



**INFORME DE GESTIÓN BIC
SMARTY COLOMBIA SAS BIC
2023**

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN ISO 26000 - BIC UTILIZADO PARA REALIZAR EL REPORTE DE GESTIÓN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

- a) Objetivo del informe
- b) Estándar utilizado para la presentación del informe
- c) Observaciones Generales – Opcional
- d) Resumen ejecutivo

REPORTE POR DIMENSIONES

- 1. Gobierno Corporativo
- 2. Modelo de Negocio
- 3. Prácticas Laborales
- 4. Prácticas Ambientales
- 5. Prácticas con la Comunidad

CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

Smarty Colombia SAS BIC es una pequeña empresa identificada con Nit. 900.249.549- 6 dedicada entre otras actividades, a las de consultoría e interventoría, gerencia y diseño de proyectos de telecomunicaciones, seguridad electrónica, circuito cerrado de televisión, obras eléctricas de alta, media, baja tensión, y cableado estructurado.

Teniendo en cuenta la obligación consagrada en el artículo 5° de la Ley 1901 de 2018 y conforme lo dispuesto en el Decreto 2049 de 2019, se presenta el siguiente Informe de Gestión que demuestra de forma cualitativa y cuantitativa el impacto que, durante el último ejercicio social, ha tenido sobre el modelo de negocio, el gobierno corporativo, las prácticas laborales, ambientales y sociales.

a. Objetivo del Informe

Dar cuenta de las actividades realizadas en el marco de la condición de Beneficio e Interés Colectivo adoptada por la organización y encuadrando dichas actuaciones dentro del estándar independiente escogido para el efecto, y estableciendo como periodo del reporte lo acaecido en el año 2022.

b. Estándar utilizado para la presentación del informe

El estándar estipulado para este informe se basa en la Herramienta de evaluación ISO 26000 – BIC. La ISO 26000 es un estándar de reporte según la Resolución 200-004349 para las sociedades que tienen la condición BIC, buscando así efectuar lo establecido en la Ley 1901 de 2018. Dando cumplimiento a este objetivo, mediante una metodología de evaluación cualitativa y cuantitativa sobre la base de la teoría o marco específico de las acciones que debe realizar una sociedad BIC dentro del marco de la ley.

c. Observaciones Generales

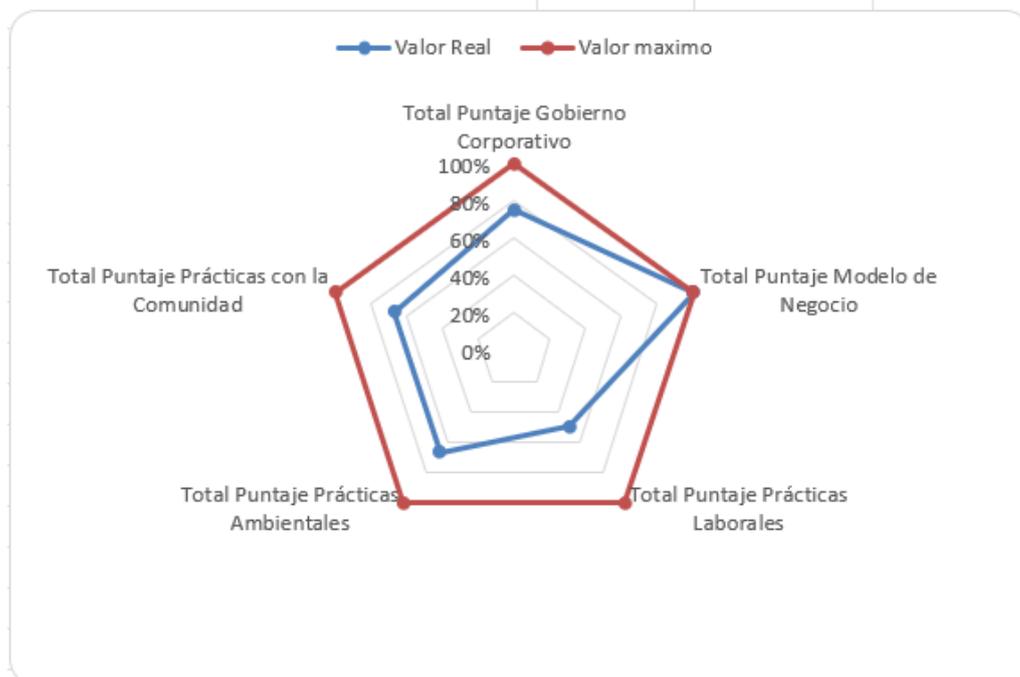
SMARTY COLOMBIA S.A.S. adoptó la condición BIC desde el ocho (8) de abril de 2021 mediante acta No. 025 de Asamblea Extraordinaria de Accionistas y desde antes ya viene cumpliendo con algunas de las variables definidas debido al interés de sus socios de construir un proyecto de empresa sostenible que genere valor social, ambiental y económico. Estas actividades enmarcadas dentro del concepto del triple impacto se ven supeditadas a la realidad económica, financiera y estructural de la compañía. Nuestro propósito es evolucionar de manera sostenible, a partir del crecimiento de nuestros colaboradores, construyendo una comunidad en la cual podamos ser auténticos, promoviendo en ella la inclusión y el respeto por el medio ambiente.

d. Resumen Ejecutivo

La empresa informante presenta el resultado de la evaluación realizada por SMARTY COLOMBIA SAS BIC, teniendo en cuenta las expectativas establecidas en los asuntos de cada materia fundamental de la Guía ISO 26000 alineados con las dimensiones BIC que proponen la Ley 1901 de 2018, el Decreto 2046 de 2019 y la Resolución 200-004349 de la Superintendencia de Sociedades.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Nombre de la Organización			
EJE	Valor Real	Valor maximo	%
Total Puntaje Gobierno Corporativo	75%	100%	75,0%
Total Puntaje Modelo de Negocio	100%	100%	100,0%
Total Puntaje Prácticas Laborales	50%	100%	50,0%
Total Puntaje Prácticas Ambientales	67%	100%	67,0%
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	67%	100%	67,0%
TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN	475	650	73,1%



REPORTE POR DIMENSIONES:

En Smarty Colombia S A S BIC reconocemos en dichos estándares, la capacidad de ejemplificar nuestras contribuciones e impactos enmarcados en el desarrollo como empresa BIC.

