



**INFORME DE GESTIÓN BIC
SMARTY COLOMBIA SAS BIC
2024**

**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 cuya experiencia se constituye principalmente en las áreas 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 2023.

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.

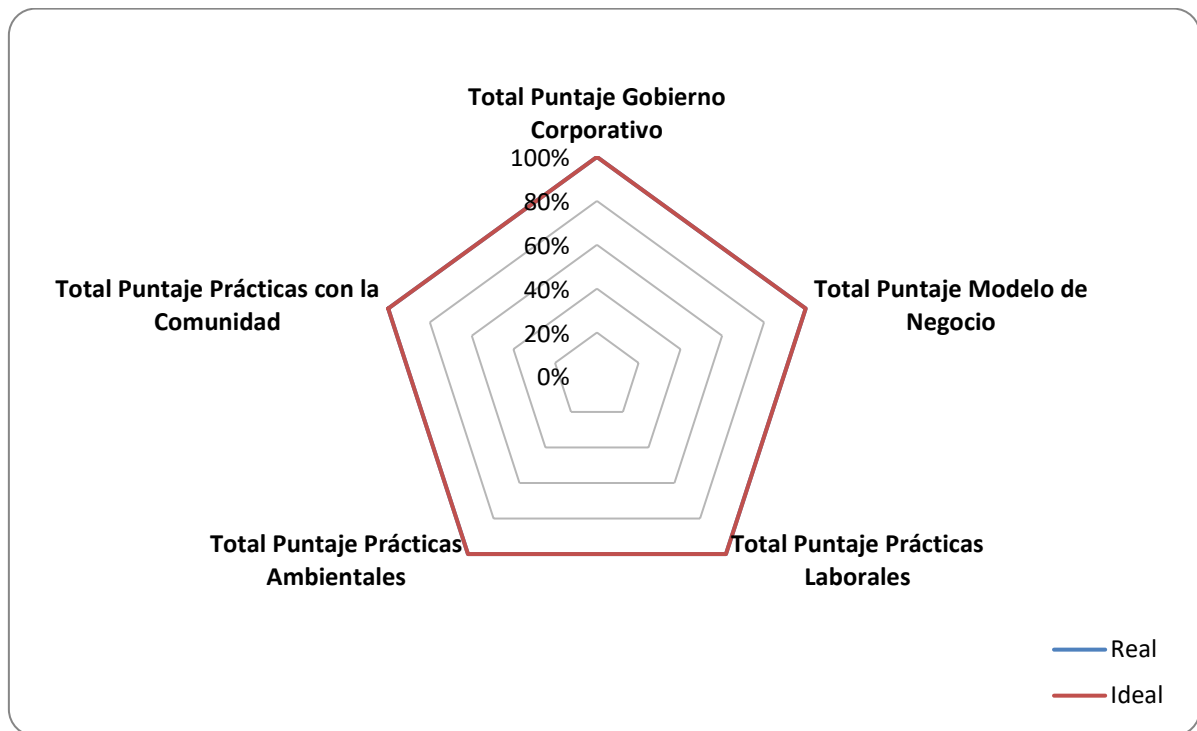
d. Resumen ejecutivo

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 máximo | % |
| Total Puntaje Gobierno Corporativo | 100% | 100% | 100,0% |
| Total Puntaje Modelo de Negocio | 100% | 100% | 100,0% |
| Total Puntaje Prácticas Laborales | 100% | 100% | 100,0% |
| Total Puntaje Prácticas Ambientales | 100% | 100% | 100,0% |
| Total Puntaje Prácticas con la Comunidad | 100% | 100% | 100,0% |
| TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN | 650 | 750 | 86,7% |



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 2023 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 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 SAS BIC es una empresa la cual tiene como política de inclusión laboral en el capítulo tercero (3er) del reglamento interno vincular personas pertenecientes a distintas culturas, orientaciones, capacidades y demás.

