

SMARTY COLOMBIA
INTERVENTORÍA Y CONSULTORÍA



**INFORME DE GESTIÓN BIC
SMARTY COLOMBIA SAS BIC
2026**

**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 empresa 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. Demostrando así el compromiso de la empresa con la sostenibilidad, la responsabilidad social, el impacto positivo en el medio ambiente y la economía; encuadrando dichas actuaciones dentro del estándar independiente escogido para el efecto, y estableciendo como periodo del reporte lo acaecido en el año 2025.

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 (08) de abril de 2021 mediante acta No. 025 de Asamblea Extraordinaria de Accionistas. No obstante, la Empresa desde antes ha cumplido con algunas de las variables definidas, dado el 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.

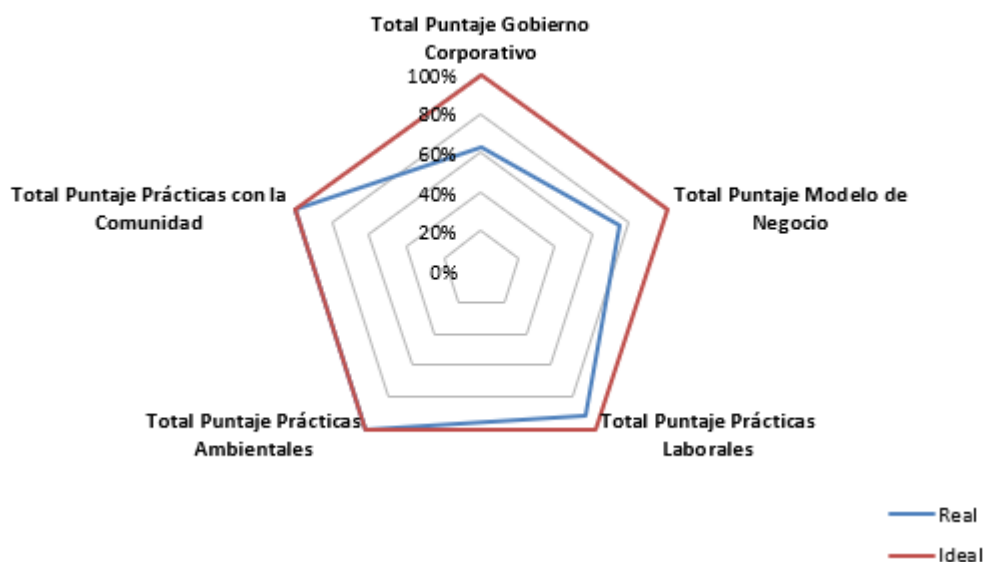
d. Resumen ejecutivo

La empresa informante presenta el resultado de la evaluación realizada por SMARTY COLOMBIA S.A.S 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	63%	100%	63,0%
Total Puntaje Modelo de Negocio	75%	100%	75,0%
Total Puntaje Prácticas Laborales	92%	100%	92,0%
Total Puntaje Prácticas Ambientales	100%	100%	100,0%
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	100%	100%	100,0%
TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN	800	900	88,9%



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, daremos una descripción sobre los impactos positivos que ha tenido nuestra empresa desde que adquirió la condición de SOCIEDAD DE BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO, y que se han venido desarrollando durante el año 2025 en cada una de las dimensiones escogidas por la misma:

1. Gobierno Corporativo.

1.1. Contexto del Gobierno Corporativo

Nuestra Empresa ha implementado un modelo de gobierno corporativo que integra los principios BIC en su estructura organizacional, garantizando transparencia, ética y responsabilidad en todas sus operaciones. Este modelo busca equilibrar los intereses económicos con el compromiso social y ambiental, asegurando que las decisiones estratégicas consideren el impacto en todos los grupos de interés.

La empresa se asegura de cumplir con todas las normativas aplicables y va más allá, adoptando estándares voluntarios que elevan su desempeño en materia de sostenibilidad, incluyendo los específicos para el sector de consultoría e interventoría. La Empresa se ha basado en mecanismos formales e informales para lograr sus objetivos, considerando el tamaño de la organización y el contexto en el que opera.