A continuación, hacemos una descripción sobre los impactos positivos que ha tenido nuestra organización desde que adquirió la condición de SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO, y que se han venido desarrollando durante el año 2022 en cada una de las dimensiones escogidas por la misma:

1. GOBIERNO CORPORATIVO

1.1 Contexto del Gobierno Corporativo

La gobernanza de la organización se define como el sistema por el cual esta toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. Está basada en mecanismos formales e informales que deben ser liderados por personas pertenecientes a la misma, por lo que se presenta como el factor más importante para integrar la responsabilidad social en su conjunto; sin embargo, la naturaleza del Gobierno corporativo en las organizaciones varía dependiendo del tamaño, tipo y contexto en el que opera la empresa.

Desde esta perspectiva, el Gobierno corporativo es transversal a la gestión de todos los procesos y asuntos organizacionales, por lo que su eficacia se determina por la definición de su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial; la incorporación de los principios de la RSE en la toma de decisiones; la incentivación e interiorización de una cultura organizacional socialmente responsable; y la supervisión y evaluación de la contribución al desarrollo sostenible.

1.2 Información a reportar Gobierno Corporativo

1.2.1. Objetivos de la dimensión: Expandir la diversidad en la composición de la Junta Directiva, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, con el fin de incluir en ellos personas pertenecientes a distintas culturas, minorías étnicas, diversas creencias religiosas, con diferentes orientaciones sexuales, capacidades físicas heterogéneas y diversidad de género.

1.2.2. Logros específicos: Para lo anterior ponemos en conocimiento que Smarty Colombia SAS BIC es una empresa la cual tiene como política la diversidad e inclusión de personas pertenecientes a distintas culturas, orientaciones, capacidades y demás.

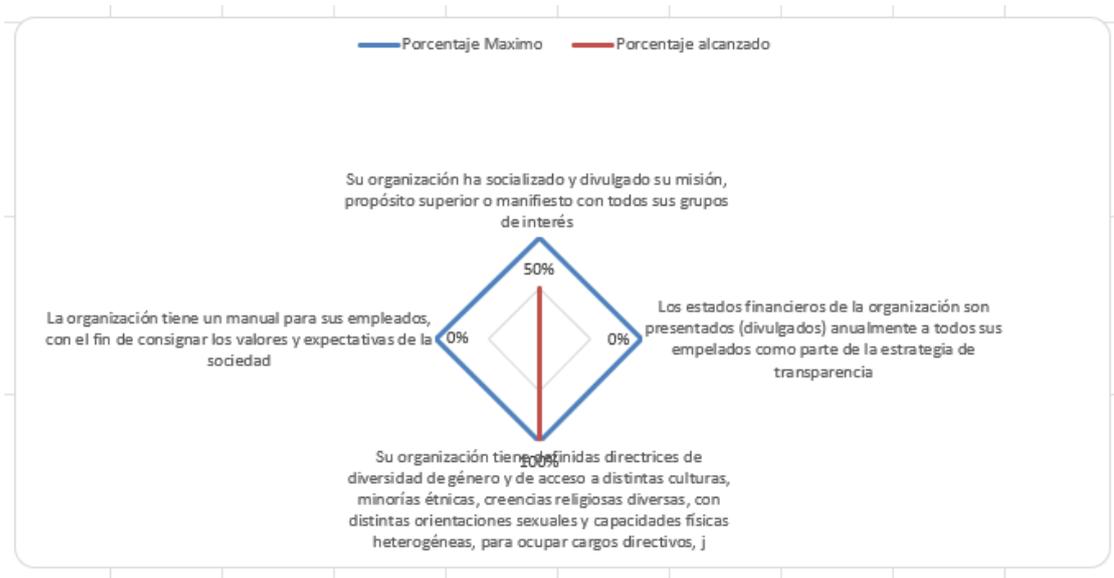
Es por esto por lo que, actualmente la composición accionaria de nuestra empresa es liderada en su 52.5% por mujeres, siendo la socia mayoritaria acreedora de la condición de madre cabeza de familia y contando con un total

del 51% de las acciones de la empresa. Cabe anotar que como lo indica la honorable Corte Constitucional en su sentencia T-084/18, la condición que acredita a la madre cabeza de familia es la siguiente:

“La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.” (...)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Gobierno Corporativo							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
0-one-00	Gobierno Corporativa	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con cada uno de sus grupos de interés	La organización deberá presentar evidencia del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los cuales se consolide dicha información B- No ha socializado o divulgado 1- Se hizo socialización o divulgación a nivel interno de la organización 2- Se presentaron evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información es pública y accesible	50	25	100%	50%
0-one-00	Gobierno Corporativa	Las ordenes financieras de la organización son presentadas (divulgadas) anualmente a cada uno de los empleados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá presentar evidencia de divulgación de sus ordenes financieras a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia B- No la hace 1- Se presentaron evidencias de divulgación a nivel generalizada 2- Se presentaron evidencias de divulgación periódica a los empleados para cumplir las ordenes financieras	0	0	100%	0%
0-one-00	Gobierno Corporativa	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintos tipos de cultura, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintos orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	La organización deberá presentar evidencia que demuestre que realiza políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionadas con la implementación de estas directrices, según directrices, procedimientos, políticas B- No tiene políticas, directrices o lineamientos 1- La organización no cumple solo algunas de las variables mencionadas 2- La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices o lineamientos relacionados con las variables del apartado	50	50	100%	100%
0-one-00	Gobierno Corporativa	La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de transmitir los valores y expectativas de la organización	La organización deberá presentar evidencia relacionada con el código o manual de comportamiento de sus empleados y proveedores de la entidad B- No existe un código o manual de comportamiento 1- Se consolió en un documento 2- Se presentaron los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de conducta)	0	0	100%	0%
TOTAL PUNTAJE				100	75	75%	



2. MODELO DE NEGOCIO

2.1.Contexto Modelo de Negocio: Las prácticas justas de operación nos hablan del relacionamiento gana-gana entre la empresa y las diferentes organizaciones y grupos de interés con los que busca relacionarse. A la luz de la ISO 26000 las prácticas justas de operación se refieren básicamente a la conducta ética de una organización al relacionarse con otras empresas u organizaciones, generando relaciones gana-gana o relaciones positivas.

