

# REPORTE DE GESTIÓN BIC 2022

Febrero 2023

---

Synergetic SAS BIC

Preparado por: David Suescun



---

# 1 Tabla de Contenidos

1	Tabla de Contenidos.....	2
2	Introducción.....	4
3	Caracterización inicial.....	5
4	Resumen Ejecutivo .....	8
5	Gobierno corporativo.....	10
5.1	Contexto del Gobierno corporativo.....	10
5.2	Información a reportar relativa a Gobierno corporativo.....	11
5.2.1	Fortalezas .....	12
5.2.2	Oportunidades .....	14
6	Modelo de negocio.....	15
6.1	Contexto del modelo de negocio.....	15
6.2	Información a reportar relativa al modelo de negocio.....	16
6.2.1	Fortalezas .....	17
6.2.2	Oportunidades .....	17
7	Prácticas Laborales.....	18
7.1	Contexto asociado a prácticas laborales.....	18
7.2	Información a reportar relativa a las prácticas laborales .....	20
7.2.1	Fortalezas .....	23
7.2.2	Oportunidades .....	24
8	Prácticas ambientales.....	25
8.1	Contexto asociado a las prácticas ambientales .....	25
8.2	Información a reportar relativa a prácticas ambientales.....	26

---

8.2.1 Fortalezas .....	28
8.2.2 Oportunidades .....	31
9 Prácticas con la comunidad .....	32
9.1 Contexto asociado a las prácticas con la comunidad.....	32
9.2 Información a reportar relativa a prácticas con la comunidad.....	33
9.2.1 Fortalezas .....	34
9.2.2 Oportunidades .....	35
9.3 Conclusiones.....	36

---

## 2 Introducción

En Synergetic SAS BIC, estamos profundamente comprometidos con ser una empresa con conciencia social y ambiental.

Creemos que las empresas pueden y deben ser una fuerza para el bien en el mundo y que, al operar de manera responsable, podemos tener un impacto positivo en el planeta y en las personas que viven aquí. Con este fin, adoptamos la figura de Sociedades BIC, con los compromisos y responsabilidades que esto conlleva. Y actuando en coherencia, hemos implementado una serie de políticas e iniciativas destinadas a reducir nuestro impacto ambiental, proteger a nuestros empleados y promover la justicia social.

Este reporte lo realizamos con las ayudas brindadas por el ICONTEC, y con las caracterizaciones realizadas por CAEM en convenio con la Camara de Comercio de Bogotá y Mincomercio.

# 3 Caracterización inicial

A continuación el resultado (resumido) del estado de la empresa antes de asumir la figura BIC (Enero 2021).



**INSTRUMENTO DE CARACTERIZACIÓN DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES ASOCIADAS AL MODELO DE SOCIEDADES BIC**

Resultados					
Dimensión	Ponderación	Cumplimiento de la Dimensión	Práctica	Puntaje	Cumplimiento de la práctica
Modelo de Negocio	1.4	La organización cuenta con avances importantes en 0 de las 2 prácticas relacionadas con Modelo de Negocio, por lo tanto No Cumple los requisitos en esta dimensión.	1. Adquieren bienes o contratan 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.	1.4	No Cumple
			2. Implementan prácticas de comercio justo y promueven 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.	1.5	No Cumple
Gobierno Corporativo	2.5	La organización cuenta con avances importantes en 1 de las 4 prácticas relacionadas con Gobierno Corporativo, por lo tanto Cumple los requisitos en esta dimensión.	1. Crean un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la compañía.	2.0	No Cumple
			2. Expanden la diversidad en la composición de las juntas directivas, equipo directivo, ejecutivo y proveedores, con el fin de incluir en ellos personas pertenecientes a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales, capacidades físicas heterogéneas y diversidad de género.	2.0	No Cumple
			3. Divulgan ante sus trabajadores los estados financieros de la compañía.	3.6	Cumple
			4. Expresan la misión de la compañía en los diversos documentos de la empresa.	2.2	No Cumple
Prácticas Laborales	1.1	La organización cuenta con avances importantes en 0 de las 4 prácticas relacionadas con Prácticas Laborales, por lo tanto No Cumple los requisitos en esta dimensión.	1. Establecen una remuneración salarial razonable para sus trabajadores y analizan las diferencias salariales entre sus empleados mejor y peor remunerados para establecer estándares de equidad.	1.7	No Cumple
			Práctica 2: Establecen subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores y ofrecen programas de reorientación profesional a los empleados a los que se les ha dado por terminado su contrato de trabajo.	0.0	No Cumple
			Práctica 3: Crean opciones para que los trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones. Adicionalmente, amplían los planes de salud y beneficios de bienestar de sus empleados y diseñan también estrategias de nutrición, salud mental y física, promoviendo el equilibrio.	0.7	No Cumple
			Práctica 4: Brindan 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 sus trabajadores.	2.0	No Cumple