1.2. Información a reportar Gobierno Corporativo

1.2.1. Objetivos de la dimensión: Expandir la diversidad en la composición del máximo órgano, 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 S.A.S. BIC es una empresa que tiene como política corporativa la promoción de la diversidad, la inclusión y el respeto por las diferencias, fomentando la participación de personas pertenecientes a distintas culturas, orientaciones, capacidades y contextos sociales dentro de su estructura organizacional.

Es por esto 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.”

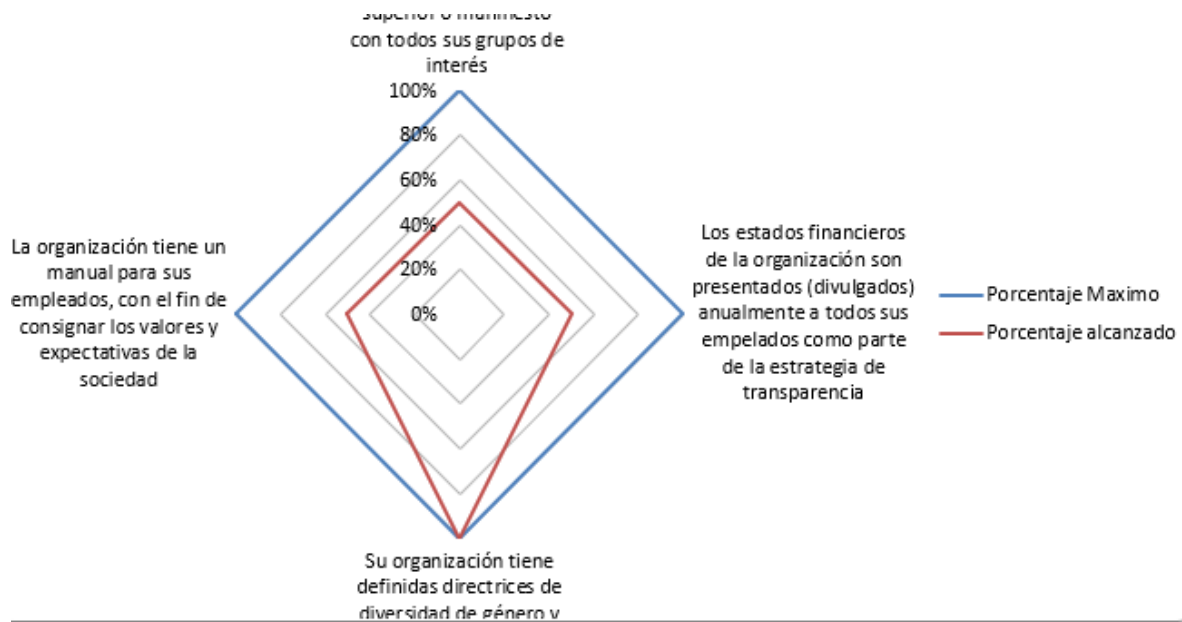
Adicionalmente, es importante reconocer que Smarty Colombia S.A.S. BIC mantiene un compromiso constante con el fortalecimiento progresivo de las distintas dimensiones BIC y con la consolidación de buenas prácticas de gobierno corporativo. En ese sentido, frente al año inmediatamente anterior, la Sociedad adoptó mecanismos orientados a fortalecer la transparencia organizacional,

implementando la divulgación anual y general de los estados financieros a todos sus empleados, promoviendo así una cultura empresarial basada en la confianza, el acceso a la información y la participación interna.

Asimismo, la Empresa se encuentra actualmente en el proceso de construcción e implementación de un manual interno dirigido a sus colaboradores, cuyo propósito es consignar y socializar los valores corporativos, principios organizacionales, lineamientos éticos y expectativas de comportamiento que orientan el desarrollo de las actividades de la Sociedad. Con ello, se busca fortalecer la cultura organizacional, promover ambientes laborales alineados con los principios de transparencia y responsabilidad empresarial, y consolidar mecanismos claros de relacionamiento entre la Empresa y sus trabajadores.