Tienen una relación directa con la cadena de valor de la organización y su buena gestión se da desde el interior (con los empleados) hacia el exterior (con los clientes, proveedores y con la competencia). Los resultados se muestran a continuación:

Funcionamiento operativo: proceso en el que se genera un valor agregado a la organización (puede ser misional, estratégico o de apoyo). Desde la aparición de la norma ISO 9001 se comenzó a hablar de gestión de procesos. Los misionales son procesos por los que la organización genera todas sus estrategias (las prácticas justas de operación entrarían en los procesos misionales de la organización). Sostenibilidad de la cadena de valor.

Relacionamiento: manejo que se le da al relacionamiento con grupos de interés con el objetivo de ganar para ambos.

2.1 Información a reportar Modelo de Negocio

2.2 Objetivos de la dimensión: Adquirir bienes o contratar servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías, Además,

dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.

2.3 Logros específicos: Para **Smarty Colombia SAS BIC** la conducta ética al relacionarse con sus partes de interesadas tanto internas como externas es de gran valor. Por tanto, la empresa realiza buenas prácticas desde trabajadores hasta proveedores. Para el cumplimiento de la actividad de modelo de negocio la organización crea un procedimiento de contratación de proveedores, dentro del cual se dictamina una contratación transparente, de la cual hemos sido participes desde nuestra creación, así como una contratación equitativa, de la cual se destaca la igualdad de género de las mujeres en nuestra sociedad, además de enmarcar como principales proveedores los locales y regionales.

Es por esta razón que celebramos un contrato de arrendamiento para el alquiler de una impresora con código ST 005 y el mantenimiento de los equipos de la oficina de nuestra sede principal con un proveedor local, donde la mayor parte de su composición accionaria está constituida por mujeres, así mismo, se ha cancelado el valor pactado mensualmente a través de sus respectivas facturas. lo que ha contribuido para **Smarty Colombia SAS BIC** el correcto cumplimiento de sus actividades laborales.

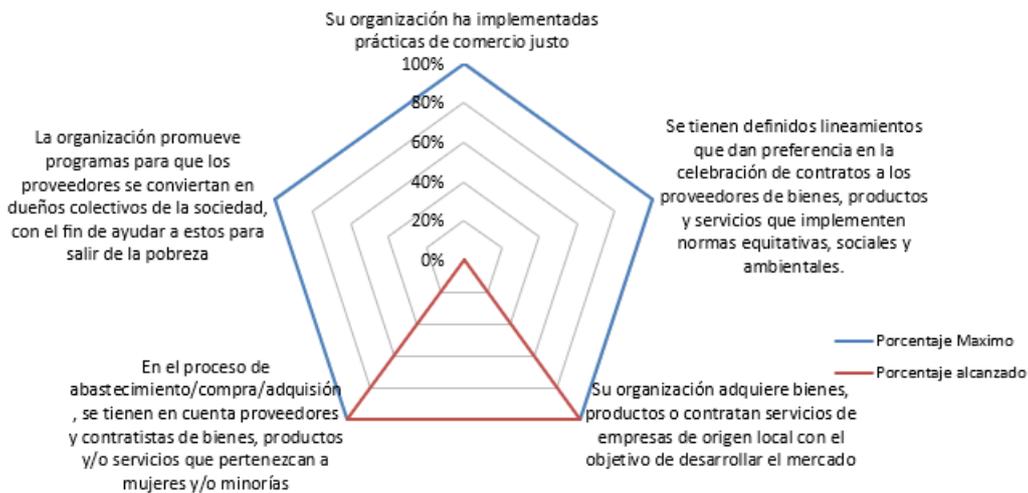


Como podemos observar en la tabla, para SMARTY COLOMBIA SAS BIC, es fundamental su compromiso con empresas locales en busca más allá del cumplimiento del compromiso adquirido para ser empresa BIC y cumplir con la dimensión de Gobierno Corporativo, donde busca ser un apoyo a empresas locales para que en trabajo mancomunado se logren los objetivos de crecimiento de la empresa y de igual manera contribuir con el crecimiento de las empresas locales.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:



Modelo de Negocio							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
0-one-00	Modelo de Negocio	Su organización ha implementado prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencia de implementación de prácticas comerciales como aplicación para proveedores en desarrollo económico, cooperación, responsabilidad y credibilidad de sus actos, prácticas comerciales justas (económicas, sociales e legales), pago de precios justos, valores altos B. No tiene implementación de valores sociales 1. Tener idealización para implementar las prácticas, para pasar a plan de implementación 2. Tener implementación de prácticas de implementación	0	0	100%	0%
	Modelo de Negocio	Se tienen definidos lineamientos que dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementen normas equitativas, sociales y ambientales.	La organización deberá presentar directrices, lineamientos o procedimientos que incluyan conceptos de equidad, igualdad y equidad ambiental como variables importantes para selección de proveedores B. No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto 1. Se tienen idealizados pero aún no se aplican, para pasar a plan de implementación 2. Existen directrices, lineamientos o procedimientos que implementan los lineamientos	0	0	100%	0%
	Modelo de Negocio	Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado	La organización deberá presentar un proceso de selección de empresas de adquisición que analicen variables de desarrollo del mercado local B. No compra, adquiere o contrata bienes, productos o servicios de empresas locales 1. Se tienen idealizados pero aún no se aplican, para pasar a plan de implementación 2. Tener un procedimiento definido que busca desarrollar la zona económica local	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	En el proceso de abastecimiento/compra/adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenecen a mujeres y/o minorías	La organización debe suministrar la información de la pregunta anterior una información de lineamientos para tener en cuenta proveedores que sean mujeres que pertenecen a minorías B. No se tiene en cuenta 1. El procedimiento actual se encuentra en igualdad de valores variables 2. Se tienen lineamientos de los variables del procedimiento actual y aplicables	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de este programa B. No promueve programas de este tipo 1. Desarrolla programas que sean aplicables para mejorar su nivel 2. Tener programas de participación económica y apertura de mercados de relaciones comerciales	0	0	100%	0%
TOTAL PUNTAJE				100	100	100%	100%



3.