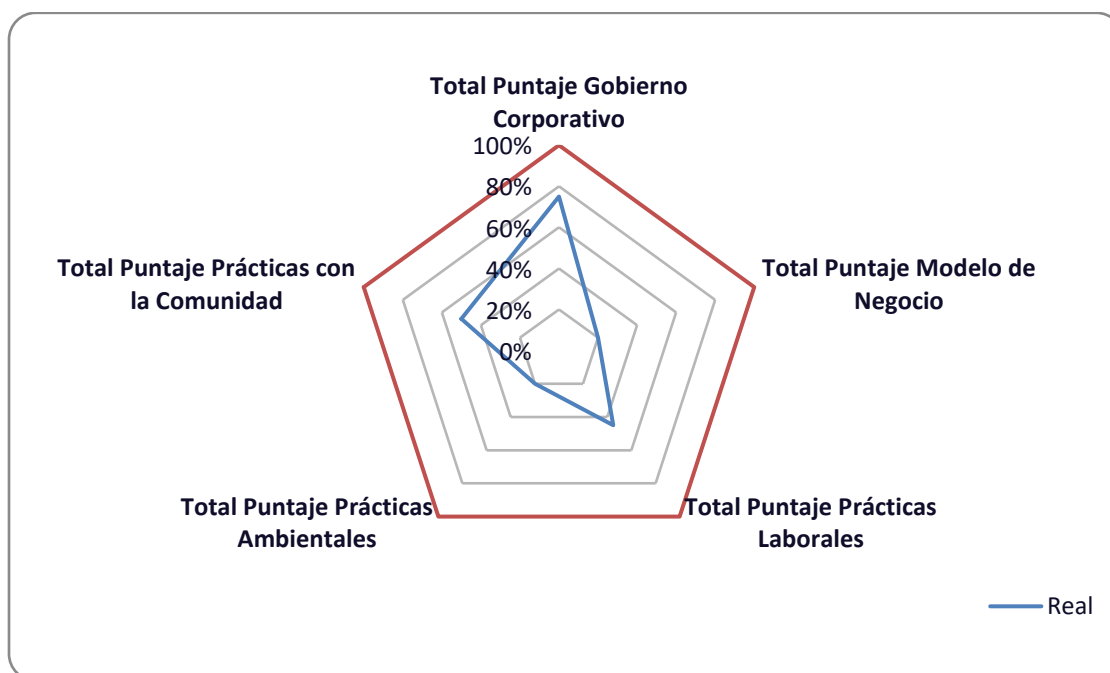
**INSTRUMENTO DE CARACTERIZACIÓN DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES ASOCIADAS AL MODELO DE SOCIEDADES BIC**

Resultados					
Dimensión	Ponderación	Cumplimiento de la Dimensión	Práctica	Puntaje	Cumplimiento de la práctica
Prácticas Ambientales	1.2	La organización cuenta con avances importantes en 0 de las 3 prácticas relacionadas con Prácticas Ambientales, por lo tanto No Cumple los requisitos en esta dimensión.	1. Efectúan anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgan los resultados al público en general y capacitan a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad.	0.4	No Cumple
			2. Supervisan las emisiones de gases efecto invernadero generadas a causa de la actividad empresarial; implementan programas de reciclaje o de reutilización de desperdicios; aumentan progresivamente las fuentes de energía renovable utilizadas por la sociedad, y motivan a sus proveedores 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.	0.8	No Cumple
			3. Utilizan sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgan incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	2.5	No Cumple
Prácticas con la Comunidad	0.3	La organización cuenta con avances importantes en 0 de las 2 prácticas relacionadas con Prácticas con la Comunidad, por lo tanto No Cumple los requisitos en esta dimensión.	1. Crean opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada, tales como los jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinseridos o personas que han salido de la cárcel.	0.0	No Cumple
			2. Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.	0.7	No Cumple

A partir de los resultados obtenidos a través del instrumento, se considera que la organización SYNERGETIC S.A.S está cerca de implementar acciones que le permitan hacer una transición hacia Sociedad BIC, por lo que se recomienda fortalecerse en: Modelo de Negocio - Prácticas Laborales - Prácticas Ambientales - Prácticas con la Comunidad.

Y los resultados de la herramienta de caracterización del año 2021:

Synergetic SAS BIC			
EJE	Valor Real	Valor máximo	%
Total Puntaje Gobierno Corporativo	75%	100%	<b>75.0%</b>
Total Puntaje Modelo de Negocio	20%	100%	<b>20.0%</b>
Total Puntaje Prácticas Laborales	45%	100%	<b>45.0%</b>
Total Puntaje Prácticas Ambientales	20%	100%	<b>20.0%</b>
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	50%	100%	<b>50.0%</b>
<b>TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN</b>	575	1550	<b>37.1%</b>