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

Gobierno Corporativo							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
SMARTY COLOMBIA SAS BIC	Gobierno Corporativo	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés	La organización deberá presentar evidencia del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior a manifiesto a sus grupos de interés, la mediar utilizar para ello y la documentar en la cual se encuentre 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%
SMARTY COLOMBIA SAS BIC	Gobierno Corporativo	Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia 0- No la hace 1- Se presentan resultados que hacen rendición de cuentas generalizada 2- Se presenta evidencia de acciones de divulgación periódicas con sus empleados para compartir los estados financieros (por ejemplo)	50	25	100%	50%
SMARTY COLOMBIA SAS BIC	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	La organización deberá presentar evidencia que demuestre que existen políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionadas con la comparación de junta directiva, cargo directivo, proveedor, contractor 0- No tiene política, directrices y/o lineamientos 1- La organización cuenta con al menos 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%
SMARTY COLOMBIA SAS BIC	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 evidencia relacionada con código o manual de comportamiento donde consignan valores y expectativas de la sociedad 0- No cuenta con código o manual de este tipo 1- Se encuentra en construcción 2- Se presenta el código o manual de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)	50	25	100%	50%
TOTAL PUNTAJE				200	125	63%	



2. Modelo de negocio

2.1. Contexto del 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.**

La empresa se asegura de cumplir con todas las normativas aplicables y va más allá, adoptando estándares voluntarios que elevan su desempeño en materia de sostenibilidad, incluyendo los específicos para el sector de consultoría e interventoría.

Hemos transformado nuestra cadena de valor para asegurar prácticas sostenibles en cada eslabón. Trabajamos con proveedores que comparten nuestros valores y estándares éticos, priorizando aquellos que también operan bajo principios de triple impacto o están en proceso de transformación hacia estos.

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

2.2. Información a reportar Modelo de Negocio

2.2.1. Objetivo 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.

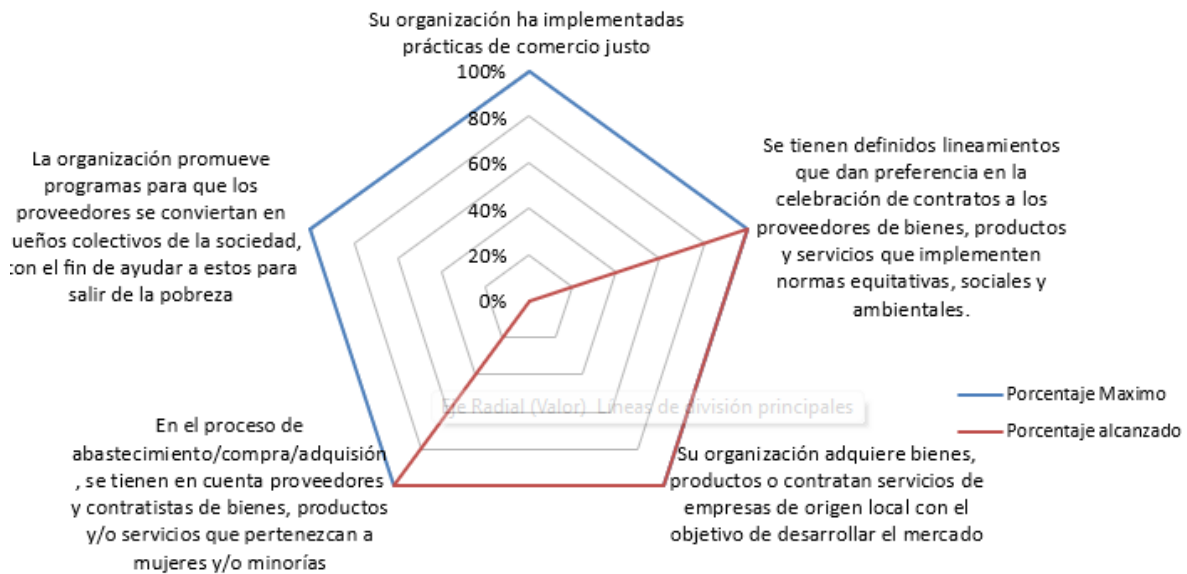
2.2.2. Logros específicos: Para Smarty Colombia S.A.S. BIC, mantener una conducta ética en las relaciones con sus partes interesadas, tanto internas como externas, constituye un valor fundamental dentro de su modelo de negocio. Por ello, la Sociedad implementa buenas prácticas corporativas que abarcan desde el relacionamiento con sus trabajadores hasta los procesos de selección y contratación de proveedores, promoviendo principios de transparencia, equidad y responsabilidad empresarial.