Es por esto, que actualmente la composición accionaria de nuestra empresa continúa liderada en un 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:

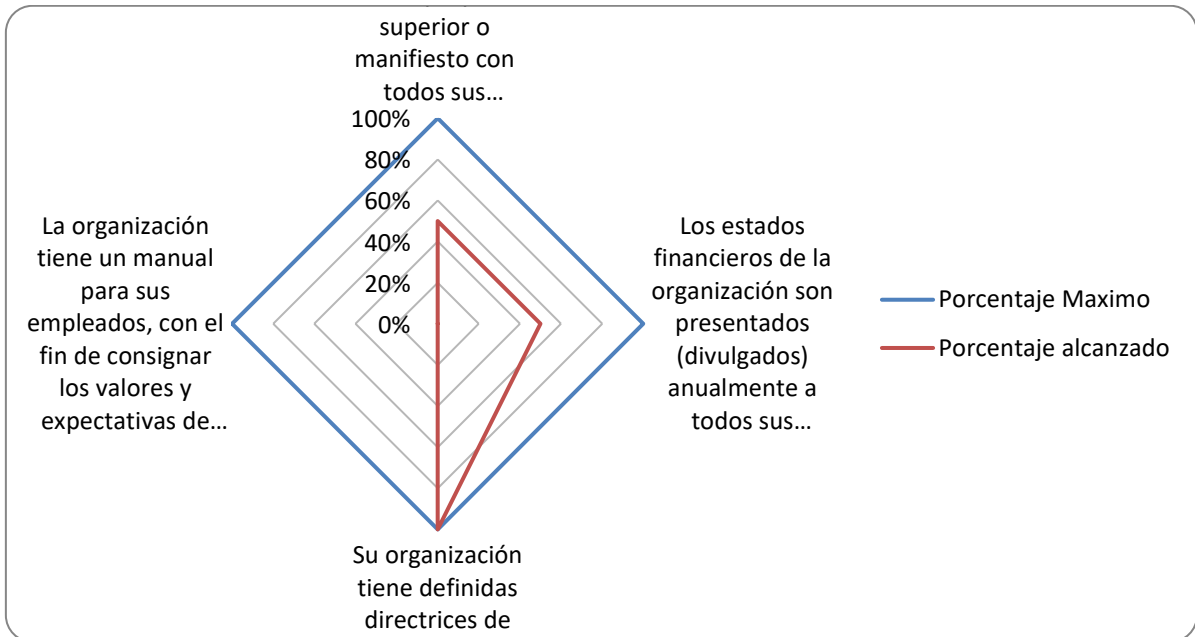
“La condición de madre cabeza de familia requiere la confluencia de los siguientes elementos, a saber: (i) que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea 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 de ayuda de los demás miembros de la familia.”

Dado el carácter público de los estados financieros de la empresa, se ha iniciado la divulgación de los estados financieros a los empleados como parte de la transparencia. Esta iniciativa busca fortalecer la comunicación interna y fomentar un mayor sentido de pertenencia y comprensión de la salud financiera de la organización entre el equipo humano. Al compartir de manera abierta y accesible esta información, se promueve la confianza mutua y se empodera a los empleados para comprender mejor el contexto en el que operan, permitiéndoles así contribuir de manera más informada y efectiva al éxito general de la empresa.

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 |
| 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 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 | 0 | 0 | 100% | - |
| | 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 (pedagógicamente) | 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, junta directiva, proveedores, etc. | "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 | La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la | 0 | 0 | 100% | - |

| | | | | | | | |
|----------------------|--|---|--|-----|----|--|-----|
| | | consignar los valores y expectativas de la sociedad | 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) | | | | |
| TOTAL PUNTAJE | | | | 100 | 75 | | 67% |



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.

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 SAS BIC** en calidad de empresa BIC comprometida con el desarrollo económico local y la sostenibilidad, ha adoptado esta iniciativa que, no solo cumple con nuestros objetivos internos de operación eficiente y coherencia con nuestras políticas corporativas, sino que también tiene un impacto significativo en las economías regionales. Al asociarnos en consorcio con proveedores locales, no solo garantizamos la calidad y la respuesta ágil que necesitamos para nuestros proyectos de consultoría, interventoría, instalación y mantenimiento TIC, sino que también estimulamos el crecimiento y la prosperidad en las comunidades en las que operamos, con los proyectos ejecutados en el departamento del Norte de Santander contamos con la empresa regional NETKOLN DIGITAL SOLUTIOS SAS como socios locales.