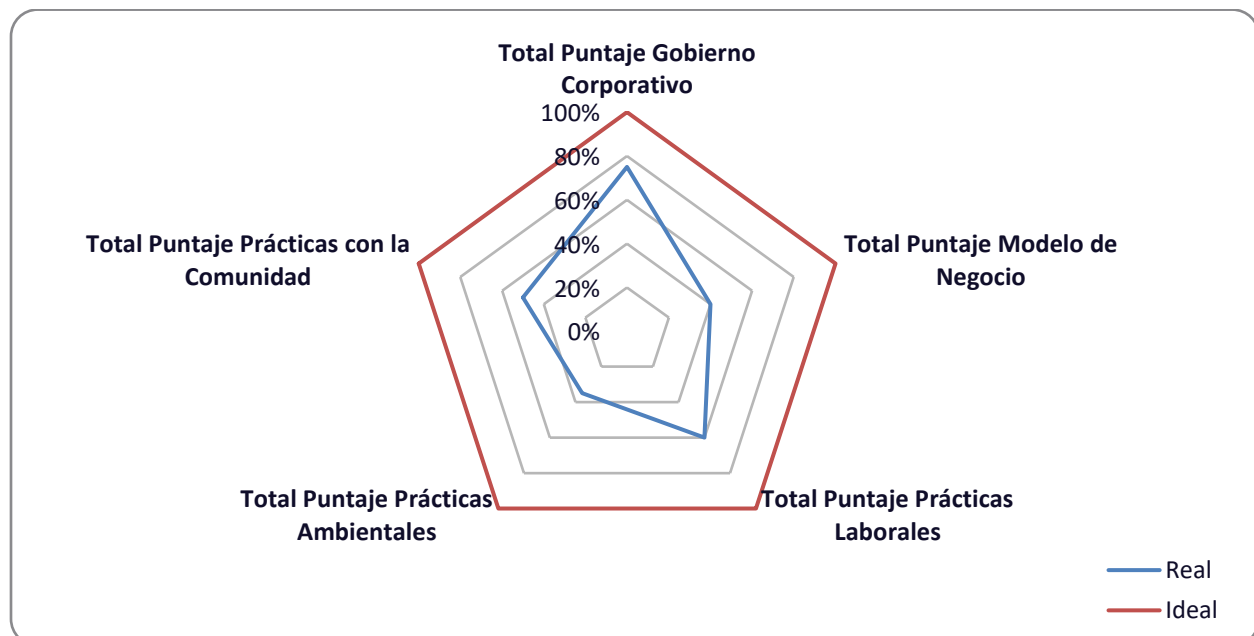


## 4 Resumen Ejecutivo

Este reporte se preparó 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:

Synergetic SAS BIC			
EJE	Valor Real	Valor máximo	%
Total Puntaje Gobierno Corporativo	75%	100%	<b>75.0%</b>
Total Puntaje Modelo de Negocio	50%	100%	<b>50.0%</b>
Total Puntaje Prácticas Laborales	60%	100%	<b>60.0%</b>
Total Puntaje Prácticas Ambientales	35%	100%	<b>35.0%</b>
Total Puntaje Prácticas con la Comunidad	50%	100%	<b>50.0%</b>
<b>TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN</b>	775	1500	<b>51.7%</b>





---

Estos resultados son generales, pero si consideramos los compromisos que adquirimos en conformidad con el Decreto 2046 de 2019, la empresa logró en más del 70% sus objetivos principales:

**En la dimensión Gobierno Corporativo:** Expresar la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa. **[CUMPLIDO]**

**En la dimensión Modelo de Negocio:** Adquirir bienes o contratar servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías. Además, dar preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales. **[PARCIAL]**

**En la dimensión Prácticas Laborales:** Establecer una remuneración salarial razonable para los trabajadores y analizar las diferencias salariales entre los empleados mejor y peor remunerados para establecer estándares de equidad. **[CUMPLIDO]**

**En la dimensión Prácticas Ambientales:** Utilizar sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgar incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles. **[PARCIAL]**

**En la dimensión Prácticas con la Comunidad:** Incentivar las actividades de voluntariado y crear alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad. **[POR CUMPLIR]**

---

# 5 Gobierno corporativo

## 5.1 Contexto del Gobierno corporativo

La gobernanza de una organización se encarga de tomar decisiones y llevarlas a cabo para alcanzar sus objetivos. Esto se logra a través de mecanismos formales e informales liderados por personas dentro de la misma organización. Es por ello que el Gobierno corporativo es fundamental para integrar la responsabilidad social en su conjunto, pero su naturaleza varía según el tamaño, tipo y contexto en el que opera la empresa.

Desde esta perspectiva, se puede decir que el Gobierno corporativo es fundamental para la gestión efectiva de todos los procesos y asuntos en las organizaciones. Su eficacia se determina por su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial, la incorporación de los principios de RSE en la toma de decisiones, fomentar una cultura organizacional socialmente responsable, así como supervisar y evaluar la contribución al desarrollo sostenible.

Para lograr esta eficacia organizacional del Gobierno corporativo, existen tres aspectos clave:

- **Debida diligencia:** identificación de los impactos negativos sociales, ambientales y económicos reales y potenciales de las decisiones y actividades realizadas por una organización.
- **Esfera de influencia:** niveles de influencia que desea asumir frente a sus grupos de interés.
- **Materialidad:** pertinencia e importancia de los asuntos para la organización.