PRACTICAS LABORALES

3.1. Contexto de prácticas laborales

La gestión humana tiene la responsabilidad de estructurar lo humano al interior de la organización y esto incluye contratar personal capacitado y con las competencias mínimas para desempeñar el cargo o la actividad encomendada; crear programas de formación para los empleados según el área en la que se desempeñan y generar espacios adecuados para su desarrollo profesional y personal. Sin embargo, ¿qué hay más allá de esta gestión si incluimos en nuestro

plan estratégico la Responsabilidad Social Empresarial?: la mejor gente, las mejores condiciones y largo tiempo para ellos y la organización.

La concepción de gestión humana dentro de la organización tiene su proceso de transformación en las prácticas empresariales que se han construido a través del tiempo en las organizaciones desde la administración del personal, pasando por el área de recursos humanos, que direcciona el trabajo realizado por los empleados, hasta llegar a la perspectiva que toma en cuenta las necesidades y expectativas de los mismos. En otras palabras, el camino recorrido hasta el momento ha permitido evidenciar la importancia de tener como marco estratégico la Responsabilidad Social Empresarial.

En la perspectiva de gestión del talento humano, los empleados no solo son trabajadores, son personas; dentro de la organización son el grupo de interés primario (los que más influencia tienen sobre la organización y los más influenciados por esta). Para ellos la idea de empresa como lugar de trabajo es modificada puesto que el principio indebatible de esta nueva forma de gestionar las prácticas laborales es hacer que los empleados se sientan parte importante de la organización; no obstante, hacer efectiva esta nueva cultura de relacionamiento con los empleados implica vías de comunicación basadas en el diálogo y el involucramiento de ambas partes hacia la sostenibilidad de la organización.

3.2. Información a reportar Prácticas laborales

3.2.1. Objetivos de la dimensión: Brindar opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crear opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los trabajadores.

3.2.2. Logros específicos: En esta dimensión cabe anotar que desde el marco de la pandemia por COVID 19 y la circular que en ese momento regía que para la fecha ya fue dejaba sin efectos, Smarty Colombia SAS BIC creó una política de teletrabajo, buscando con ello la opción de alternar la jornada laboral de sus colaboradores, estableciéndose la realización de jornadas desde casa y otras desde la oficina, para que de esta forma también puedan pasar tiempo de calidad con sus familias, realizar sus trámites personales, evitar que sufran la congestión vehicular y demás fomentado así también el cuidado al medio ambiente.

Es de poner en conocimiento que antes de tomar la decisión de ser empresa BIC Smarty ya había socializado a sus dos colaboradoras la intención de que las mismas trabajen con flexibilidad y sin que esto redujera el salario pactado.

Actualmente y como se mencionó anteriormente, contamos en la planta de personal con dos (2) mujeres, una de ellas en condición de discapacidad y la otra persona una adulta mayor, con una flexibilidad de horario contemplada de **7:30 am a 12:30** del mediodía y una de ellas con horario de **8:00 am a 12:00 pm** y de

2:00 pm a 5:00 de la tarde, de manera presencial y en los casos que lo requieran podrán trabajar desde casa una vez notificado y aceptado por la jefe directa de la oficina, sin que esto afecte en sus actividades y muchos menos en las prestaciones y/o salario recibido. Las personas en mención son apoyo administrativo de SMARTY COLOMBIA SAS BIC en los temas requeridos en la oficina principal.

Así mismo cabe mencionar que para nosotros es de gran importancia contribuir con el bienestar de nuestras trabajadoras, es por esta razón que en ocasiones y si lo creen necesario personal de la empresa los acompaña a citas médicas, bancarias y demás que requieran.

Asimismo, la organización se encuentra en la implementación de la política de desconexión laboral siendo esta una práctica que permite a los empleadores promover en los trabajadores buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre, así como la aplicación del artículo 3 de la ley 2101 de 2021 buscando así estar acorde a la normativa y cumplir con los parámetros establecidos para el buen funcionamiento de nuestra empresa.

Reglamento Interno de Trabajo -RIT

Smarty Colombia SAS BIC cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, por medio del cual, se establecen las políticas y procedimientos tanto para los trabajadores como los prestadores de servicios.

En el RIT se incorporan temas entre otros, como:

-  Política de inclusión Laboral
-  Vinculación de personas mayores
-  Horario de trabajo



Adicional a ello Smarty Colombia SAS BIC cuenta con personas en prestación de servicios, quienes trabajan desde casa cumpliendo las actividades relacionadas en la orden de prestación de servicios suscrita.