Hemos extendido esta política más allá de los servicios necesarios para la operación de SMARTY COLOMBIA S.A.S BIC, esto a través de proyectos en los que somos titulares y aquellos que ejecutamos bajo la denominación de consorcio y de los cuales llevamos la administración, procurando que los servicios esenciales para estas operaciones y proyectos sean adquiridos localmente.

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 Modelo de Negocio, 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.

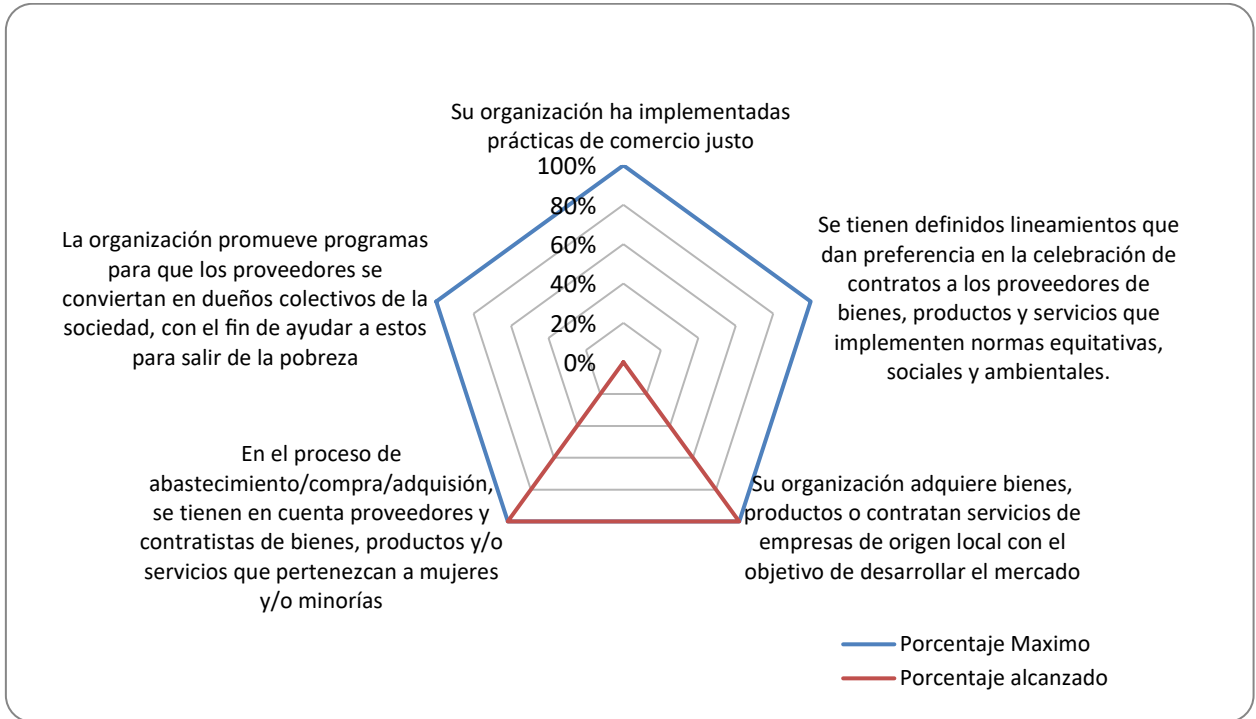
Es importante destacar que SMARTY COLOMBIA S.A.S BIC al ser una empresa consultora de ingeniería mantiene un constante flujo de profesionales como contratistas temporales, lo que constituye el mayor porcentaje de proveedores con que cuenta la empresa, en tal sentido en la selección de estos se favorece la selección de mujeres siempre y profesionales locales al lugar de ejecución de cada proyecto cuando cumplan los requerimientos exigidos.

