naturaleza, se mantiene vigente el principio de precaución propendiendo siempre por la adopción e implementación de medidas protectoras y análisis del riesgo de aspectos o asuntos que puedan derivar en un riesgo grave para la salud pública y/o el medio ambiente. Este principio impulsa iniciativas con metas puntuales de preservación ambiental y sensibilización de los empleados, proveedores, contratistas y clientes sobre su responsabilidad en el cuidado del ambiente.

[103-2] En 2020, el Consejo Colombiano de Seguridad avaló mediante auditoría y certificación RUC® el sistema de administración de riesgos de GECOLSA y de igual forma evaluó y aceptó el programa de gestión ambiental mediante la valoración de diferentes criterios, tales como:



Estándares y procedimientos



Integralidad del plan de gestión de residuos



Existencia de planes complementarios de gestión ambiental



Sistema de evaluación y monitoreo



Métodos de seguimiento a los requisitos legales ambientales

**GESTIÓN DE
RESIDUOS
SÓLIDOS**

[306-1] La generación de residuos en GECOLSA está asociada principalmente a servicios de mantenimiento y reparación de maquinaria. Producto de las actividades de limpieza, cambio de aceite y lavado de maquinaria se generan en mayor proporción residuos sólidos contaminados con hidrocarburos, aceite usado, filtros usados y lodos y aguas hidrocarburadas, por eso, GECOLSA cuenta con el plan de gestión integral de residuos sólidos, documento donde se establecen los lineamientos orientados a gestionar el acopio, segregación, movilización y destinación de los residuos de forma sostenible y económicamente viable, de acuerdo con las tecnologías disponibles y teniendo como prioridad todas aquellas alternativas que permitan el reaprovechamiento. Así mismo, recopila y controla información sobre las cantidades, tipo y destinación de los residuos en el programa de gestión ambiental, confirmando que los gestores de residuos cuenten con los permisos necesarios, de conformidad con las obligaciones legislativas.

[306-3] En el año 2020 se generaron 442 toneladas de residuos de los cuales, aproximadamente el 21% son clasificados como residuos peligrosos. Pese a que durante 2020 se disminuyó la generación de residuos asociados a la operación normal de la empresa, la cantidad de residuos generada en este año representa el doble en comparación con la totalidad de residuos generada en 2019, cuya cifra fue de 210 toneladas, este resultado se debe a que durante 2020 se desarrolló un proceso puntual de envío a destrucción del producto no conforme almacenado a nivel nacional.

[306-3] Residuos por composición, en toneladas métricas (Ton)			
Composición de los residuos	Residuos generados	Residuos no destinados a eliminación	Residuos destinados a eliminación
Residuos peligrosos	91,26	42,99	48,27
Aceite usado	48,18	41,9	6,27
Sólidos contaminados con hidrocarburos	13,99	0	13,99
Filtros de aceite usados	1,53	0,62	0,9
Lodos y aguas hidrocarburadas	19,55	0	19,55
Otros residuos peligrosos	8,02	0,46	7,55
Residuos no peligrosos	343,76	306,29	37,47
Residuos metálicos	209,93	209,93	0
Papel y Cartón	3	3	0
Plástico	3,35	3,35	0
Ordinarios	32,92	0,02	32,91
Otros no peligrosos	94,56	89,99	4,56
Residuos totales	435,02	349,28	85,74

[306-4] Mediante la ejecución de diversas acciones contempladas en el plan, se logró enviar más del 80% de los residuos peligrosos y no peligrosos generados mensualmente a alternativas de aprovechamiento. El porcentaje restante fue destinado a tratamiento, rellenos sanitarios o celdas de seguridad. La totalidad de los residuos generados fueron enviados a gestión fuera de las instalaciones de la empresa.

[306-4] Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización, en toneladas métricas (Ton)			
	En las Instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos			
Preparación para la reutilización	0	32	32
reciclado	0	0,57	0,57
Otras operaciones de valorización	0	10,41	10,41
Residuos no peligrosos			
Preparación para la reutilización	0	1,88	1,88
reciclado	0	230,02	230,02
Otras operaciones de valorización	0	74,39	74,39
Total	0	349,28	349,28

[306-5] Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación, en toneladas métricas (Ton)

	En las Instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos			
Incineración (con recuperación energética)	0	0	0
Incineración (sin recuperación energética)	0	6,64	6,64
Traslado a un vertedero	0	26,27	26,27
Otras operaciones de eliminación	0	15,36	15,36
Residuos no peligrosos			
Incineración (con recuperación energética)	0	0	0
Incineración (sin recuperación energética)	0	2,04	2,04
Traslado a un vertedero	0	34,79	34,79
Otras operaciones de eliminación	0	0,65	0,65
Total	0	85,74	85,74

Dentro de la gestión integral de residuos sólidos, GECOLSA desarrolla estrategias alineadas con planes posconsumo de baterías usadas plomo ácido y llantas usadas por ser importador/distribuidor de estos elementos. A continuación, se describen estos planes a profundidad:

1. Plan posconsumo de baterías usadas de plomo ácido. En este plan posconsumo GECOLSA actúa como facilitador de las baterías usadas por los clientes, por lo cual dispone de nueve centros de acopio y establece alianzas con gestores autorizados de residuos que efectúan la recolección en nuestros centros de acopio (o donde lo requiera el cliente). Ellos convierten las baterías usadas en materia prima para la fabricación de nuevas baterías. Este programa permite cerrar el ciclo de vida de las baterías con empresas capacitadas y autorizadas, evitando que se generen impactos negativos en el ambiente y en la salud de las personas. Para el año 2020, GECOLSA logró reunir 1.601 baterías usadas de plomo-ácido en todo el territorio nacional, cumpliendo con la meta de recolección establecida.