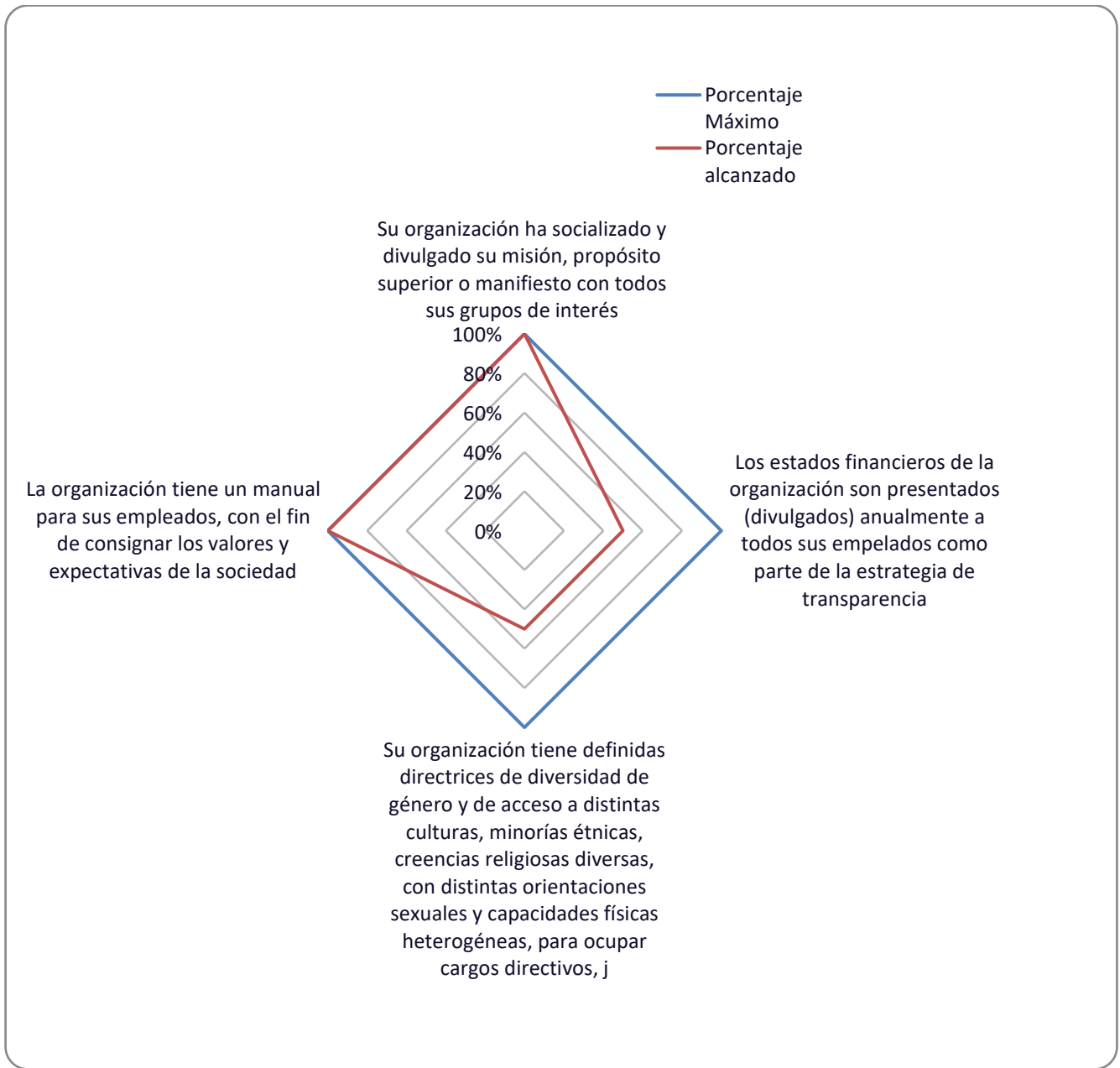
Es importante tener en cuenta estos aspectos para garantizar un buen desempeño del Gobierno corporativo en cualquier tipo o tamaño de empresa.

De esta forma se podrá cumplir con los objetivos empresariales mientras se mantiene un compromiso ético y socialmente responsable con el entorno.

## 5.2 Información a reportar relativa a Gobierno corporativo

A continuación la evaluación realizada al inicio del año 2023:

Gobierno Corporativo			
Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
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	100%	100%
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)	100%	50%
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	100%	50%
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 encuentran en construcción 2 - Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)	100%	100%
<b>TOTAL PUNTAJE</b>			<b>75%</b>



### 5.2.1 Fortalezas

Durante el año 2021 se desarrolló el primer documento de Reglamento Interno de Trabajo, en donde incluimos la misión de la empresa. Esta última también se incluyó en el pie de página del sitio web de nuestro producto principal. Durante 2022 se realizaron mejoras de mejoramiento continuo al documento, con cambios menores.

De esta forma abarcamos la socialización de nuestra misión en gran parte de nuestros grupos de interés.

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN DEL REGLAMENTO Y MISIÓN DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 1. El presente reglamento interno de trabajo es prescrito por la empresa **SYNERGETIC SAS BIC**, en adelante “la empresa” domiciliada en la Carrera 69 B # 98-13 Local 1, de la ciudad de Bogotá D.C. A sus disposiciones queda sometida la empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Para la empresa es de gran importancia que todos los colaboradores reconozcan e interioricen nuestra misión.

**MISIÓN DE LA EMPRESA:** Democratizar la proteína vegetal de alta calidad en Colombia.



### Navega

- Inicio
- Blog
- Tienda
- Carrito
- Comunidad
- Contáctanos
- Tablero de Afiliado

### Soporte

- Preguntas Frecuentes (FAQ)
- Protección del consumidor – SIC
- Política Atención PQRS
- Políticas de Privacidad
- Términos y Condiciones de uso

### Síguenos

- Instagram
- Facebook
- Twitter
- Pinterest
- Linkedin

---

## 5.2.2 Oportunidades

La organización todavía es muy pequeña, por lo tanto las vacantes de trabajo son muy escasas, hasta el momento ningún empleado que haya ingresado a la organización se ha desvinculado. Es por esto que no hemos tenido la oportunidad de analizar de qué forma podemos ser más inclusivos en nuestras directrices de contratación. Hasta el momento hemos favorecido las posiciones para mujeres.

En cuanto a los estados financieros, no hemos querido realizar socializaciones sin una previa capacitación, para que los colaboradores puedan entender de qué se trata y cómo interpretarlos. No obstante, al finalizar el año, realizamos reuniones con cada una de las colaboradoras para explicarles las generalidades del desempeño financiero del año 2022, al igual que hicimos en el 2021.

---

# 6 Modelo de negocio

## 6.1 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).

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).