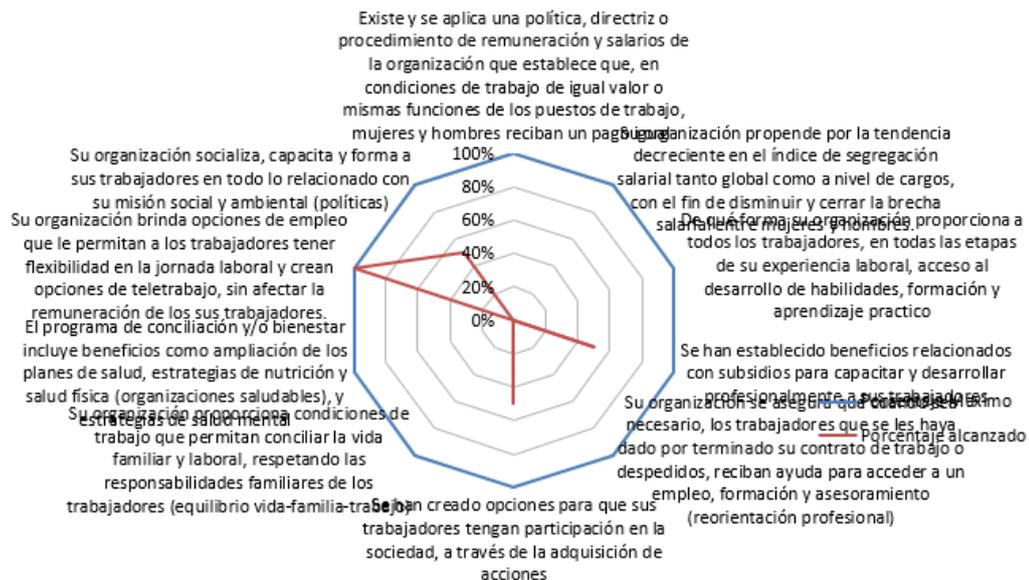
A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:

Prácticas Laborales							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	La organización deberá demostrar que tiene una política, directriz o procedimiento de remuneración basado en cargos y funciones. 0 - No lo tiene 1 - Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas 2 - Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, experiencia, entre otros)	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector 0 - No realiza 1 - No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica 2 - Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años)	0	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de	La organización deberá presentar un programa de formación derivado de fuentes de identificación de necesidades (incluyendo la evaluación del desempeño). 0 - No tiene programa 1 - Se encuentra en construcción 2 - Existe un programa de formación	0	0	100%	0%

	Prácticas Laborales	habilidades, formación y aprendizaje práctico	capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual				
	Prácticas Laborales	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0 - No tienen ningún tipo de apoyo 1 - La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado 2 - Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	50	25	100%	50%
0-ene-00	Prácticas Laborales	Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación)	La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad 0 - No tiene programas de ayuda y/o apoyo 1 - La organización realiza esfuerzos de tipo aleatorio y presenta evidencias sin estructura 2 - Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en sociedad	50	0	100%	0%
	Prácticas Laborales	Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan	La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales) 0 - No ha desarrollado iniciativas de este tipo	50	25	100%	50%



	participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones	1- La organización vinculará a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico 2- La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un programa de beneficios que tengan como prioridad el equilibrio en estas tres dimensiones 0- No tiene programa de conciliación y/o beneficios 1- Presenta un programa de beneficios pero no garantiza el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados 2- Cuenta con un programa de conciliación y/o bienestar fundamentado en las expectativas y necesidades de sus empleados La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar 0- No aborda estos temas 1- Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas 2- Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o más aspectos La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexitempo y flexi espacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus empleados	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo)	El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	0- No tiene estas iniciativas 1- Se encuentra en fase piloto de implementación 2- Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0- No lo hace 1- Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2- Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	50	50	100%	100%
Prácticas Laborales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	0- No lo hace 1- Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2- Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	50	25	100%	50%
TOTAL PUNTAJE			250	125	100%	50%



4. PRÁCTICAS AMBIENTALES

4.1. Contexto de prácticas ambientales

El medio ambiente es el conjunto de componentes físicos, químicos, biológicos y sociales capaces de causar efectos directos o indirectos, en un plazo corto o largo, sobre los seres vivos y las actividades humanas (definición establecida en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente, en Estocolmo, 1972).

Una organización debería asumir responsabilidades por los impactos ambientales provocados por sus actividades, implementar programas desde una perspectiva de sostenibilidad basada en el riesgo y asumir el costo de la contaminación que causa. Además de evaluar los impactos ambientales antes de iniciar un nuevo proyecto o actividad, satisfacer las necesidades humanas usando recursos de manera más eficiente y generando menos contaminación y residuos, buscando con ello adoptar y promover el desarrollo de tecnologías y servicios ambientales apropiados. Tener en cuenta el desempeño ambiental, social y ético de los productos o servicios que está adquiriendo a lo largo de todo su ciclo de vida posibilita crear toma de conciencia y promover el aprendizaje para apoyar los esfuerzos ambientales dentro de la organización y su esfera de influencia. Estas consideraciones y principios que propone la norma se sustentan en cuatro asuntos ambientales: prevención de la contaminación, uso sostenible de recursos, mitigación del cambio climático y adaptación al mismo, y protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de los hábitats naturales.

4.2. Información a reportar Prácticas Ambientales

3.2.1. Objetivos de la dimensión: En esta dimensión se contemplan las siguientes actividades de beneficio e interés colectivo: Utilizar sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgar incentivos de los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.

3.2.2. Logros específicos: En Smarty Colombia S.A.S BIC, estamos comprometidos con las buenas prácticas ambientales, es por esto que buscamos la organización al momento de recolectar nuestros desechos, priorizando las iniciativas de reducción del impacto ambiental (como medidas de reducción de consumo de energía y agua) y la promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente para ello hemos decidido reemplazar los bombillos tradicionales de alto consumo energético por bombillos ahorradores LED, en aras de ver reflejado por lo menos una disminución del 10% del consumo de electricidad.

Así mismo, en aras de contribuir con las buenas practicas ambientales, firmo acuerdo comercial con la empresa: RECUPERADORA DE ORIENTE SAS BIC el cual tiene por objeto: *“la prestación del servicio de separación y transporte, que comprende la recolección de residuos aprovechables separados en la fuente, el transporte selectivo hasta la estación, así como su clasificación y pesaje. Servicio que deberá brindarse con oportunidad y eficiencia, a partir de la firma del presente acuerdo.”* Buscando con ello la recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos aprovechables.