2. Plan posconsumo de llantas usadas. En este plan posconsumo GECOLSA actúa de forma colectiva con otras empresas del sector como facilitador de la gestión integral de llantas. Este residuo requiere un manejo especializado para no generar impactos significativos en el ambiente. Por eso se desarrollan campañas para los clientes para incentivar la devolución de las llantas usadas. En el 2020 se lograron recolectar 21.024 kg de llantas usadas.



**GESTIÓN DE
RECURSOS
NATURALES**

A través del Programa de Ahorro y Uso Eficiente de Recursos Naturales se establecen buenas prácticas en las áreas operativas para el uso y consumo de agua y energía en todas las operaciones. Con el objetivo de evitar fugas, desperdicios y agotamiento de los recursos mencionados se utilizan mecanismos de inspección y optimización de los sistemas de distribución de agua potable y energía eléctrica, y se realizan capacitaciones en el uso eficiente de los mismos.

Gestión de aguas

[CMA-04] En el año 2020, se consumieron 11.760 m3 de agua, utilizados en su mayoría para la ejecución de actividades domésticas y de lavado de maquinaria. La gestión de agua hace parte del plan de manejo integral de agua y energía.

[CMA-01] GECOLSA cuenta con el funcionamiento de cinco plantas de tratamiento de agua residual en las principales sedes a nivel nacional. En los talleres de Sabaneta, Américas, Taller de Maquinaria y Turbaco, gracias al tratamiento proporcionado, el agua es reincorporada a los procesos de lavado de maquinaria. El Objetivo en 2021 es optimizar la planta de tratamiento de Cali, de tal forma que el agua también pueda ser recirculada.

Gestión de Energía

[302-1] El consumo de energía eléctrica corresponde a 1.747.214 Kwh debidos al funcionamiento de equipos eléctricos y electrónicos, tal como los instrumentos utilizados para desarrollar las actividades de soporte al producto, computadores y dispositivos de iluminación general de las instalaciones. Todas estas actividades y actores consumidores operan siguiendo las medidas de prevención establecidas en el plan de manejo integral de agua y energía. El reto en 2021 es generar estrategias de reducción de la intensidad y consumo de agua y energía en relación con el total de los ingresos de la Compañía y aplicar nuevas estrategias de energías renovables en el futuro.

A continuación, se relacionan el detalle los consumos energéticos para el 2020, según el tipo de fuente generadora.

CONSUMO DE ENERGÍA 2020		
	Consumo bruto	Consumo energético
[302-1] Consumo total de energía interno		8.241(GJ)
Consumo de energía de fuentes no renovables		1.951 (GJ)
Consumo de ACPM	9761(gal)	1.430 (GJ)
Consumo de gasolina	1290 (gal)	170 (GJ)
Consumo GLP	7032 (kg)	351 (GJ)
Energía comprada		6.290 (GJ)
Consumo de energía comprada (eléctrica)	1.747.214 (Kw-h)	6.290 (GJ)

Huella de Carbono

[305-1] Desde el año 2018 GECOLSA ha contabilizado sus emisiones de CO2. Este cálculo contempla la utilización de combustibles y el uso de energía eléctrica. En 2020 se desarrolló una herramienta de contabilización de emisiones de GEI con cobertura de los tres alcances, exclusivamente para GECOLSA. El propósito es usar esta información para formular estrategias de mitigación y compensación.

La huella de carbono alcance 1 (emisiones asociadas al consumo de combustibles y refrigerantes en la operación) disminuyó significativamente en 2020 en comparación con la cifra reportada en el año 2019. Esta disminución se debe a la reducción del tiempo de uso de montacargas y otros vehículos, así como a la disminución significativa de consumo de gas en la preparación de alimentos para la planta de personal que trabajó en la modalidad de home office durante varios meses debido a las restricciones en la movilidad propuestas por el gobierno nacional derivadas de la emergencia sanitaria por SARS COVID -19.

Emisiones asociadas a consumo de Gas Licuado de Petróleo - GLP, diésel - acpm - biodiesel, gasolina y refrigerantes



Emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica



El objetivo para 2021 es continuar con el desarrollo de estrategias de prevención, mitigación y compensación de impactos ambientales generados por la operación de GECOLSA. Por eso, GECOLSA cuenta con los siguientes indicadores de medición:

Tabla 8. [103-3] Mecanismos de Evaluación del Enfoque de Gestión Ambiental

INDICADORES PRINCIPALES	2020
[306-4] % Residuos enviados a reaprovechamiento	80%*[11]
[CMA-01] Recirculación de agua (m ³)	N.A.
[CMA-04] Consumo de agua (m ³)	11.760
[CMA-02] Intensidad del consumo de agua: Consumo de agua por cada millón de pesos en ingresos (m ³ /COP)	0.02
[302-1] Consumo de Energía (GJ)	8.241
[303-2] Intensidad del consumo de Energía Eléctrica: Consumo de energía por cada millón de pesos en ingresos (Kw-h/COP)	2.79
[CMA-03] % de avance del Desarrollo de la calculadora de huella de carbono para GECOLSA.	100%



*[11] El resultado 2020 estuvo influenciado por el retiro de producto no conforme almacenado, por esta razón, se plantea aumentar el indicador de reaprovechamiento de acuerdo con el comportamiento normal de la operación.



[103-1] En GECOLSA, la gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo está alineada con el programa “Compromiso con el CERO”, que se traduce en los esfuerzos por lograr CERO accidentes de trabajo fatales e incapacitantes, CERO enfermedades laborales y CERO daños al ambiente.

La Compañía cuenta con el compromiso de la alta dirección y cada empleado para dar ejemplo de los comportamientos seguros y cumplir con los estándares establecidos en las políticas, normas y código de Seguridad y Ambiente de GECOLSA.