| Modelo de Negocio | | | | | | | |
|-------------------------|-------------------|--|--|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Empresa Evaluada | Eje | Aspecto | Pregunta | Puntaje Máximo | Puntaje alcanzado | Porcentaje Máximo | Porcentaje alcanzado |
| SMARTY COLOMBIA SAS BIC | Modelo de Negocio | Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo | La organización deberá presentar evidencias de implementación de prácticas e comercio justo como oportunidades para productores en | 0 | 0 | 100% | - |



| | | | | | | |
|-------------------|--|---|----|----|------|------|
| | | 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 2 - Tiene implementadas prácticas de comercio justo | | | | |
| 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 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 involucran este tipo de variables | 0 | 0 | 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 compran, adquieren o contratan 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 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 | 0 | 0 | 100% | - |

| | | | | | | | |
|----------------------|--|--|---|-----|-----|--|-------------|
| | | | accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones | | | | |
| TOTAL PUNTAJE | | | | 100 | 100 | | 100% |



3. Prácticas 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 estos. 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 por COVID 19 y la circular que en ese momento regía que para la fecha ya fue dejada sin efectos, Smarty Colombia SAS BIC creo 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 además fomentado así también el cuidado al medio ambiente.

En la actualidad contamos con dos integrantes del equipo que son mujeres. Es relevante destacar que una de ellas se encuentra en condición de discapacidad, mientras que la otra es una adulta mayor. Ambas trabajadoras tienen asignada una flexibilidad de horario, una de ellas cumple horario desde las 7:30 a.m. hasta las 12:30 p.m. de manera presencial. Es importante resaltar que, en situaciones que lo ameriten, ambas tienen la posibilidad de trabajar desde sus hogares una vez que se ha notificado y aprobado por su supervisora directa, tal es el caso de la otra trabajadora quien ejerce el cien por ciento de su labor de manera remota.

Es fundamental mencionar que esta modalidad de trabajo remoto no compromete de ninguna manera la efectividad en el desempeño de sus funciones, ni tampoco afecta sus beneficios laborales, incluyendo prestaciones y salarios.

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 – página 2 capítulo III
- Vinculación de personas mayores - página 3 artículo #4
- Horario de trabajo - página 6 capítulo VII



SMARTY COLOMBIA SAS BIC
INTERVENTORÍA Y CONSULTORÍA

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 Carrera 7N # 19 - 28 Ed. Torre Bolívar Oficina 1504 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 documentos:

Adicional a ello, Smarty Colombia SAS BIC extiende esta política a sus proveedores de servicios profesionales permitiéndoles el ejercicio de sus funciones y servicios prestados de manera remota.