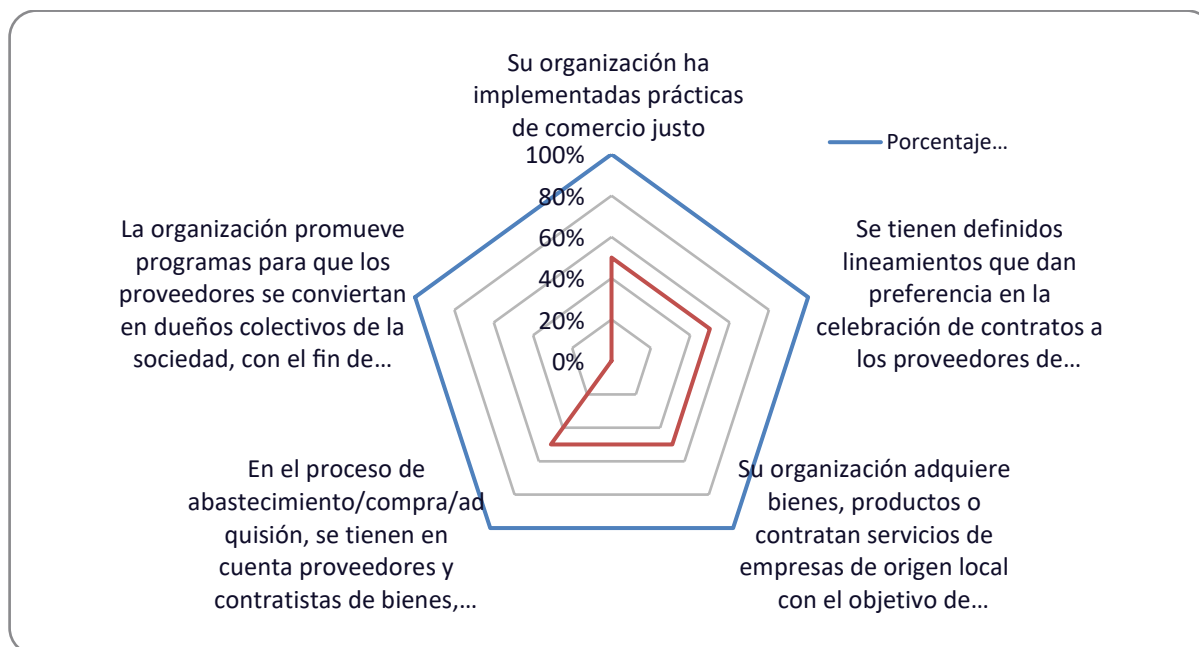
Sostenibilidad de la cadena de valor.

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

## 6.2 Información a reportar relativa al modelo de negocio

A continuación la evaluación realizada al inicio del año 2023:

Modelo de Negocio			
Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
Su organización ha implementadas prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación de prácticas de 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	100%	50%
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	100%	50%
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	100%	50%
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	100%	50%
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	100%	0%
<b>TOTAL PUNTAJE</b>			<b>40%</b>





---

## **6.2.1 Fortalezas**

La empresa busca proveedores e insumos de origen local en cada nuevo proceso de compra, y es un factor que se considera en la selección de proveedores; esto no siempre es posible, ya que algunas de las materias primas utilizadas no se fabrican de forma local.

La empresa tiene como política pagarles a todos los proveedores de contado, con unas excepciones puntuales, en donde los pagos de contado generarían una disrupción importante en el flujo de caja. En estos casos se manejan créditos de 30 días.

## **6.2.2 Oportunidades**

La organización aún no cuenta con suficientes productos que demanden un proceso continuo de selección de proveedores, y en esa medida no ha logrado desarrollar herramientas que faciliten la evaluación de criterios de composición poblacional de sus proveedores, ni de sus prácticas sociales y demás.

Tenemos la expectativa que con el aumento en adopción de condición de sociedades BIC, nuevas herramientas se hagan disponibles en el mercado para facilitar esta gestión.

---

# 7 Prácticas Laborales

## 7.1 Contexto asociado a prácticas laborales

La gestión humana tiene la responsabilidad de estructurar lo humano al interior de la organización y esto incluye contratar personal capacitado y con las competencias mínimas para desempeñar el cargo o la actividad encomendada; crear programas de formación para los empleados según el área en la que se desempeñan y generar espacios adecuados para su desarrollo profesional y personal. Sin embargo, ¿qué hay más allá de esta gestión si incluimos en nuestro plan estratégico la Responsabilidad Social Empresarial?: la mejor gente, las mejores condiciones y largo tiempo para ellos y la organización. La concepción de gestión humana dentro de la organización tiene su proceso de transformación en las prácticas empresariales que se han construido a través del tiempo en las organizaciones desde la administración del personal, pasando por el área de recursos humanos, que direcciona el trabajo realizado por los empleados, hasta llegar a la perspectiva que toma en cuenta las necesidades y expectativas de los mismos. En otras palabras, el camino recorrido hasta el momento ha permitido evidenciar la importancia de tener como marco estratégico la Responsabilidad Social Empresarial.

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

---

Desde esta apuesta laboral generada por la interiorización de la Responsabilidad Social Empresarial y teniendo como grupo de interés primario a sus empleados, pueden generarse dentro de la organización espacios sostenibles que:

- Comuniquen para educar e inspirar. Liderar con el ejemplo.
- Indaguen en sus empleados para ayudar a desarrollar y proponer una estrategia valiosa.
- Involucren a los empleados en la planeación, implementación e innovación de la sostenibilidad.
- Creen capacitaciones sobre RSE para los empleados.
- Reconozcan los logros en materia de sostenibilidad y a quienes sobresalgan.