[103 -2] [403-1] El sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo se afianzó en el 2020. Se mantienen campañas de comunicación permanentes a través de las charlas y los tips de seguridad que contribuyen a sensibilizar a los empleados respecto sobre la importancia de cuidarse y trabajar de manera segura.

En la Política de Seguridad, Salud y Ambiente, GECOLSA se compromete a cumplir con los requisitos legales aplicables vigentes, proteger la seguridad y la salud de los empleados, proteger el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación, utilizar los recursos eficientemente y conservar la biodiversidad. La política aplica a cada empleado, contratista, subcontratista, proveedor y demás grupos de interés, que laboren o hagan parte de las operaciones. Adicionalmente GECOLSA cuenta con las siguientes políticas Política de prevención integral del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivantes para promocionar estilos de vida saludables en el medio laboral.

GECOLSA implementa y mantiene un sistema de gestión en Salud y Seguridad en el trabajo, alineado con los parámetros establecidos en el Decreto 1072 de 2015. Como resultado de la implementación del sistema de gestión se ha creado una cultura en seguridad y salud que impulsa a la mejora continua de los resultados. Su desempeño es evaluado anualmente por el Consejo Colombiano de Seguridad bajo los requisitos establecidos en la guía y formato RUC (Registro único de contratistas). El resultado de dicha evaluación durante 2019 y 2020 alcanzó una calificación del 91%. Adicionalmente, desde el año 2019 se está realizando la medición de cultura en HSE, a través de encuestas, notando una mejoría en la percepción de los empleados, al comparar la calificación de 3,48 obtenida en 2020, frente a una calificación*[12] de 2,92 en 2019. La participación del personal fue del 88%.

[102-30] Para identificar peligros y evaluar riesgos GECOLSA cuenta con la matriz de gestión del riesgo, documento donde se consolidan los peligros asociados a las actividades de la empresa, se califican los riesgos y se establecen los controles aplicables para su gestión. Adicionalmente, el personal operativo efectúa antes de iniciar sus actividades el análisis de trabajo seguro (AST), identificando los peligros/riesgos, sus consecuencias y los controles necesarios, incluidos los elementos de protección personal que deben ser usados para realizar la tarea; una vez realizado el AST el supervisor o jefe del área verifica que las condiciones están acordes para realizar la tarea de forma segura; de no ser así, el trabajo no es autorizado. Así mismo, se efectúan los controles preoperacionales de los equipos críticos de las áreas, los cuales se encuentran disponibles en cada equipo a través de códigos (QR). Los jefes de área y personal de HSE son los responsables de ejecutar el programa de inspección establecido en el plan de trabajo del sistema SG-SST, con el fin de identificar condiciones subestándares que puedan poner en riesgo la seguridad de los empleados y generar daños en la propiedad.

*[12] Una calificación por encima de 3,3 indica un buen nivel que debe mantenerse y continuar en el desarrollo. Una calificación de 3,0 a 3,3 indica un buen nivel con alguna necesidad de mejora. Una calificación de 2,7 a 2,99 indica un nivel bajo con una clara necesidad de mejora.

[403-6] GECOLSA ha desarrollado el programa Mente Activa y Saludable, con el objetivo mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, promoviendo la atención de la salud física y mental. Los programas de higiene y medicina preventiva identifican, evalúan y controlan a la población expuesta a factores de riesgo osteomuscular, auditivo, respiratorio, psicosocial y biológico (Covid-19), con el fin de prevenir la incidencia de patologías causantes de enfermedades laborales asociadas y fomentar hábitos saludables.

La empresa promueve estilos de vida saludables e invita a sus empleados a participar en los exámenes médicos ocupacionales periódicos, exámenes de seguimiento y pos-incapacidad, que tienen como objetivo contar con diagnósticos oportunos y generar planes de acción adecuados a través del programa de rehabilitación y reincorporación.

Con el fin de prevenir y controlar el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivantes (SPA), GECOLSA ha desarrollado una política integral, que propende por la promoción de estilos de vida saludables y una cultura de la prevención del consumo de SPA, a partir de actividades de sensibilización, divulgación y capacitación.

Atendiendo las disposiciones legales, GECOLSA realiza la vigilancia en salud ocupacional con la participación de profesionales que cuentan con licencia en salud y seguridad en el trabajo; manteniendo la confidencialidad de la información de los empleados, conforme a la política de manejo de información y confidencialidad de datos.

[403-1] [403-5] Para promover la participación y consulta de los empleados, la empresa ha implementado el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo- COPASST, conformado por representantes de los trabajadores, incluyendo personal sindicalizado. Este comité se reúne periódicamente para evaluar los resultados de los programas en materia de seguridad y salud en el trabajo que se implementan al interior de la empresa. Una tarea fundamental de este comité es hacer seguimiento a los planes de acción derivados de la investigación de los accidentes de trabajo, inspecciones y reportes de actos y condiciones inseguras. Adicionalmente, GECOLSA busca fomentar la cultura de HSE mediante la participación del personal en las actividades de capacitación y sensibilización en la plataforma digital disponible para que sus colaboradores se hagan expertos en el SG-SST.

En el proceso de selección de proveedores, GECOLSA realiza la verificación de criterios asociados al sistema de salud y seguridad en el trabajo de sus contratistas, con el fin de validar que estos cumplan con los parámetros necesarios para trabajar de forma segura en sus instalaciones y las de sus clientes; de igual forma, los procedimientos y normas aplicables al personal directo en las operaciones de GECOLSA, se extienden a sus contratistas y otras partes interesadas.