RECUPERADORA DE ORIENTE SAS BIC
Transformando Vida
Nit. 901.419.832 - 1

ACUERDO COMERCIAL

I. TABLA N. 1. DATOS DE "LA EMPRESA"

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	RECUPERADORA DE ORIENTE SAS BIC
CÉDULA O NIT	901.419.832-1
REPRESENTANTE LEGAL	DIANA MARCELA OSPINA OSSA
CÉDULA DE CIUDADANÍA	25.181.882
DIRECCIÓN	MZ 5 CS 38E LOCAL 1 – LA GRACIELA
TELÉFONO	3422994

II. TABLA N. 2. DATOS DEL "ALIADO"

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	SMARTY COLOMBIA SAS BIC
SEDE	PEREIRA
IDENTIFICACIÓN	NIT 900.249.549-6
DIRECCIÓN	CR 7 19 28 EDF TORRE BOLIVAR OF 1504
TELÉFONO	3104918242
CORREO ELECTRÓNICO	smarty.colombia@gmail.com
FECHA DE INICIO DEL ACUERDO	19/08/2022

MANIFIESTAN

- I. Que la empresa RECUPERADORA DE ORIENTE S.A.S BIC, realizará la recolección de los residuos sólidos aprovechables a partir del 19 de agosto del 2022.
- II. Que ambas partes, reconociendo la naturaleza mercantil del presente acuerdo, desean formalizarlo de acuerdo a las siguientes estipulaciones:

+57 3145458829

recuperadoradeorienter@gmail.com

Mz 5 Cs 38e Local1
La Graciela - Dosquebradas



Como oportunidad de mejora se tiene la implementación de charlas al personal parte de nuestra empresa con el fin de concientizar y dar a conocer la importancia de las prácticas ambientales, iniciando por el ahorro de agua, luz y el correcto reciclaje. También se tiene previsto la alianza con una empresa encargada de la reforestación y de esta manera contribuir de una forma más activa con la protección del medio ambiente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos desde la aplicación de la herramienta de evaluación:



Prácticas Ambientales							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Máximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
	Prácticas Ambientales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0 - No lo hace 1 - Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2 - Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	50	25	100%	50%
	Prácticas Ambientales	Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez al año	La organización deberá presentar evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual 0 - No realiza auditorías ambientales 1 - Realiza auditorías ambientales de forma esporádica 2 - Realiza auditorías ambientales con una	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías				

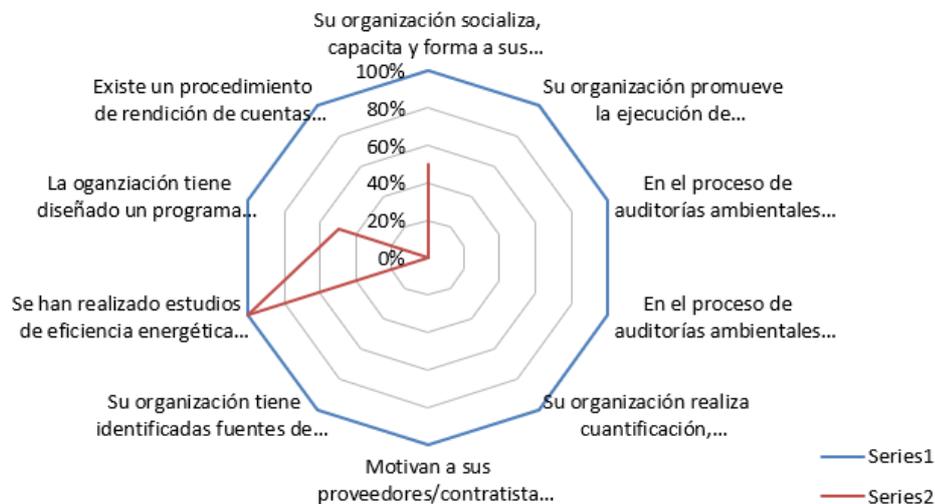
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía)	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías ambientales 1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluye la variable de generación y aprovechamiento de residuos sólidos	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0 - No hace auditorías ambientales 1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (programas de aprovechamiento, reutilización)	0	0	100%	0%
			La organización deberá presentar un programa de				



0-ene-00	Prácticas Ambientales	Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (inventario GEI, medición de la huella de carbono, programas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.)	procedimiento asociado al control de las emisiones 0 - No realiza acciones de control de las emisiones 1 - Tiene cuantificada su huella de carbono por medios informales y no ha implementado iniciativas de adaptación y/o mitigación del cambio climático 2 - Tiene un programa de control de las emisiones y cuenta con todas las variables necesarias para definir estrategias de adaptación y	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Motivan a sus proveedores/contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	La organización deberá presentar los mecanismos con los cuales promueve la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor 0 - No tiene mecanismos 1 - Los tiene identificados pero aún no los aplica 2 - Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías	0	0	100%	0%
	Prácticas Ambientales	Su organización tiene identificadas fuentes de energías renovables y posee un cronograma de adopción e	La organización deberá suministrar evidencias de identificación e implementación gradual de energías renovables en su operación 0 - No tiene identificadas 1 - Las tiene identificadas pero	0	0	100%	0%

		implementación gradual de estas en su operación	no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo 2 - Tiene identificadas las iniciativas y posee un				
	Prácticas Ambientales	Se han realizado estudios de eficiencia energética y se han implementado iniciativas de iluminación eficiente	La organización deberá suministrar evidencia que demuestre que se han implementado iniciativas de eficiencia energética por lo menos en el campo de la iluminación 0 - No se han implementado iniciativas de iluminación eficiente 1 - Se tienen identificadas las oportunidades de cambio 2 - Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por este ítem en particular	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	La organización deberá presentar un programa de incentivos para los trabajadores que decidan utilizar medios de transporte alternativos y sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo 0 - No hay estrategias de movilidad sostenible 1 - Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello 2 - Se promueve la movilidad	50	25	100%	50%

			sostenible y se apoya en un				
	Prácticas Ambientales	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y que sea divulgado a sus partes interesadas 0 - No posee mecanismo y no divulga 1 - Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno 2 - Existe un mecanismo de rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus	0	0	100%	0%
TOTAL PUNTAJE				150	100	67%	



5. PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD

5.1. Contexto de prácticas con la comunidad

Se entiende por participación activa y desarrollo de la comunidad la gestión del relacionamiento con los interlocutores que habitualmente conviven con la organización en sus áreas de influencia y operación. Las empresas que se involucran de manera respetuosa con la comunidad y sus instituciones reflejan valores democráticos y cívicos, y los fortalecen abriendo espacios no solo para la comunidad.