Para el involucramiento de los colaboradores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone las siguientes áreas clave: igualdad, vida y seguridad, libertad personal y libertad económica, social y cultural. Si además se habla de prácticas laborales más justas y equitativas para los empleados, el rol que cumple quien dirige la organización debe ser analizado con el fin de evidenciar qué papel está ejerciendo. La ISO 26000 sugiere establecer unas políticas y prácticas que deben tener las organizaciones para que cada uno de los asuntos se cumpla, teniendo como fundamento los siguientes criterios:

Los trabajadores son los que hacen el trabajo dentro, por y/o en nombre de la organización.

- Políticas y prácticas de reclutamiento, promoción, disciplina, formación y desarrollo de actividades, principalmente.
- La negociación colectiva, el diálogo social, el relacionamiento con los representantes y organizaciones que los agrupan. Sindicatos o pactos colectivos (pactos laborales con los empleados sin necesidad de un sindicato).

En el contexto de las organizaciones, los derechos humanos (DDHH) tienen su base en los derechos de los trabajadores. Todos somos iguales sin importar para quién se trabaja, por ello dentro de la gestión humana en la organización quienes hacen parte del equipo de trabajo no pueden ser vulnerados frente a sus derechos fundamentales.

Como consecuencia es importante que la gestión humana en las organizaciones esté fundamentada en un comportamiento ético, en el diálogo y el respeto.

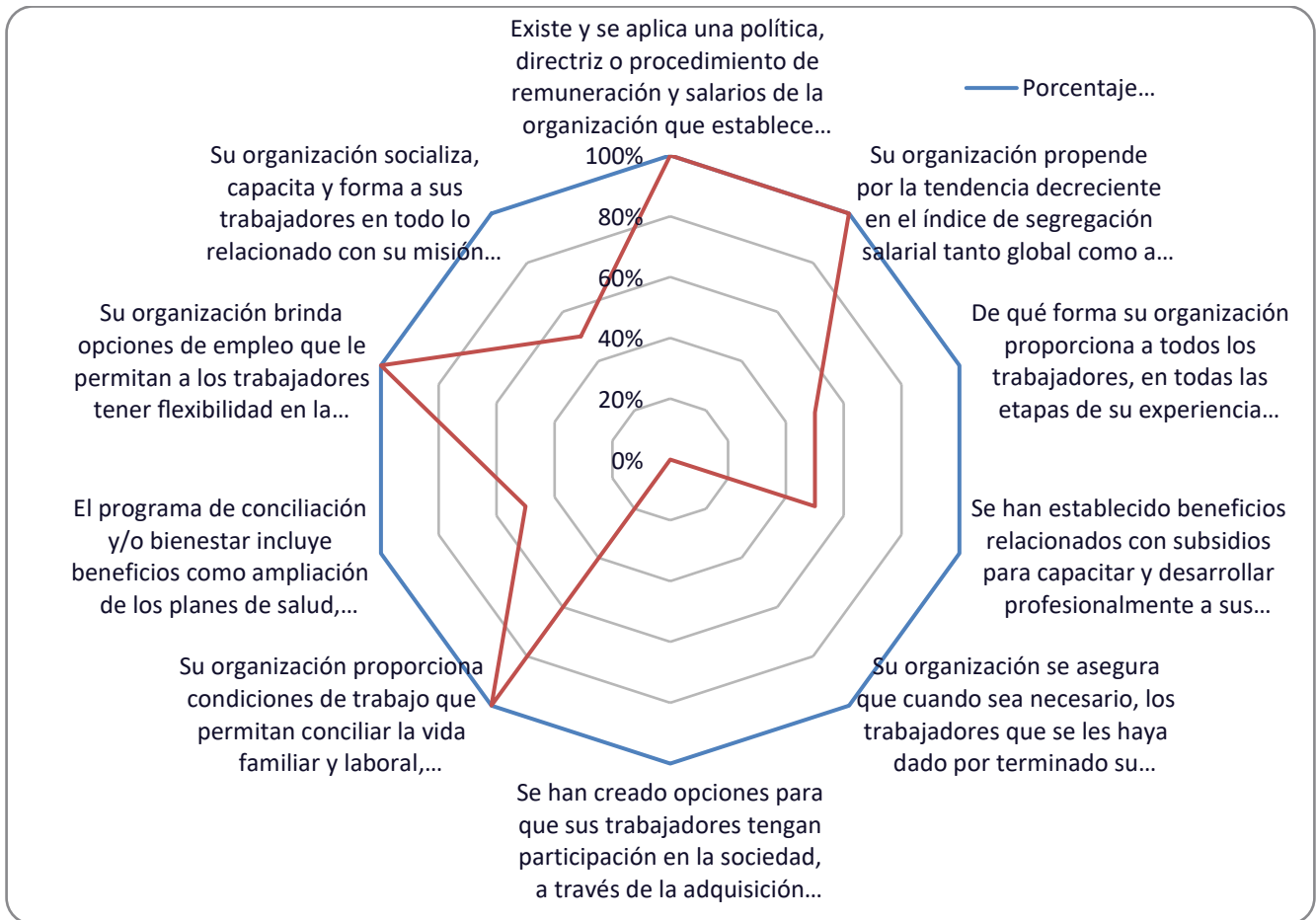
## 7.2 Información a reportar relativa a las prácticas laborales

A continuación la evaluación realizada al inicio del año 2023:

Prácticas Laborales			
Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
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)	100%	100%
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	100%	100%
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	100%	50%

<p>Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>50%</p>
<p>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)</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>0%</p>
<p>Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>0%</p>
<p>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)</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>50%</p>

<p>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.</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
<p>Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)</p>	<p>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</p>	<p>100%</p>	<p>50%</p>
<p><b>TOTAL PUNTAJE</b></p>			<p><b>60%</b></p>



## 7.2.1 Fortalezas

La empresa creó una nivelación de salarios proporcionales al SMLV con el fin de asegurar un incremento anual asegurado. Siendo el salario más bajo 1.2 SMLV.