Tabla 9. [103-3] Mecanismos de Evaluación del Enfoque de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo

INDICADOR	2020
[SST-01] Tasa de lesiones con tiempo perdido (Lost Time Injury Frequency Rate)	0,5
[SST-02] Tasa de lesiones por accidente laboral Registrables (Recordable Injury Frequency Rate)	0,5
[SST-03] Tasa de Severidad	14,93

[103-3] [SST-02] De acuerdo con la tasa de lesiones por accidente laboral registrables en el 2019 y 2020 se observa una disminución en las cifras de accidentes en un 30%, así como en los días de incapacidad, alcanzando reducción en la tasa de severidad del 60% en 2020 frente a la cifra de 2019. Así mismo, el propósito de tener cero accidentes fatales se ha cumplido durante los últimos 4 años. En 2020 se presentaron cuatro accidentes registrables, todos estos generaron días perdidos y uno fue de connotación grave, originado en el área administrativa. Los eventos incapacitantes están enmarcados con los factores de riesgo mecánicos, siendo las manos la parte del cuerpo mayormente afectada, en segundo lugar, se tienen los factores de riesgo de origen biomecánico, generados por el manejo prolongado de postura y el levantamiento de cargas.

Los siguientes planes apoyan la gestión:

- Investigación de los eventos encaminado a reforzar las competencias del personal en tareas críticas, hacer seguimiento a los comportamientos deseados a través de las observaciones de comportamiento y reforzar el liderazgo visible en las operaciones.
- Programa de vigilancia epidemiológica – PVE. para la identificación, seguimiento y control de los riesgos asociados a enfermedades.
- Programa de vigilancia ergonómico, gestiona los riesgos asociados a condiciones ergonómicas; hace seguimiento a los puestos de trabajo, encuestas de sintomatología, capacita al personal en el manejo de cargas, higiene postural y sensibilización sobre el riesgo.
- Programa de vigilancia auditivo, vigila la salud del personal expuesto a ruido ocupacional, e implementa acciones que permiten controlar la incidencia y prevalencia de casos. mediante audiometrías de seguimiento, mediciones higiénicas y planes de acción para efectuar controles en la fuente.
- Programa de vigilancia psicosocial, se apoya en programas de bienestar de la empresa y motiva al personal a participar en diferentes actividades, incluyendo las pausas activas que contribuyen a la reducción del estrés.

La meta del 2021 es afianzar la cultura HSE en todos los procesos de la organización a través de:

- Competencias: Fortalecer las competencias en HSE del personal, enfocados a los peligros/aspectos significativos identificados en sus actividades.
- Liderazgo visible: hacer que lo importante para la alta dirección sea lo importante para todos los empleados a través de un liderazgo visible y ejemplar.
- Roles y responsabilidades: empoderar a los procesos para que asuman sus funciones y responsabilidades en HSE.
- Comprometidos con el CERO.



Compromiso con la sociedad



[103-1] En el ADN de GECOLSA existe una premisa: si las personas tienen claro su propósito y la forma de hacer las cosas se incrementa la productividad y se fortalece la cultura de compromiso. Por esta razón, dentro del programa de Cultura Amarilla, se fortalece el sentido de pertenencia de los empleados desarrollando iniciativas que buscan contribuir a las comunidades con las que interactúan.

[103-2] El compromiso de GECOLSA con la sociedad es buscar oportunidades para aportar al desarrollo de las comunidades a través de diferentes iniciativas alineadas a la cultura organizacional. GECOLSA destina tiempo de sus empleados para que participen de las actividades de voluntariado, así como los recursos económicos necesarios para el traslado, alimentación y logística requerida para llevar a cabo cada una de las actividades.

Adicionalmente, GECOLSA contribuye solidariamente frente a situaciones adversas que se puedan presentar en Colombia o países vecinos. En 2020 GECOLSA adelantó la campaña de donaciones en apoyo para las personas que sufrieron el paso del huracán Lota en San Andrés, Providencia, Barranquilla, Cartagena, Sitio Nuevo Magdalena y Chocó. Gracias a la ayuda de sus empleados, se recibió una donación que fue complementada por un aporte de GECOLSA por la igual cuantía; ambas donaciones fueron entregadas a la fundación TECHO. Así mismo, se realizó la entrega de donaciones en especie a la Red de Voluntarios, quienes se encargaron de entregarlas a los diferentes beneficiarios.

[103-3] En el transcurso de los últimos cuatro años GECOLSA ha participado en los siguientes programas de voluntariado corporativo:



- Siembra de árboles, construcción de jardín vertical y huerta comunitaria en el barrio los cerezos en el municipio de Soacha (2018).
- Voluntarios: 39.
- [CS-01] Horas invertidas en voluntariado: 642.

- Donación de medicamentos, elementos de aseo y alimentos especiales a niños con patologías de alta complejidad a través de la fundación proyecto unión. (2018).
- Donación de regalos con destino a fundaciones de niños en condiciones de vulnerabilidad en las zonas donde se cuenta con sede. (2019).
- Entrega de regalos acompañada de empleados de cada zona para realizar actividades con los niños de las fundaciones.

- Donación por parte de los empleados de alimentos y elementos necesarios para la fundación Por Amor a Rocky (fundación que ayuda a animales abandonados). (2020). Donación de estivas y enceres dados de baja por parte de GECOLSA para construcción de casas para los animales abandonados. (2019).
- Vinculación a la iniciativa de Hidroitango para la donación de juguetes a los niños de la comunidad de los municipios de Itango y Toledo (Antioquia). (2020).

[103-3] En 2021 la meta es continuar con el desarrollo de iniciativas dentro del programa de cultura organizacional en GECOLSA.