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

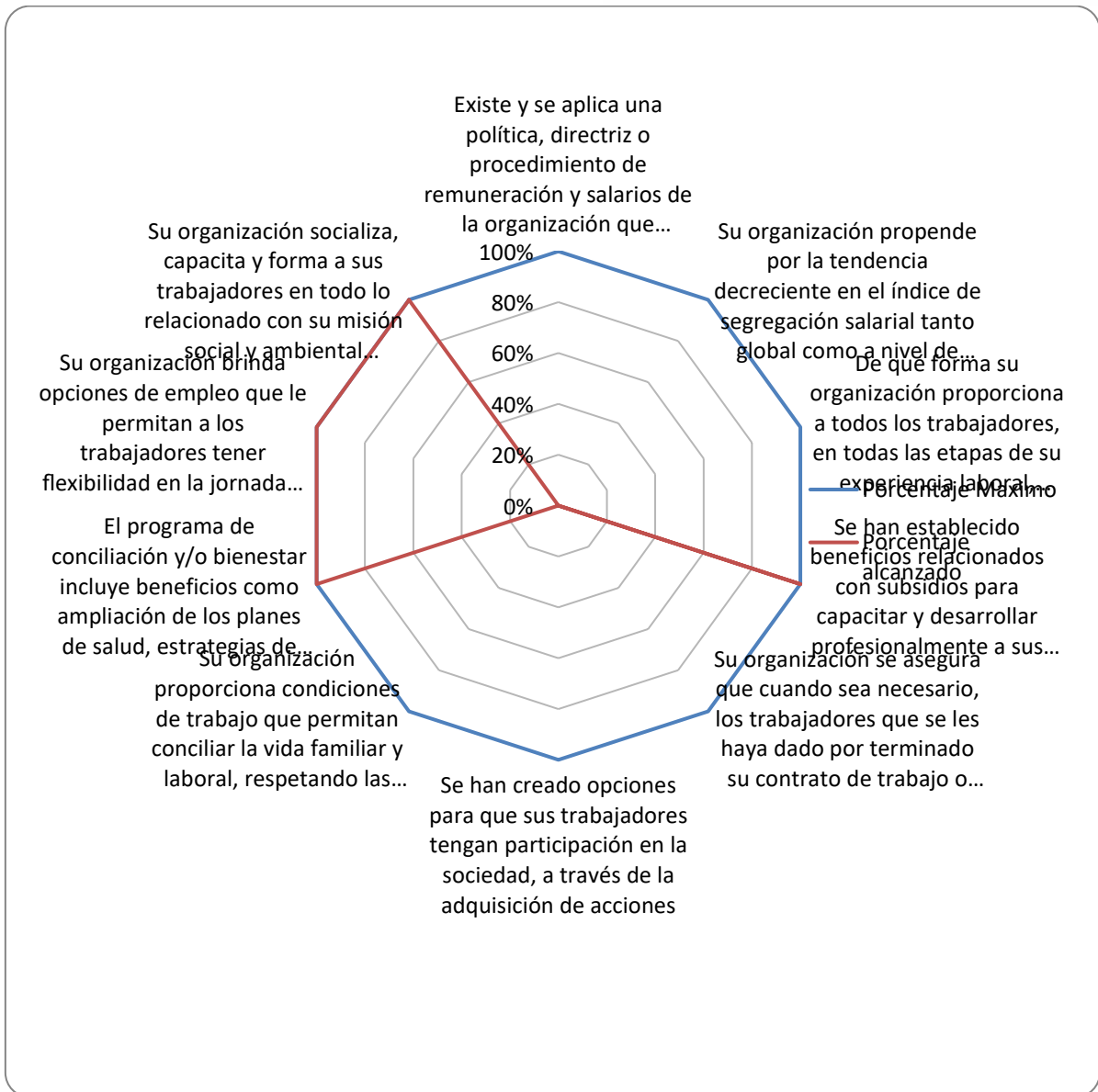
| Prácticas Laborales | | | | | | | |
|---------------------|-----|---------|----------|----------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Empresa Evaluada | Eje | Aspecto | Pregunta | Puntaje Máximo | Puntaje alcanzado | Porcentaje Máximo | Porcentaje alcanzado |



| | | | | | | | |
|-------------------------------|------------------------|---|--|---|---|------|---|
| SMARTY COLOMBIA SAS BIC | 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, experticia, entre otros) | 0 | 0 | 100% | - |
| | 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 | 0 | 0 | 100% | - |
| | 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% | - |
| | 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 | 0 | 0 | 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 convenio con otras entidades | 0 | 0 | 100% | - |



| | | | | | | |
|----------------------|---|---|----|----|------|--------------|
| 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 | 0 | 0 | 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 flexitempo y flexiespacio 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 | 0 | 0 | 100% | 100% |
| TOTAL PUNTAJE | | | 50 | 50 | | 80,0% |



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, 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 mantenemos en cada una de las dependencias el uso de bombillos ahorradores LED, en aras de mantener un bajo consumo de electricidad.

Así mismo, en aras de contribuir con las buenas prácticas ambientales, durante la vigencia del año 2023 la empresa mantuvo el 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 a la recolección de residuos aprovechables separados en la fuente, el transporte selectivo hasta la estación, así como su clasificación y pesaje. Esta empresa lamentablemente no siguió prestando su servicio desde el segundo semestre del año 2023, presumimos por cierre de actividades dado que no hemos recibido respuesta, en ese sentido iniciamos la búsqueda de otra empresa que preste el mismo servicio.

Además, la Empresa implementó una política integral de gestión ambiental, con la finalidad de concientizar y dar a conocer a los colaboradores la importancia de las prácticas ambientales. En ella, se especifica la gran relevancia de ahorrar agua luz, así como el manejo del reciclaje. La última socialización sobre esta política fue en el mes de julio de 2023.