La escala salarial es bastante uniforme, sin brechas considerables entre los salarios de menor y mayor valor. Los dos gerentes de mayor responsabilidad devengan el mismo salario (un hombre y una mujer), sin tener ninguna brecha de género.

Se les brinda la oportunidad a los colaboradores cuya labor se puede desempeñar de manera remota, de que lo hagan así, en algunos casos de manera flexible y en otros de manera absoluta.

Durante el año 2021 se redujo la jornada laboral de 6 a 5 días, esta práctica se mantuvo durante todo el 2022, conservando una jornada de 40 horas semanales y sólo 5 días. Para el 2023 se incrementaron todos los salarios con el % de

---

incremento de salario mínimo sin importar que no existiera obligatoriedad para el incremento. Esto significa que redujimos el tiempo laboral e incrementamos la compensación, con el fin de brindar una mejor equilibrio vida-familia-trabajo.

## **7.2.2 Oportunidades**

Aunque en la organización promovemos la formación profesional de los colaboradores, y brindamos algunas herramientas para que lo hagan, no hemos establecido un programa formal, en donde podamos guiar y apoyar los esfuerzos que se realicen.

Por otro lado, no hemos tenido ninguna desvinculación laboral, por lo que no hemos considerado aún de qué forma podemos ayudar a los colaboradores en sus siguientes etapas profesionales.

En general, la oportunidad recae en co-crear lineamientos con los colaboradores, para entender qué acciones podemos tomar que tengan los impactos más positivos.



---

# 8 Prácticas ambientales

## 8.1 Contexto asociado a las 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.

## 8.2 Información a reportar relativa a prácticas ambientales

A continuación la evaluación realizada al inicio del año 2023:

Prácticas Ambientales			
Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
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	100%	50%
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	100%	50%
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)	100%	50%
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)	100%	50%
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	100%	0%
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	100%	0%
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	100%	0%

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	100%	100%
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	100%	50%
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	100%	0%



## 8.2.1 Fortalezas

En el 2021 participamos en programas de negocios verdes y sostenibilidad empresarial. Con los que logramos capacitar al personal clave y fijar objetivos y lineamientos encaminados a las buenas prácticas ambientales.

A continuación evidencias de la participación:





Acreditada  
en Alta Calidad  
Res. n°. 29499 del Mineducación.  
29/12/17 vigencia 28/12/21

La Universidad Ean

Certifica que:

**SYNERGETIC S.A.S. BIC**

Identificado (a) con NIT No. 900.309.110

Representada por: DAVID FERNANDO SUESCUN RAMÍREZ

Participó en el entrenamiento

**PROGRAMA DE NEGOCIOS VERDES INNOVADORES  
“BOGOTÁ - REGIÓN”**

Realizado en Bogotá D.C. República de Colombia, del veintitrés (23) de septiembre al tres (3) de diciembre de 2021 con una intensidad de cuarenta (40) horas.

Se firma en la ciudad de Bogotá D.C. República de Colombia en marzo de 2022

LORENA PIÑEIRO CORTÉS  
Vicerrectora de Innovación Académica  
Universidad Ean

Apoyan:



SECRETARÍA DE  
DESARROLLO  
ECONÓMICO



©UNIVERSIDAD EAN: SNIES 2812 | Personería Jurídica Res. n°. 2898 del Minjusticia - 16/05/69

Documento firmado digitalmente, para verificar su validez puede consultarlo en la dirección de internet <http://firmadigital.ean.edu.co> con el siguiente código FD519

En el desarrollo del programa de sostenibilidad creamos nuestro programa de manejo de residuos; parte de la lineamientos establecidos fue empezar a utilizar a la empresa Amazoniko como aliado para manejo de residuos aprovechamos en la sede administrativa y bodega. Durante el año 2022 se entregaron 7 kilos de plásticos/latas/vidrio y 7 kilos de papel/cartón. Esta fue una reducción de casi la mitad de residuos generados vs 2021.

Los empaques de cartón sin uso se adaptan según necesidades y los retazos se aprovechan para nuevos embalajes, y de esa forma reducir el desperdicio.

Nuestra bodega y sede administrativa cuentan con el 100% de luminaria led desde el 2021 y se mantuvo así durante el 2022.



---

## 8.2.2 Oportunidades

Se han priorizado los temas ambientales en los que tenemos campo de acción; en algunos temas como energías renovables, tratamiento de agua, etc... No contamos con infraestructura ni procesos en los que podamos tomar acciones. Pero en la medida que crecemos, y adoptamos algunos procesos de forma interna, este tipo de consideraciones se deben tener para crecer de la mano de las mejores prácticas ambientales.

Aunque en nuestro día a día hacemos mucho énfasis en nuestro rol ambiental, y tomamos decisiones como la utilización de empaques 100% biodegradables y confortables, todavía podemos mejorar en formalizaciones de campañas de formación y sensibilización en estos temas con nuestros colaboradores, y hacia nuestros otros grupos de interés.