VI. ANEXOS



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

VP. Servicio	CVA	Los convenios de valor agregado consisten en la generación de acuerdos de administración de los equipos entre GECOLSA y sus clientes	
	Servicio taller	Ofrecemos servicios para reparación, reconstrucción y rectificación de equipos y componentes en talleres certificados que ofrecen procesos y tecnologías que cumplen con estándares mundiales de Caterpillar para equipos y/o componentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Centro de reconstrucción de componentes - Centro de rectificación de componentes - Centro de reparación de maquinaria - Laboratorios
	Servicio campo	Restablecemos la operatividad de los equipos CAT®, Schwing, Metso y Genie mediante el servicio técnico en campo.	
VP. Construcción	Participamos en la evolución del país con equipos de maquinaria Caterpillar supliendo las demandas de diferentes áreas del sector de la construcción.		<ul style="list-style-type: none"> - Canteras y agregados - Construcción y edificaciones - Construcción Infraestructura
VP. Energía.	Ofrecemos todos los equipos de Caterpillar necesarios para la generación de energía, tales como plantas eléctricas Bio/Gas, plantas eléctricas DIESEL y plantas eléctricas Gas Natural para potenciar el desarrollo de diferentes sectores.		<ul style="list-style-type: none"> - Sector marino - Sector petróleo y gas
Gerencia Gestión Talento Humano	Implementamos estrategias que permiten el mejoramiento de la calidad de vida y el fortalecimiento del desempeño y competencias de las partes interesadas, impactando positivamente los procesos y la rentabilidad del negocio.		
Gerencia Administrativa y Financiera	Identificamos constantemente variables internas y externas para cumplir con el adecuado manejo y disponibilidad de recursos necesarios para la rentabilidad y sostenibilidad de la Compañía.		
Gerencia Mercadeo y Canales Alternativos	Desarrollamos constantemente estrategias para entender el comportamiento del mercado, las necesidades y expectativas de nuestros clientes		

PROCESO Y METODOLOGÍA DE MATERIALIDAD: RELACIONAMIENTO Y MECANISMOS DE INTERACCIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

A continuación, se describen los mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés internos y externos: [102- 40/42 -43]

Grupos de interés	Alcance	Relacionamiento	Periodicidad
Clientes (& proyectos)	Externo	Visitas	Constante
		Encuesta de satisfacción	Constante
		Medios electrónicos	Constante
		Línea ética	Ocasional
		Campañas de comunicación externa	Ocasional
		Plataformas digitales	Constante
Proveedores (marcas representadas)	Externo	Medios electrónicos	Constante
		Visitas	Ocasional
		Inspecciones	Ocasional
Proveedores y contratistas	Externo	Evaluación de proveedores	Ocasional
		Visita	Ocasional
		Medios electrónicos	Constante
Empleados	Externo	Evaluación de desempeño	Semestral
		Estudios clima laboral	Bianual
		Línea ética	Ocasional
		Comunicados internos	Constante
		Canales virtuales de comunicación	Constante
Académica	Externo	Plataformas digitales	Ocasional
		Canales virtuales de comunicación	Ocasional
		Medios electrónicos	Ocasional
Gremios	Externo	Plataformas digitales	Constante
		Canales virtuales de comunicación	Ocasional
		Medios electrónicos	Ocasional
Accionistas, socios y dueños	Interno	Comités	Anual
Alta dirección	Interno	Comités	Trimestral

PROCESO Y METODOLOGÍA DE MATERIALIDAD: COBERTURA Y ALCANCE DEL IMPACTO DE LOS ASUNTOS MATERIALES

Cada uno de los asuntos materiales tiene un nivel de cobertura diferente. A continuación se expone el alcance del impacto para cada asunto material:

No.	Asunto Material	Cobertura Interna	Cobertura Externa
1	Rentabilidad y Crecimiento Sostenible	X	
2	Personas y Cultura organizacional	X	
3	Innovación, Digitalización y Tecnología	X	X
4	Gobierno Corporativo y Ética	X	X
5	Gestión de la cadena de suministro	X	X
6	Servicio Eficiente y Administración de Activos	X	X
7	Cobertura, participación y experiencia del cliente	X	X
8	Gestión Ambiental	X	
9	Nuevos modelos de negocio	X	X
10	Salud y Seguridad en el trabajo	X	
11	Compromiso con la sociedad	X	X

INICIATIVAS Y ACCIONES QUE CONTRIBUYEN AL LOGRO DE LOS ODS

ODS	Iniciativas y Acciones
4. Educación de calidad	La empresa otorga la posibilidad a los empleados de acceder a beneficios extralegales que atienden necesidades en educación: auxilio para estudios universitarios o carreras intermedias, posgrado o diplomado; auxilio para educación de los hijos de sus empleados incluyendo educación especial para aquellos que lo requieran
5. Igualdad de género	En los procesos de selección se ha establecido el requisito de contar con al menos una mujer en la terna de candidatos para cargos estratégicos, así como en el panel evaluador. Adicionalmente, se emplea un lenguaje incluyente en la publicación de vacantes por canales internos y externos
	Participación en la encuesta Ranking PAR que permite realizar un diagnóstico anual que mide la equidad de género y la diversidad en las organizaciones privadas, entidades públicas y Pymes
	Implementación del comité de equidad, diversidad e inclusión Creación de la política de equidad, diversidad en inclusión
6. Agua limpia y saneamiento	Optimización de las plantas de tratamiento de agua, posibilitando la recirculación
	Programa de ahorro y uso eficiente de agua y energía
7. Energía asequible y no contaminante	Oferta a nuestros clientes de soluciones de energía a partir de biogás
9. Industria, innovación e infraestructura	Desarrollo del proyecto de transformación digital aplicada a los procesos de la compañía
	Oferta a los clientes de soluciones tecnológicas en maquinaria que se traducen en ahorro tiempo y combustible, así como la mejora de productividad
	Implementación de Programa de opciones de reparación certificada de CAT®, que permite reducir la generación de residuos, extender la vida de los equipos y generar ahorros para los clientes
11. Ciudades y comunidades sostenibles	GECOSLA promueve el uso medios sostenibles de transporte como la bicicleta, aplica las recomendaciones y hace extensivos a sus colaboradores las recomendaciones e iniciativas de los programas de movilidad sostenible de las administraciones locales en las zonas donde opera
12. Producción y consumo responsables	Fomento de la economía local. El 90% de las adquisiciones de productos y servicios (excluyendo Productos CAT) en 2020 se realizó a nivel local
	Inicio en 2019 del proyecto de sostenibilidad y publicación en sitio de página web del resumen ejecutivo del documento
13. Acción por el clima	Sensibilización sobre cambio climático en los procesos de inducción
	Creación de calculadora para medición de huella de carbono corporativa
16. Paz, justicia e instituciones sólidas	La empresa cuenta con canales de atención para facilitar las denuncias anónimas sobre incumplimientos al código de ética
	Se ha implementado el sistema de autogestión de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo

[102-7 & 102-8] Información general de empleados en Colombia

A continuación, se presenta información sobre la distribución de empleados por tipo de contrato, categoría laboral, género y contrataciones de empleados con discapacidad intelectual.

INDICADORES LABORALES GENERALES	2020	
Total de empleados	575	
Empleados a término indefinido	575	100,00%
Empleados a término fijo	0	0,00%
Empleados con otro tipo de contratos	28	4,90%
Empleados indirectos	15	1,60%
Total de hombres	472	82,10%
Total de mujeres	103	17,90%

EMPLEADOS EN LA ORGANIZACIÓN POR JORNADA LABORAL	2020	
Empleados a tiempo completo	575	100%

EMPLEADOS EN LA ORGANIZACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL	2020	
Categoría 1 (Ejecutivo)	8	1,40%
Categoría 2 (Gerencial)	32	5,60%
Categoría 3 (Directores)	53	9,20%
Categoría 4 (Especialistas)	159	27,70%
Categoría 5 (Otros niveles)	323	56,20%

DETALLE HOMBRES	2020	
Categoría 1 (Ejecutivo)	4	0,60%
Categoría 2 (Gerencial)	28	4,40%
Categoría 3 (Directores)	42	6,60%
Categoría 4 (Especialistas)	130	20,40%
Categoría 5 (Otros niveles)	268	42,10%

DETALLE MUJERES	2020	
Categoría 1 (Ejecutivo)	4	0,60%
Categoría 2 (Gerencial)	4	0,60%
Categoría 3 (Directores)	11	1,70%
Categoría 4 (Especialistas)	29	4,60%
Categoría 5 (Otros niveles)	55	8,60%

DIVERSIDAD	2020
[PCO-06] Número de empleados con discapacidad contratados	2

[401-3] Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2020	
	Hombres	Mujeres
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	16	2
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	16	2
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	16	2
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	16	2
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%
Tasa de retención	100%	100%

[401-1] Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal en Colombia

		2020	
		Retiros	Total empleados
Retiros	Total	124	575
	Voluntaria	38	
Rotación de empleados	2020		
Tasa de rotación de personal	22%		
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	7%		
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	57		
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	46%		
Porcentaje de retiros voluntarios/ total de retiros	31%		

[403-9] Lesiones por accidente Laboral

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL PARA LOS EMPLEADOS	2020
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Numero de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	1
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0.50
Numero de lesiones por accidente laboral registrable	4
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0.50
Número de horas trabajadas	1.593.414
Principales tipos de lesiones por accidente laboral	Fractura

[403-10] Dolencias y enfermedades laborales

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES	2020
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales, identificadas	N/A

MIEMBRO	ESTUDIOS	EXPERIENCIA	TIPO
Kristin Fenton Sjulson	Profesional en Administración de Negocios	• Presidente de GECOLSA	Administración
		• Vicepresidente de Construcción en GECOLSA	
		• Vicepresidente de Industrias en GECOLSA	
		• Vicepresidente de Mercadeo en GECOLSA	
		• Directora de Servicios Profesionales en EnvisionWare, Inc	
Martin Richard Briggs	Técnico Mecánico Certificado en Planta Automotriz	Presidente RELIANZ	Patrimonial
		Vicepresidente Minería GECOLSA Gerente operaciones proyectos GECOLSA	
		Gerente comercial GECOLSA Gerente de cuenta GECOLSA	
		, Distribuidor Westrac	
		Distribuidor Gough and Gilmeur	
Genaro Verde Ordoñez	• Economista Universidad del Valle.	• Vicepresidente GECOLSA	Independiente
	• Máster en Gerencia Internacional. American Graduate School of International Management.	• Vicepresidente de Mercadeo y administración Venequip-Venezuela.	
Rafael Pardo	Administrador de empresas	• Presidente Helm Holdings Colombia	Patrimonial
		• Presidente de Helm Banca de Inversión.	
		• Miembro de Junta Directiva del Banco Itaú, CorpBanca, Itaú corredor de Seguros, Prodesa SAS, Century Energy Development S.A.S ESP, entre otras sociedades.	
		• Vicepresidente Área Comercial ING	
German Andrés Sandoval Castro	Administrador de Empresas de la Universidad de Los Andes con concentración en finanzas.	Director en Helm Holdings.	Patrimonial
		Vicepresidente en Helm Banca de Inversión.	
		Miembro de las Juntas Directivas de HMV INGENIEROS LTDA, GECOLSA, RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS, PARQUES Y FUNERARIAS SAS, entre otras.	