Smarty Colombia S.A.S BIC en sus oficinas propias y en los diferentes proyectos que la Empresa ejecuta, mantiene la eficiencia energética, obteniendo resultados favorables tanto para la Compañía como para el medio ambiente. Adicional a lo anterior, se estipulan incentivos a los Trabajadores por utilizar en su desplazamiento a las instalaciones de la Empresa medios de transporte ambientalmente sostenibles.

Como oportunidad de mejora se impartió una charla a nuestro personal y colaboradores 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.

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 |
| SMARTY COLOMBIA SAS BIC | 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% | - |
| | 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 recursos) | 0 | 0 | 100% | - |
| | 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% | - |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|---|----|----|------|------|
| 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% | - |
| 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% | - |
| 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% | - |
| 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% | - |
| TOTAL PUNTAJE | | | | 100 | 100 | | 100% |



5. Prácticas con la Comunidad

5.1. Contexto de prácticas con la comunidad

Se entiende por participación 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: 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 con la **Asociación Guadalupe Zapata** ubicada en la ciudad de Pereira, de la cual somos socios honorarios, con la que nos comprometimos con actividades de apoyo científico en lo referente a prestar el servicio de gerencia de proyectos, aportando significativamente al cumplimiento del objeto social de la asociación.

Actualmente, una de nuestras trabajadoras perteneciente a la etnia afrocolombiana quien es miembro de la asociación Renacer afro y Asociación Guadalupe Zapata, en esta última ha venido realizando diversas actividades de trabajo social comunitario, 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.

La Empresa cuenta con el sello de adulto mayor entregado por el Ministerio de Trabajo. Además, en pro de cumplir con los objetivos de prácticas con la comunidad, la Empresa incentiva a los colaboradores a realizar actividades de voluntariado, creando alianzas con fundaciones que apoyan obras sociales.

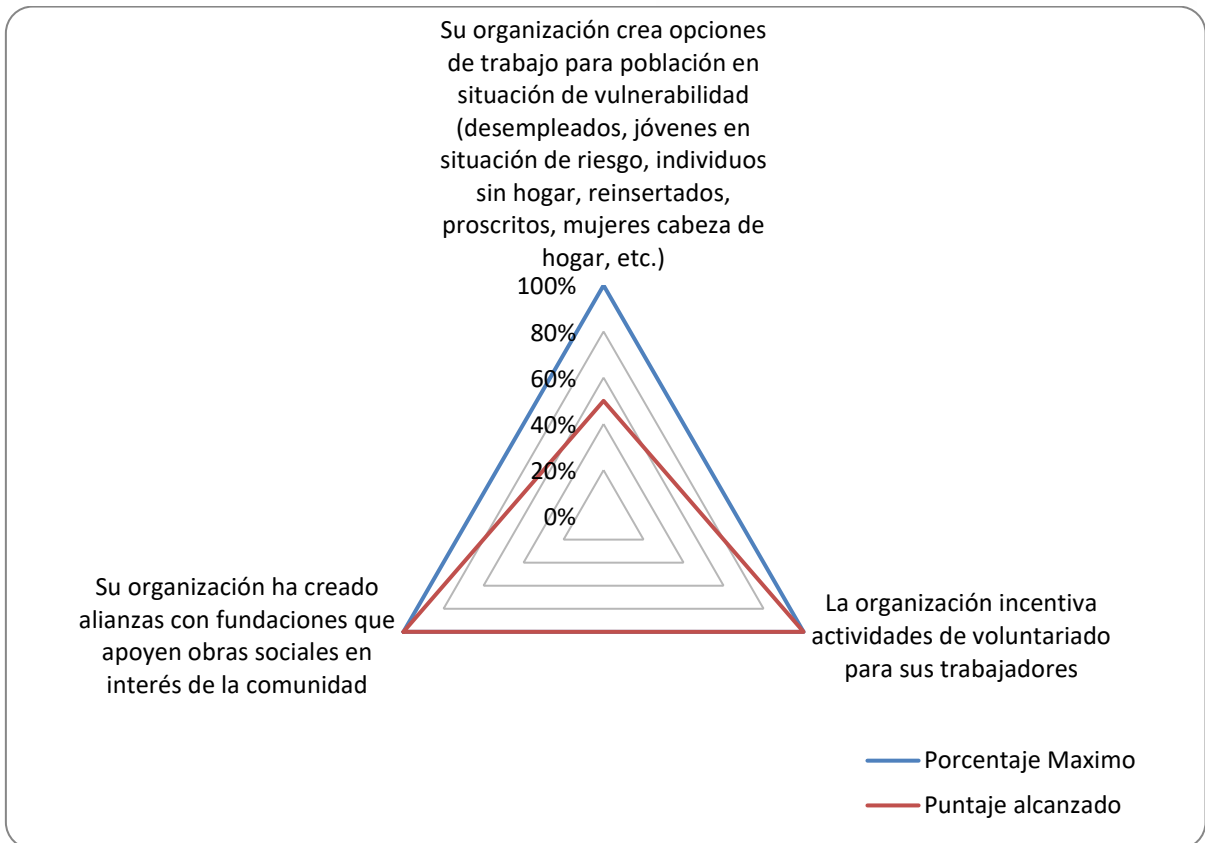
Así mismo, nuestro objetivo es seguir apoyando y contribuyendo con estas asociaciones de carácter social, por lo cual, nos encontramos prestos a seguir participando en las actividades futuras de voluntariado que la fundación requiera y esperar el poder llevar a cabo más actividades de voluntariado donde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