---

# 9 Prácticas con la comunidad

## 9.1 Contexto asociado a las 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

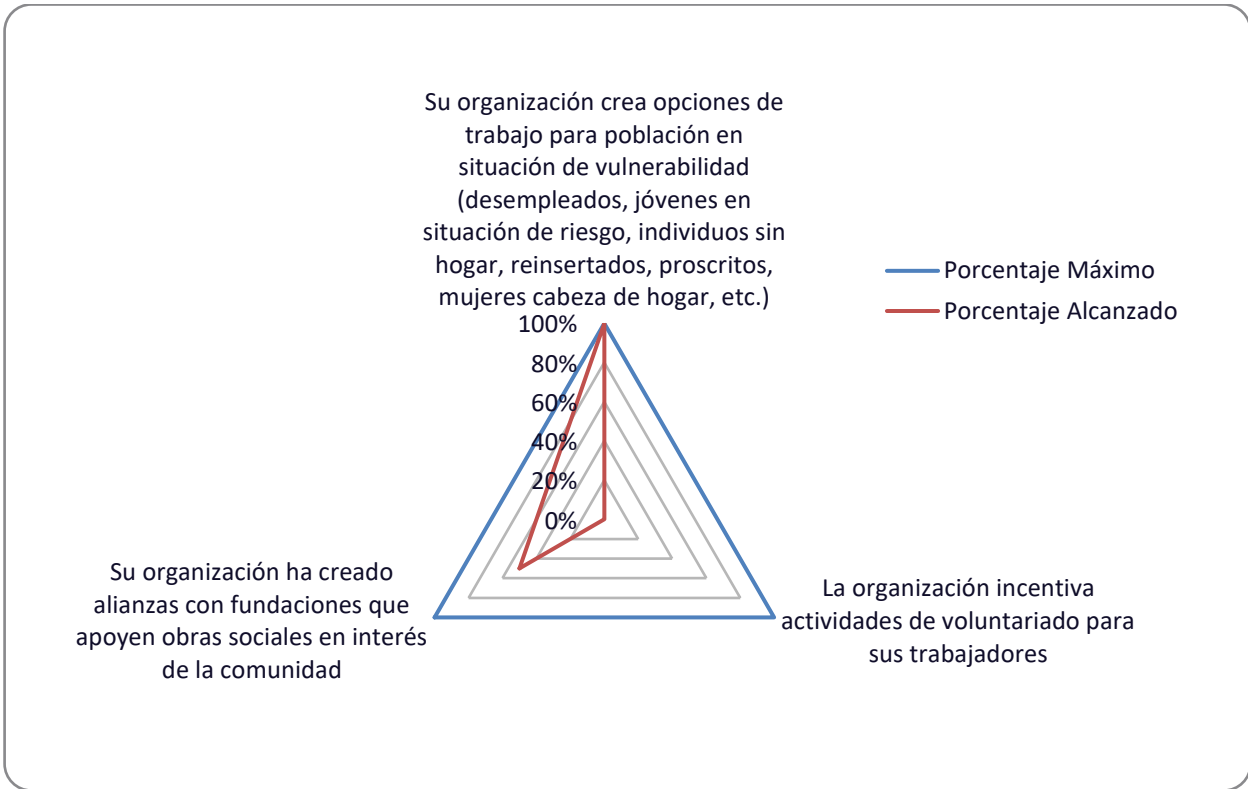


por el otro, el desarrollo de la comunidad es avanzado cuando se promueve la participación de sus miembros en los diferentes procesos y toma de decisiones; tanto la participación activa como el desarrollo de la comunidad se refuerzan a través de un comportamiento socialmente responsable.

## 9.2 Información a reportar relativa a prácticas con la comunidad

A continuación la evaluación realizada al inicio del año 2023:

Prácticas con la Comunidad			
Aspecto	Pregunta	Porcentaje máximo	Porcentaje alcanzado
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	100%	100%
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	100%	0%
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	100%	50%
<b>TOTAL PUNTAJE</b>			<b>50%</b>



### 9.2.1 Fortalezas

En la empresa el 40% de los colaboradores son población en situación de vulnerabilidad.

Aunque hemos creado algunas alianzas con fundaciones que ayudan a cuidar animales rescatados y conseguirles un nuevo hogar, no hemos creado programas oficiales de colaboración; pero este es un proceso que ya hemos empezado a definir.

En el sector de nuestra bodega se ha participado activamente en el comité de seguridad para ayudar a proteger los negocios y empresas que operamos en el sector, y trabajar en conjunto con la policía nacional.

---

## 9.2.2 Oportunidades

Entre nuestros grupos de interés existe una gran preocupación por el bienestar de los animales, y nosotros podemos ser multiplicadores en estas causas.

También podemos crear incentivos para que nuestros colaboradores realicen voluntariados a cambio de tiempo libre, u otros incentivos no-monetarios, para impactar positivamente en la sociedad con acción comunitaria.

---

## 9.3 Conclusiones

Hasta el momento empezamos haciendo énfasis en los compromisos que adquirimos en cada una de las dimensiones, y de esta forma hemos avanzado mucho en cumplirlos a su cabalidad.

Dicho esto, reconocemos que aún tenemos mucho trabajo por delante, con el que podemos seguir contribuyendo como sociedad de bienestar e interés colectivo.

El trabajo para el año 2023 se realizará al rededor del fortalecimiento de los avances alcanzados, y la planeación para empezar a tomar más acciones de forma planeada, con el fin de que sea sostenible y alcanzable.