En desarrollo de este compromiso, la Empresa ha definido directrices, lineamientos y procedimientos orientados a priorizar la celebración de contratos con proveedores de bienes, productos y servicios que implementen prácticas equitativas, sociales y ambientales dentro de sus operaciones. Lo anterior tiene como finalidad fortalecer relaciones comerciales responsables y fomentar alianzas con organizaciones que compartan principios relacionados con la sostenibilidad, la inclusión y la ética empresarial.

Asimismo, dentro de su procedimiento de contratación de proveedores, la organización promueve la igualdad de género y la preferencia por proveedores locales y regionales, incentivando el crecimiento económico de empresas del entorno y la consolidación de redes comerciales sostenibles. En este sentido, se celebró un contrato de arrendamiento para el alquiler de una impresora con código ST-005, así como para el mantenimiento de los equipos de oficina de la sede principal, con un proveedor local cuya composición accionaria mayoritaria está conformada por mujeres. Dicho contrato ha sido ejecutado satisfactoriamente, incluyendo el pago oportuno de las obligaciones económicas derivadas de las respectivas facturas, permitiendo a la Sociedad desarrollar sus actividades operativas de manera eficiente y alineada con sus principios de responsabilidad corporativa.

El compromiso de Smarty Colombia SAS BIC con los proveedores locales va más allá del cumplimiento de los principios BIC. La empresa busca ser un aliado estratégico para impulsar el crecimiento conjunto, contribuyendo al fortalecimiento de las economías locales mediante relaciones comerciales éticas, equitativas y sostenibles.

Modelo de Negocio							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
SMARTY COLOMBIA SAS BIC	Modelo de Negocio	Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación o prácticas de comercio justo como oportunidades para productores en desarrollo económico, transparencia, responsabilidad y tradición 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 2 - Tiene implementadas prácticas de comercio justo	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 involucren conceptos de equidad, sociedad y medio ambiente como variables importantes para calibración de contratos 0 - No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto 1 - Si tiene identificados pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación 2 - Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que involucran este tipo de variables	50	50	100%	100%
	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 compran, adquieren o contratan bienes, productos y/o servicios de carácter local 1 - Si tiene 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 los 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 evidencias de ejecución de este estrategia 0 - No promueve programas de este tipo 1 - Desarrolla programas y/o contratistas para mejorar su nivel 2 - Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones	0	0	100%	0%
TOTAL PUNTAJE				150	150	100%	



3. Prácticas laborales

3.1. Contexto de prácticas laborales

En nuestra empresa de consultoría e interventoría, entendemos que nuestro activo más valioso es el talento humano. Por ello, hemos implementado prácticas laborales que promueven el bienestar

integral, la inclusión, el desarrollo profesional y personal, y un ambiente de trabajo digno y estimulante, alineado con nuestra condición de sociedad BIC.

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 indubitable 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 comunicaciones 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 derivada del COVID-19 y con fundamento en las disposiciones normativas y lineamientos vigentes para la época, Smarty Colombia S.A.S. BIC implementó una política de teletrabajo orientada a brindar alternativas flexibles en la jornada laboral de sus colaboradores. En virtud de ello, se estableció un esquema de alternancia entre jornadas desarrolladas desde casa y jornadas presenciales en oficina, permitiendo a los trabajadores optimizar sus tiempos, compartir espacios de calidad con sus familias, atender asuntos personales y reducir los efectos derivados de la congestión vehicular, promoviendo simultáneamente prácticas asociadas al cuidado del medio ambiente.