- Esta materia fundamental está trazada por unos principios de relacionamiento con comunidades y organizaciones.
La organización es una parte de la comunidad y tiene intereses comunes con ella.
- Las comunidades tienen derecho a tomar decisiones con relación a los recursos y oportunidades de su zona.

- Es fundamental reconocer sus características: culturas, religiones y tradiciones.
- Es necesario trabajar en alianza y promover el intercambio de recursos y experiencias.

Participación activa: además de identificar las partes interesadas, debe crearse una relación con la comunidad e involucrarse con ella, reconociendo que la organización es parte de ella, y teniendo en cuenta los intereses comunes. El desarrollo de la comunidad tiene que ver con la calidad de vida de una población, pero este logro solo se consigue cuando hay responsabilidad compartida, fuerzas sociales involucradas y diversos intereses.

Estos dos elementos son parte integral del desarrollo sostenible. Por un lado, la participación activa de la comunidad ayuda a alcanzar objetivos de desarrollo y por el otro, el desarrollo de la comunidad es avanzado cuando se promueve la participación de sus miembros en los diferentes procesos y toma de decisiones; tanto la participación activa como el desarrollo de la comunidad se refuerzan a través de un comportamiento socialmente responsable.

5.2. Información a reportar Prácticas con la Comunidad

3.2.1. Objetivos de la dimensión: En esta dimensión se contemplan las siguientes actividades de beneficio e interés colectivo: Incentivar las actividades de voluntariado y crear alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

3.2.2. Logros específicos: Dentro de programas de desarrollo comunitario basados en las necesidades de las comunidades locales y dando cumplimiento a la presente dimensión, hemos realizado la vinculación de la compañía Smarty Colombia S.A.S BIC con la ASOCIACION RENACER AFRO ubicada en la ciudad de Pereira, de la cual somos socios honorarios, aportando a la misma con actividades de apoyo científico en lo referente a prestar el servicio en gerencia de proyectos aportando significativamente al cumplimiento del objeto social de la asociación.

Actualmente, una de nuestras trabajadoras perteneciente a la etnia afrocolombiana es miembro activo de esta asociación, realizando diversas actividades y participando en los procesos sociales en las comunidades afrodescendientes, en cumplimiento de la línea trazada de trabajo de enfoque diferencial en el municipio de Pereira, donde habita la gran parte de la población Afrodescendiente en condiciones de vulnerabilidad.

Así mismo, nuestro objetivo es seguir apoyando y contribuyendo con estas obras sociales, por lo cual, nos encontramos prestos a seguir participando en las actividades futuras de voluntariado que la fundación requiera y a esperar de poder llevar a cabo más actividades de voluntariado donde podamos estar vinculados buscando así el crecimiento social en nuestra empresa.



CONCLUSIONES

1. Al haber adoptado recientemente la condición BIC -año 2021-, la compañía se ha coordinado rápidamente con los estándares y dimensiones de beneficio e interés colectivo puesto que desde su esencia realiza muchas de las actividades relacionadas con su nueva condición.
2. Haber logrado en la calificación 73,1%, es un orgullo para nosotros, al entender que esto no lo hacemos por un interés comercial o de imagen, sino por la convicción de todos.
3. El hecho de ser una pequeña empresa, nos dificulta cumplir con algunas de las variables, sin embargo, esto no debe ser impedimento para trazar un plan a futuro que nos permita cada vez cumplir más variables.

4. Al realizar este informe de gestión BIC, hemos podido evidenciar que al adquirir esta condición de SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO empresa triple propósito, es un crecimiento continuo tanto de la empresa como del personal que en ella labora, seguirá siendo de nuestro interés seguir ejecutando y avanzado en las dimensiones seleccionada y seguir creciendo en todos los ámbitos estipulados.

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS -SMARTY COLOMBIA SAS BIC-

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS						
Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
Gobierno Corporativo	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés	La organización deberá presentar evidencias del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los cuales se encuentra dicha información 0 - No ha socializado o divulgado 1 - Se hizo socialización y divulgación a nivel interno de la organización 2 - Se presentan evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información está documentada	50	25	100%	50%
Gobierno Corporativo	Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empelados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como aprte de una estrategia de transparencia 0 - No lo hace 1 - Se presentan resultados o se hace rendición e cuentas generalizada 2 - Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagógicamente)	0	0	100%	0%
Gobierno Corporativo	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	La organización deberá presentar evidencias que demuestre que existen políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionados con la composición de juntas directivas, cargos directivos, proveedores, entre otros 0 - No tiene políticas, directrices y/o lineamientos 1 - La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas 2 - La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices y/o lineamientos relacionados con las variables del apartado	50	50	100%	100%
Gobierno Corporativo	La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad	La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la sociedad 0 - No cuenta con códigos o manuales de este tipo 1 - Se encuentra en construcción 2 - Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)	0	0	100%	0%
Modelo de Negocio	Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación e prácticas e comercio justo como oportunidades para productores en desventaja económica, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras 0 - No tiene implementación de estas prácticas 1 - Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación	0	0	100%	0%