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 Máximo | Puntaje alcanzado | Porcentaje Máximo | 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 | 50 | 50 | 100% | 50% |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|-----------------------------------|------------|------|-------------|--|
| | | | 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 | 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 recientemente 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 86%, 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 2022, la Empresa creció 18.14% en su puntaje, esto obedece a la incorporación de actividades adicionales a las comprometidas en nuestro objeto social lo que indica una mejoría 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 Máximo | Puntaje alcanzado | Porcentaje Máximo | 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 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 | 0 | 100% | - |
| | 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 (pedagógicamente) | 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, junta directiva, proveedores, etc. | "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 | 0 | 0 | 100% | - |

| | | | | | | | |
|-------------------|--|--|---|----|----|------|------|
| | | | 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) | | | | |
| Modelo de Negocio | Su organización ha implementado prácticas de comercio justo | | La organización deberá presentar evidencias de implementación de 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 2 - Tiene implementadas prácticas de comercio justo | 0 | 0 | 100% | - |
| 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 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 involucran este tipo de variables | 0 | 0 | 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 compran, adquieren o contratan 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 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 | 50 | 50 | 100% | 100% |

| | | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|------|---|--|
| | | | encuentra en ajustes de estas variables 2 - Se tiene incluido dentro de las variables del procedimiento actual y es trazable | | | | |
| 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 apadrinamiento de estas organizaciones | 0 | 0 | 100% | - | |
| 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, experticia, entre otros) | 0 | 0 | 100% | - | |
| 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 | 0 | 0 | 100% | - | |
| 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% | - | |
| 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 | 0 | 0 | 100% | - | |



| | | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|------|---|--|
| | | | 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 | | | | |
| 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 convenio con otras entidades | 0 | 0 | 100% | - | |
| 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 | 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 | 0 | 0 | 100% | - | |

| | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|----|----|------|------|
| | | estrategias de salud mental | demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas | | | | |
| | 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 flexit 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% | 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 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% | - |
| | 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 recursos) | 0 | 0 | 100% | - |
| | 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 | 0 | 0 | 100% | - |

| | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|---|----|------|------|--|
| | | | su plan de mejoramiento (programas de aprovechamiento, reutilización y/o reciclaje, acciones de disminución en la generación) | | | | |
| 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 el 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% | - | |
| 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% | - | |
| 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% | - | |
| 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% | - |
| 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 | 25 | 100% | 50% |
| 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 | 50 | 50 | 100% | 100% |



| | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|------------|------------|-------------|--------------|
| | | | con expectativas y necesidades de la comunidad | | | | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | 550 | 475 | 100% | 87,0% |

SMARTY COLOMBIA S.A.S BIC.