Es importante poner de presente que, incluso antes de adoptar formalmente la condición de sociedad BIC, la Empresa ya había socializado con sus colaboradoras la intención de implementar esquemas de flexibilidad laboral, garantizando que dichas medidas no generaran disminución alguna en los salarios o condiciones pactadas inicialmente. Asimismo, dentro de las políticas internas de la organización no se evidencian diferencias significativas relacionadas con brechas salariales entre hombres y mujeres, promoviendo así criterios de equidad y remuneración justa conforme a las funciones, responsabilidades y experiencia de cada trabajador.

De igual forma, la organización se encuentra actualmente en el proceso de implementación de su política de desconexión laboral, entendida como una práctica orientada a promover hábitos adecuados de descanso, recuperación y aprovechamiento del tiempo libre por parte de los trabajadores, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 y demás disposiciones aplicables en materia laboral. Con ello, la Sociedad busca fortalecer ambientes de trabajo saludables y garantizar condiciones laborales alineadas con la normatividad vigente y el bienestar integral de sus colaboradores.

Por otro lado, la Empresa mantiene un compromiso permanente con el fortalecimiento de las capacidades profesionales y personales de sus trabajadores. En este sentido, se ha adoptado un programa estructurado de beneficios y capacitaciones que contribuye al desarrollo de habilidades técnicas, al crecimiento profesional y al fortalecimiento de competencias relevantes para el desarrollo de las actividades de la organización. Adicionalmente, la Sociedad ha venido desarrollando espacios de sensibilización, capacitación y formación dirigidos a sus colaboradores respecto de la misión social y ambiental de la Empresa, con el propósito de fortalecer la apropiación de los principios BIC y fomentar una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad, la responsabilidad social y el impacto positivo.

Finalmente, la preocupación de la compañía no se limita exclusivamente al ámbito profesional, sino que también comprende el bienestar humano e integral de sus trabajadores. Por esta razón, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se implementan programas relacionados con estilos de vida saludable, salud mental y manejo del riesgo psicosocial, los cuales son liderados por profesionales en Psicología y orientados a promover ambientes laborales sanos, equilibrados y favorables para todos los integrantes de la organización.

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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **SMARTY COLOMBIA S.A.S. BIC** (en adelante la Empresa), domiciliada en la Calle 20 # 20 113 Urbanización Santa Catalina 1 Bloque 1 Apartamento de la ciudad de Pereira – Risaralda y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus empleados.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

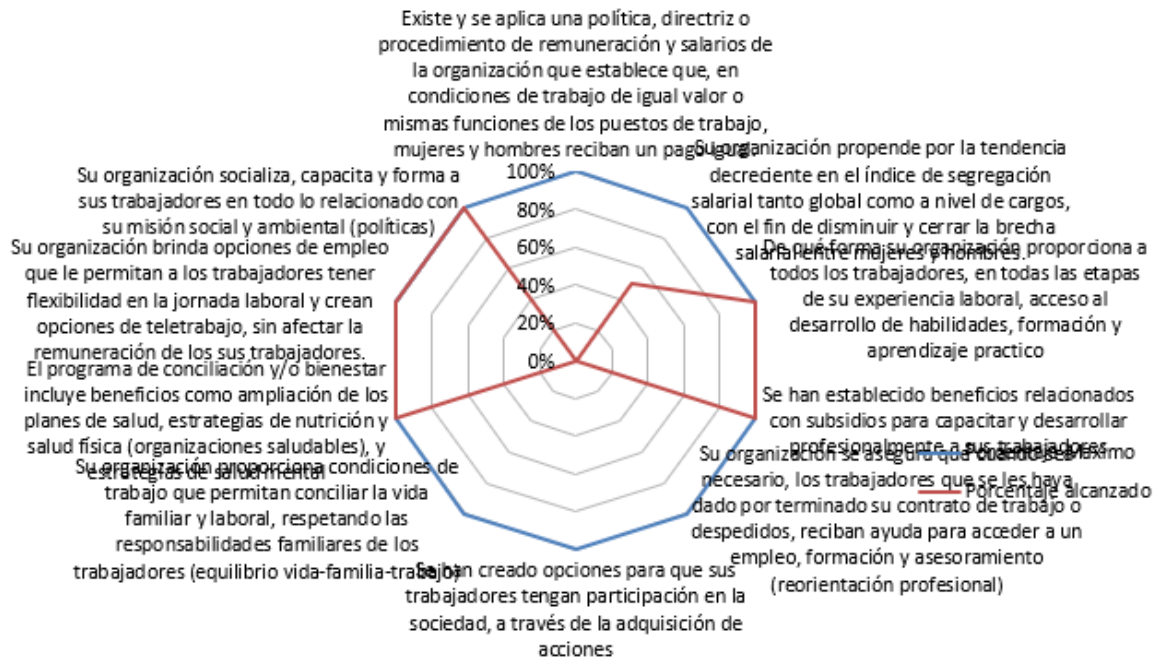
ARTÍCULO # 1. Quien aspire a desempeñar un cargo ofertado por la Empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes

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
SMARTY COLOMBIA SAS R.C	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	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) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género	50	25	100%	50%
	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	50	50	100%	100%
	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	50	50	100%	100%
	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 aleatorio y presenta evidencias sin estructura 2 - Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en	0	0	100%	0%

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE	Porcentaje
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	0	0	100%
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 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	0	0	100%
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 - Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas 2 - Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas	50	50	100%
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 flexi tiempo 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 - Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia	50	50	100%
Prácticas Laborales	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	50	100%
TOTAL PUNTAJE			300	275	92%



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

4.2.1 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.

4.2.2. Implementación: En Smarty Colombia S.A.S. BIC existe un compromiso permanente con la implementación de buenas prácticas ambientales orientadas a la sostenibilidad y al uso responsable de los recursos naturales. En desarrollo de este compromiso, la Sociedad ha adoptado medidas encaminadas a fortalecer la cultura ambiental dentro de la organización, promoviendo entre sus colaboradores acciones relacionadas con la reducción del impacto ambiental, el consumo eficiente de recursos y la adopción de tecnologías amigables con el medio ambiente.

En este sentido, la Empresa implementó iniciativas de eficiencia energética mediante el reemplazo de bombillos tradicionales de alto consumo por sistemas de iluminación LED ahorradores, con el propósito de disminuir el consumo de energía eléctrica y optimizar el uso de los recursos dentro de sus instalaciones. Estas medidas han permitido generar resultados favorables tanto para la organización

como para el entorno ambiental, fortaleciendo las políticas internas de sostenibilidad y eficiencia energética.

Asimismo, la Sociedad suscribió un acuerdo comercial con Recuperadora de Oriente S.A.S. BIC, cuyo objeto consiste en la prestación del servicio de separación, recolección, transporte, clasificación y pesaje de residuos aprovechables. Lo anterior tiene como finalidad promover la adecuada gestión y disposición final de residuos sólidos reciclables, fomentando prácticas de aprovechamiento y reciclaje dentro de las actividades desarrolladas por la Empresa.

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

- 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.
- Que ambas partes, reconociendo la naturaleza mercantil del presente acuerdo, desean formalizarlo de acuerdo a las siguientes estipulaciones:

+57 314540829
recuperadadorientebic@gmail.com
Mz 5 Cs 38e Local 1
La Graciela - Desquebrado

De igual forma, la organización implementó una política integral de gestión ambiental orientada a sensibilizar y capacitar a sus colaboradores frente a la importancia de las prácticas ambientales y el impacto positivo derivado de la adopción de hábitos sostenibles. En dicha política se incorporan lineamientos relacionados con el ahorro de agua y energía, el adecuado manejo de residuos y la promoción del reciclaje, siendo socializada periódicamente con los trabajadores como parte de las actividades de formación y concientización ambiental adelantadas por la Sociedad.

Adicionalmente, Smarty Colombia S.A.S. BIC ha promovido programas de movilidad sostenible mediante la implementación de incentivos remuneratorios dirigidos a los trabajadores que utilicen medios de transporte ambientalmente sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo. Esta medida, incorporada en el Reglamento Interno de Trabajo, busca incentivar hábitos de movilidad responsables y contribuir a la reducción de impactos ambientales asociados al transporte cotidiano.