[102-18] [102-22] [102-23] Conformación del comité de ética y cumplimiento

CARGO	NOMBRE
Presidente de la Compañía	Kristin Fenton
Presidente Junta Directiva	German Sandoval
Oficial de Cumplimiento Principal	Sandra Tinjacá
Oficial de Cumplimiento Suplente	Tania Orjuela

[102-18] Conformación comité de auditoría

CARGO	NOMBRE
Miembro Junta Directiva	Rafael Pardo
Presidente Junta Directiva	German Sandoval
Miembro Junta Directiva	Genaro Verde
Miembro Independiente	Carlos Bravo

[102 -22] Información de los oficiales de cumplimiento.

CARGO / NOMBRE	ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Gerente Administrativo y Financiero / Sandra Tinjacá	Contadora Especialista en Gerencia Financiera Candidata a Magister en Administración	• Gerente administrativo y financiero en GECOLSA.
		• Gerente Financiero y Administrativo en NTS.
		• Directora Administrativa y Financiera en Teleconsultores.
		• Vicepresidente Administrativa y Operativa en Cambios y Capitales.
Gerente de Gestión Talento Humano / Tania Orjuela	Profesional en Administración de empresas Especialista en Gerencia	• Gerente de Gestión Talento Humano en GECOLSA
		• Gerente de Evolución en Belcorp
		• Gerente de Desarrollo y Capacitación de ventas en Bavaria



VII. ÍNDICE GRI

Contenido General	Código	Título de Contenido	Ubicación en Informe	Observaciones o Razón de Omisión
Contenidos Generales	102-50	Periodo objeto del Informe	Pg. 4	
	102-51	Fecha del último Informe	Pg. 4	
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Pg. 4	No Procede
	102-49	Cambios en la elaboración del informe		Es el primer informe.
	102-5	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica		No Procede
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Pg. 4	
	102-54	Declaración de elaboración del informe de sostenibilidad con los estándares GRI		Estándares GRI Versión 2016, GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018, GRI 306 Residuos 2020.
	102-55	Índice de contenidos GRI	Pg. 4	
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración del informe de sostenibilidad	Pg. 4, 25	Evaluar y aprobar el Informe de Sostenibilidad
	102-56	Verificación Externa		No se realizó verificación externa
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Pg. 4	
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Pg. 5	
	102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Pg. 5	
	102-1	Nombre de la organización	Pg. 7	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Pg. 7, 8	
	102-3	Ubicación de la sede	Pg. 7	
	102-4	Ubicación de las operaciones	Pg. 7	
	102-6	Mercados Servidos	Pg. 7	
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Pg. 4	Los responsables de cada asunto material hacen parte del Equipo Directivo.
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Pg. 11	Se realizó durante el proceso de materialidad.
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Pg. 4, 5, 11	Se realizó durante el proceso de materialidad.
	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales		Se revisan los planes de acción e indicadores de gestión trimestralmente y en un reporte anual consolidado.
	102-46	Definición del contenido del informe y cobertura del tema	Pg. 11	
	102-40	Lista de grupos de interés	Pg. 11, 45	
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Pg. 11, 45	
	102-43	Enfoque para la participación de grupos de interés	Pg. 11, 45	
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		No Procede
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Pg. 21	
	102-47	Lista de Temas materiales	Pg. 12	
	102-48	Reexpresión de la información		No Procede
	Rentabilidad y Crecimiento Sostenible	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 16, 18
103-2		Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 16, 18	
103-3		Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 16, 18	
201-1		Valor económico Distribuido	Pg. 16	No se incluye valor economico generado

Contenido General	Código	Título de Contenido	Ubicación en Informe	Observaciones o Razón de Omisión
Personas y Cultura organizacional	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 18, 2	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 18	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 18, 22	
	404-1	Promedio de horas de entrenamiento por año por empleado	Pg. 22	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño		No se incluye porcentaje por genero o categoría laboral
	401-1	Rotación del personal	Pg. 18, 19, 22, 49	No se incluye por grupo, edad, género o región.
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo	Pg. 21	Se incluye información de permiso parental específicamente. No se incluye información adicional (i.e. seguro de vida)
	401-3	Permiso parental	Pg. 18, 21, 49	
	102-7	Tamaño de la organización	Pg. 22, 48	No se incluye la capitalización en términos de deuda y capital
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pg. 21, 22, 48	Datos Recopilados por Equipo de Gestión Humana [102-8 f.]
	PCO-01	% rotación de empleados con alto desempeño	Pg. 19, 22	
	PCO-02	Puntaje de favorabilidad de clima organizacional	Pg. 20, 22	
	PCO-03	# de personas contratadas con discapacidad intelectual	Pg. 21, 22	
Innovación, Digitalización y Tecnología	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 23	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 23, 24	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 23	
	IDT- 01	# de equipos conectados.	Pg. 23, 24	
	IDT-02	Ahorros y ganancias potenciales para nuestros clientes a partir de site assessment (COP)	Pg. 24	

Contenido General	Código	Título de Contenido	Ubicación en Informe	Observaciones o Razón de Omisión
Gobierno Corporativo y Ética	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 25	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 25	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 26	
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pg. 21, 22	No se incluye información de grupo de edad para órganos de gobierno o empleados.
	102-18	Estructura de Gobernanza	Pg. 25, 26, 51, 52	
	102-19	Delegación de autoridad		No Procede
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Pg. 25	
	102-28	Evaluación del desempeño de máximo órgano de Gobierno	Pg. 25	
	102-33	Comunicado de preocupaciones críticas		No Procede
	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		No Procede
	102-35	Políticas de remuneración		No Procede
	102-36	Proceso para determinar la remuneración		No Procede
	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración		No Procede
	102-38	Ratio de compensado total anual		No Procede
	102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		No Procede
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pg. 25	
	102-25	Conflictos de intereses	Pg. 25	
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Pg. 26	
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Pg. 26, 51, 52	
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Pg. 26, 51	
	102-12	Iniciativas externas	Pg. 27	
	102-13	Afiliación a asociaciones	Pg. 27	
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pg. 26	
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pg. 26	
	GCE-01	% de oficiales de cumplimiento formados en ética y SARGLAFT	Pg. 26	
	GCE-02	% de empleados de cumplimiento formados en ética y SARGLAFT	Pg. 26	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pg. 26	