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS						
Modelo de Negocio	Se tienen definidos lineamientos que dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementan normas equitativas, sociales y ambientales.	La organización deberá presentar directrices, lineamientos o procedimientos que involucren conceptos de equidad, sociedad y medio ambiente como variables importantes para celebración de contratos 0 - No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto 1 - Se tienen identificados pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación 2 - Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que involucren este tipo de variables	0	0	100%	0%
Modelo de Negocio	Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado	La organización deberá presentar un proceso de abastecimiento/compra/adquisiciones que contemple variables de desarrollo del mercado local 0 - No compra, adquiere o contrata bienes, productos y/o servicios de carácter local 1 - Se tienen identificados proveedores y contratistas locales pero no hay calidad suficiente para comprar, adquirir o contratar 2 - Tiene un procedimiento definido que busca desarrollar la zona mediante estas prácticas	50	50	100%	100%
Modelo de Negocio	En el proceso de abastecimiento/compra/adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenezcan a mujeres y/o minorías	La organización debe complementar la información de la pregunta anterior con información de lineamientos para tener en cuenta proveedores y/o contratistas que pertenezcan a mujeres y/o minorías 0 - No se tienen en cuenta 1 - El procedimiento actual se encuentra en ajustes de estas variables 2 - Se tiene incluido dentro de las variables del procedimiento actual y es trazable	50	50	100%	100%
Modelo de Negocio	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de esta estrategia 0 - No promueve programas de este tipo 1 - Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel 2 - Tiene programas de participación accionario o apadrinamiento de estas organizaciones	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	La organización deberá demostrar que tiene una política, directriz o procedimiento de remuneración basado en cargos y funciones. 0 - No lo tiene 1 - Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas 2 - Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, expertise, entre otros)	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin	La organización evaluada deberá demostrar que realiza ejercicios de nivelación salarial acorde con los estándares gubernamentales o históricos del sector 0 - No realiza 1 - No realiza diferenciales identificables, pero no realiza esta actividad de forma periódica	0	0	100%	0%



CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS						
	de distribución y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	2- Presentar análisis de brechas porocionalmente (por no menos de 400 que años) para determinar la brecha salarial entre cargos y género				
Prácticas Laborales	De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico	La organización deberá presentar un programa de formación derivado de fuentes de identificación de necesidades (incluyendo la evaluación del desempeño). 0- No tiene programa 1- Se encuentra en construcción 2- Existe un programa de formación, capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0- No tiene ningún tipo de apoyo 1- La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado 2- Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	50	25	100%	50%
Prácticas Laborales	Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)	La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad 0- No tiene programas de ayuda y/o apoyo 1- La organización realiza esfuerzos de tipo alatorio y presenta evidencias sin estructura 2- Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en convenio con otras entidades	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones	La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales) 0- No ha desarrollado iniciativas de este tipo 1- La organización vincula a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico 2- La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal	50	25	100%	50%
Prácticas Laborales	Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo)	La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un programa de beneficios que tenga como prioridad el equilibrio en estas tres dimensiones 0- No tiene programa de conciliación y/o beneficios 1- Presenta un programa de beneficios pero no garantiza el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados 2- Cuenta con un programa de conciliación y/o bienestar fundamentado en las expectativas y	0	0	100%	0%

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS						
Prácticas Laborales	El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental	La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar 0- No aborda estos temas 1- Solo cumple con lo establecido legalmente para estos temas 2- Presenta evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas	0	0	100%	0%
Prácticas Laborales	Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexitempo y flexi espacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores 0- No tiene estas iniciativas 1- Se encuentra en fase piloto de implementación 2- Tiene horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia	50	50	100%	100%
Prácticas Ambientales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0- No lo hace 1- Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2- Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	50	25	100%	50%
Prácticas Ambientales	Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez a año	La organización deberá presentar evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual 0- No realiza auditorías ambientales 1- Realiza auditorías ambientales de forma esporádica 2- Realiza auditorías ambientales con una periodicidad anual	0	0	100%	0%
Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía)	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0- No hace auditorías ambientales 1- Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento 2- Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (diminución en el uso de recursos)	0	0	100%	0%
Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluye la variable de generación y aprovechamiento de residuos sólidos	La organización deberá presentar el contenido de su programa de auditorías ambientales para validar la inclusión de estas variables de ahorro y uso eficiente de recursos 0- No hace auditorías ambientales 1- Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento 2- Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (programas de aprovechamiento, reutilización y/o reciclaje, acciones de disminución en la generación)	0	0	100%	0%

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS						
	Carbono, programas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.)	definir estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático				
Prácticas Ambientales	Motivan a sus proveedores/contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	La organización deberá presentar los mecanismos con los cuales promueve la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor 0- No tiene mecanismos 1- Los tiene identificados pero aún no los aplica 2- Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor	0	0	100%	0%
Prácticas Ambientales	Su organización tiene identificadas fuentes de energías renovables y posee un cronograma de adopción e implementación gradual de estas en su operación	La organización deberá suministrar evidencias de identificación e implementación gradual de energías renovables en su operación 0- No tiene identificadas 1- Las tiene identificadas pero no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo 2- Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo	0	0	100%	0%
Prácticas Ambientales	Se han realizado estudios de eficiencia energética y se han implementado iniciativas de iluminación eficiente	La organización deberá suministrar evidencia que demuestre que se han implementado iniciativas de eficiencia energética por lo menos en el campo de la iluminación 0- No se han implementado iniciativas de iluminación eficiente 1- Se tienen identificadas las oportunidades de cambio 2- Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por este ítem en particular	50	50	100%	0%
Prácticas Ambientales	La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	La organización deberá presentar un programa de incentivos para los trabajadores que decida utilizar medios de transporte alternativos y sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo 0- No lo posee mecanismo y no divulga 1- Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello 2- Se promueve la movilidad sostenible y se apoya en un programa de incentivos	50	25	100%	50%
Prácticas Ambientales	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y que sea divulgado a sus partes interesadas 0- No posee mecanismo y no divulga 1- Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno 2- Existe un mecanismo de rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus partes interesadas	0	0	100%	0%
	Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad				



CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS						
	individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	1 - Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores 2 - Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores				
Prácticas con la Comunidad	La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores	La organización deberá demostrar que incentiva la participación de sus trabajadores en actividades de voluntariado 0 - No incentiva 1 - Incentiva desde iniciativas externas 2 - Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas	50	25	100%	50%
Prácticas con la Comunidad	Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad	La organización deberá demostrar iniciativas de creación de alianzas con fundaciones u otras entidades para apoyar obras sociales que vayan en línea con las expectativas y necesidades de la comunidad 0 - No realiza alianzas 1 - Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad pero no se hacen alianzas para apoyar obras 2 - Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alineadas con expectativas y necesidades de la comunidad	50	50	100%	100%
PUNTAJE TOTAL			650	475		73%