Como parte de su proceso de mejora continua, la Empresa proyecta fortalecer sus estrategias ambientales mediante la realización de nuevas jornadas de sensibilización y capacitación dirigidas al

personal, enfocadas en el uso eficiente de recursos, el reciclaje y la sostenibilidad ambiental. Asimismo, la Sociedad contempla la posibilidad de generar alianzas con organizaciones dedicadas a procesos de reforestación y protección ambiental, con el propósito de incrementar progresivamente su impacto positivo y consolidar prácticas corporativas alineadas con los principios de sostenibilidad y responsabilidad empresarial.

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

Prácticas Ambientales							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	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	50	100%	100%
	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 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 (disminución en el uso 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 y/o reciclaje	0	0	100%	0%

SMARTY COLOMBIA SAS BIC	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.)	La organización deberá presentar un programa o 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 mitigación al cambio climático	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	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%	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 sostenible y se apoya en un programa de incentivos	50	50	100%	100%
	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	150	100%	



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

5.2.1. 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.

5.2.2. Logros específicos: En desarrollo de programas orientados al fortalecimiento comunitario y en cumplimiento de esta dimensión, Smarty Colombia S.A.S. BIC ha consolidado su vinculación con la Asociación Guadalupe Zapata, ubicada en la ciudad de Pereira, de la cual hace parte como socio honorario. A través de esta alianza, la compañía ha contribuido mediante actividades de apoyo científico y asesoría en gerencia de proyectos, aportando significativamente al cumplimiento del objeto social de la asociación.

Actualmente, una de nuestras colaboradoras, perteneciente a la comunidad afrocolombiana, participa activamente en dicha asociación, desarrollando actividades de servicio social dirigidas a personas en condición de discapacidad. Estas acciones se encuentran alineadas con el enfoque diferencial promovido en el municipio de Pereira, donde habita una importante población afrodescendiente en situación de vulnerabilidad.

La Empresa cuenta con políticas de inclusión y no discriminación, así como con reconocimientos otorgados por el Ministerio del Trabajo relacionados con la protección y promoción de poblaciones vulnerables, entre ellas adultos mayores y mujeres cabeza de familia. Adicionalmente, con el propósito de fortalecer las prácticas de impacto comunitario, Smarty Colombia S.A.S. BIC fomenta entre sus colaboradores la participación en actividades de voluntariado y la creación de alianzas con fundaciones y organizaciones sociales.

Como resultado de estas iniciativas, la Empresa también ha desarrollado actividades de colaboración con la Asociación Renacer Afro, brindando apoyo científico y acompañamiento en gerencia de proyectos, permitiendo así fortalecer y agilizar el cumplimiento de su objeto social.

Finalmente, la compañía reafirma su compromiso con el desarrollo social y comunitario, manifestando su disposición de continuar apoyando este tipo de iniciativas y participando activamente en futuras jornadas de voluntariado y proyectos sociales que contribuyan al bienestar y crecimiento de las comunidades.





Municipio de
Guadalupe Zapata

**ASOCIACIÓN NACIONAL DE MUJERES AFRODESCENDIENTES
GUADALUPE ZAPATA**

La suscrita Presidenta

CERTIFICA

Que la señora, **MARIZELA ELISA MUNROE MEDINA**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45541901, ha participado activamente en nuestra asociación desde el año 2021, realizando diversas actividades de trabajo social comunitaria dirigido a personas en condición de discapacidad, en cumplimiento de nuestra línea de trabajo de enfoque diferencial en el municipio de Pereira, donde habita la mayor población Afrodescendiente en condiciones de vulnerabilidad.

Se firma en Pereira, a los 01 días del mes de Febrero del 2023.