Contenido General	Código	Título de Contenido	Ubicación en Informe	Observaciones o Razón de Omisión
Gestión de la cadena de suministro	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 28	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 28	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 29	
	308-1	% de proveedores críticos que han pasado los filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	Pg. 29	
	414-1	% de los proveedores críticos que han pasado los filtros de selección según criterios sociales.	Pg. 29	
	102-9	Cadena de suministro	Pg. 28	
	102-10	Cambios significativos en organización y su cadena de suministro		No hubo cambios significativos en 2020
	204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	Pg. 28	No se incluyen definiciones.
Servicio eficiente y Administración de Activos	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 30	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 30	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 31	
	SEA-01	Porcentaje de reparaciones innecesarias	Pg. 30	
	SEA-02	Número de servicios remotos prestados.	Pg. 30	
Cobertura, participación y experiencia del cliente	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 32, 33	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 33	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 33	
	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		No reclamaciones.
	CPE-01	Net Loyalty Score - NLS	Pg. 33	
	CPE-02	Tasa de participación: Unidades vendidas + unidades perdidas/Unidades vendidas en la industria*100 (%)	Pg. 32	
	CPE-03	PINS: Unidades vendidas por GECOLSA / Unidades vendidas en la industria) *100 (%)	Pg. 32	
	CPE-04	POPS: Piezas vendidas/oportunidad (%)	Pg. 32	

Contenido General	Código	Título de Contenido	Ubicación en Informe	Observaciones o Razón de Omisión
Compromiso con el medio ambiente	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 34	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 34	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 38	
	102-11	Principio o enfoque de precaución	Pg. 34	
	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pg. 35	
	306-3	Residuos generados	Pg. 35	
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	Pg. 35	
	306-4	% Residuos Enviados a reaprovechamiento.	Pg. 35, 38	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	Pg. 36	
	302-3	Intensidad del consumo de Energía	Pg. 38	
	CMA-04	Consumo de agua	Pg. 37, 38	
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	Pg. 37, 38	<p>En el consumo de energía de fuentes no renovables se omite el consumo de bunker, gas natural y carbón, pues estas sustancias no se utilizan en la operación de GECOLSA.</p> <p>La energía comprada expuesta comprende en general el consumo de energía eléctrica. No se Tienen disponibles los datos de consumo de la misma para procesos de calefacción y refrigeración.</p> <p>No se utilizó energía de fuentes renovables por tanto el consumo de energía fotovoltaica y eólica para el 2020 fue 0.</p> <p>GECOLSA no generó energía para auto consumo o venta</p>
	305-1	Emisiones directas de GEI	Pg. 37	
	CMA-01	Agua reciclada y reutilizada	Pg. 37, 38	
	CMA-02	intensidad del consumo de agua	Pg. 38	
	CMA-03	% de ejecución del Proyecto de medición de huella de Carbono.	Pg. 38	

Contenido General	Código	Título de Contenido	Ubicación en Informe	Observaciones o Razón de Omisión
Salud y Seguridad en el trabajo	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 39	
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 39	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 40	
	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pg. 39, 40	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pg. 39, 40	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pg. 40	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	Pg. 50	
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Pg. 50	
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Pg. 39	
	SST-01	Tasa de lesiones con tiempo perdido (LTIFR).	Pg. 40	
	SST-02	# de accidentes graves	Pg. 40	
	SST-03	Tasa de Severidad (RIFR)	Pg. 40	
	Compromiso con la sociedad	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	Pg. 42
103-2		Enfoque de gestión y sus componentes	Pg. 42	
103-3		Evaluación del enfoque de gestión	Pg. 42	
CS-01		Horas hombre invertidas en voluntariado	Pg. 42	



01 8000 919 920



gecolsacat



@gecolsacat



gecolsacat



gecolsa

W W W . G E C O L S A . C O M

Aviso Legal – GECOLSA ha preparado el presente informe de sostenibilidad con el propósito de transmitir información a sus grupos de interés. La información acá contenida no está libre de errores, por lo cual corregiremos todos aquellos que identifiquemos o nos sean comunicados, sin embargo, ni GECOLSA, ni las empresas acá mencionadas aceptarán ninguna responsabilidad ni obligación derivadas de la información publicada en este sitio web o en cualquier medio escrito o digital. GECOLSA y las empresas relacionadas se reservan de forma exclusiva todos los derechos de propiedad intelectual sobre este documento por lo que no autorizan su reproducción, divulgación, almacenamiento, transformación, distribución y cualquier otra acción que les sea atribuible como titulares del mismo, ni se hacen responsables por la veracidad de la información contenida en este documento o por los daños y perjuicios ocasionados a terceros por el uso no autorizado de la misma.

De igual manera, GECOLSA ha efectuado el tratamiento de los datos personales de todas las personas relacionadas en el presente informe, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, su decreto reglamentario 1377 de 2013, demás normatividad vigente y la Política de Tratamiento de Datos Personales de GECOLSA que podrá encontrar en la dirección web gecolsa.com/maquinaria/etica-y-cumplimiento/.

En caso de cualquier inquietud relacionada con el presente documento, puede escribir al correo corporativo sostenibilidad@gecolsa.com.co