Atentamente

MARIA LUCELLY MATURANA CORDOBA
Presidenta

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

Prácticas con la Comunidad							
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
SMARTY COLOMBIA SAS BIC	Prácticas con la Comunidad	Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad 0 - No contempla estas iniciativas 1 - Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores 2 - Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores	50	50	100%	100%
	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	50	100%	100%
	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 alienadas con expectativas y necesidades de la comunidad	50	50	100%	100%
TOTAL PUNTAJE				150	150	100%	



CONCLUSIONES

1. Al haber adoptado la condición BIC, la Compañía ha implementado rápidamente los estándares y dimensiones, puesto que desde su esencia Empresarial realiza muchas de las actividades relacionadas con su condición de Beneficio e Interés Colectivo.
2. Haber logrado en la calificación 89%, 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. En comparación con el año 2025, la Empresa creció 2% en su puntaje, lo que indica una mejoría exponencial en cada una de las prácticas que se implementarán poco a poco en pro de la condición BIC.
3. Al ser una empresa pequeña, en ocasiones se nos ha dificultado cumplir con todas las variables, sin embargo, nos encontramos comprometidos para trazar un plan a futuro que nos permita adoptar herramientas más concretas que estén en sintonía con la condición BIC.
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 seleccionadas y seguir creciendo en todos los ámbitos estipulados.

**CONSOLIDADO GENERAL DE LA EMPRESA
SMARTY COLOMBIA S.A.S**

CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS								
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado	
SMARTY COLUMBIA SAS BIC	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 ha socializado y divulgado 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 empleados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia 0- No lo hace 1- Se presentan resultados o se hace rendición de cuentas generalizada 2- Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagogicamente)	50	25	100%	50%	
	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.	La organización deberá presentar evidencia 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)	50	25	100%	50%	
	Modelo de Negocio	Su organización ha implementado prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación y prácticas e comercio justo como oportunidades para productos e servicios económicos, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras 0- No tiene implementadas estas prácticas 1- Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación 2- Tiene implementadas prácticas de comercio justo	50	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 involucren conceptos de equidad, igualdad y medio ambiente como variables importantes para selección 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	50	50	100%	100%	
	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/compras/adquisiciones que contemplen 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- Tienen 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 pertenecen a mujeres y/o minorías	La organización debe complementar la información de la pregunta anterior con información de lineamientos que tienen en cuenta proveedores y/o contratistas que pertenecen a mujeres y/o minorías 0- No se tienen en cuenta 1- El procedimiento actual se encuentra en ajuste de estas variables 2- Se tiene incluido dentro de las variables el 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 accionaria o adquisición de estas organizaciones	0	0	100%	0%	
	Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directiva 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, directiva o procedimiento de remuneración basado en cargos y puestos 0- No lo tiene 1- Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas 2- Tiene una política, directiva 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- Realiza ejercicios de nivelación salarial, pero no realiza esta actividad de forma periódica 2- Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género	50	25	100%	50%	
	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 <i>permanente</i>	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	50	50	100%	100%	
	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 con un programa estructurado 2- Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	50	50	100%	100%	
	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 apoyen a trabajadores desvinculados en su proceso de empleabilidad 0- No tiene programas de ayuda y/o apoyo 1- La organización realiza servicios de tipo asesoría y presenta evidencias sin estructura 2- Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización 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 (negocios) 0- No ha desarrollado iniciativas de este tipo 1- La organización invita a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal	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)	La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un plan de beneficios que tengan como prioridad el equilibrio en estas tres dimensiones 0- No tiene programa de conciliación y/o beneficios 1- Tiene 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	0	0	100%	0%	
	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- Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas 2- Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas	50	50	100%	100%	
	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 flexibilidad 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- Tienen horarios flexibles y 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	50	100%	100%		
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 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 evidencia de la realización de auditorías ambientales con periodicidad anual 0- No realiza 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 (disminución 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%		
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 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 un programa o procedimiento asociado al control de las emisiones 0- No realiza acciones de control de las emisiones 1- Tiene cuantificación o huella de carbono por medio informales y no ha implementado iniciativas de adaptación y/o mitigación al cambio climático 2- Tiene un programa de control de las emisiones y cuenta con todas las variables necesarias para definir estrategias de adaptación y/o mitigación al cambio climático	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 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 entender 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 en el 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%	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 sostenible y se apoya en un programa de incentivos	50	50	100%	100%
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%
Prácticas con la Comunidad	Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, prosritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que lleva indicadores de vinculación de personas en situación de vulnerabilidad 0- No contempla estas iniciativas 1- Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores 2- Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores	50	50	100%	100%
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 definidas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas	50	50	100%	100%
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			900	800	89%	

SMARTY COLOMBIA S.A.S BIC.