

# INFORME

---

# DE GESTIÓN BIC

# 2024



Alfredo López y Cía. S.A.S. BIC.  
Auditores y Consultores Empresariales

# TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN                             | 2  |
| METODOLOGÍA                              | 3  |
| DIMENSIÓN 1 — MODELO DE NEGOCIO          | 4  |
| DIMENSIÓN 2 — GOBIERNO CORPORATIVO       | 5  |
| DIMENSIÓN 3 — PRÁCTICAS LABORALES        | 6  |
| DIMENSIÓN 4 — PRÁCTICAS AMBIENTALES      | 8  |
| DIMENSIÓN 5 — PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD | 9  |
| CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS 2025         | 10 |
| ANÁLISIS FINAL BIC PERIODO 2024          | 12 |

# INTRODUCCIÓN

Desde nuestra fundación, en Alfredo López y Cía S.A.S. BIC nos hemos caracterizado por prestar servicios con altos estándares de calidad, ética profesional y compromiso social. Somos una firma colombiana con presencia nacional, dedicada a ofrecer soluciones integrales en revisoría fiscal, auditoría, impuestos, contabilidad, cumplimiento normativo y outsourcing contable. En 2023, asumimos con orgullo la condición de Sociedad BIC, reafirmando así nuestra voluntad de generar impacto positivo más allá de lo económico.

Este informe no es solo un balance de nuestras acciones, sino una expresión viva de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, el bienestar colectivo y la responsabilidad empresarial. En las siguientes páginas presentamos nuestros avances, aprendizajes y desafíos como organización con propósito.

## Alfredo López y Cía S.A.S. BIC

Como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), en Alfredo López y Cía S.A.S. BIC reafirmamos nuestro compromiso con una gestión empresarial que trasciende los resultados económicos para generar valor ambiental, social y ético. Este informe tiene como propósito comunicar de manera clara, transparente y pública los avances alcanzados durante el año 2024 en cada una de las cinco dimensiones BIC, con acciones concretas que reflejan nuestro propósito de contribuir activamente al bienestar colectivo.

En un entorno empresarial desafiante, logramos sostener y fortalecer nuestras líneas de negocio, al tiempo que invertimos en iniciativas que promueven el bienestar de nuestros colaboradores, el cuidado del medio ambiente, la transparencia en nuestra gobernanza y el relacionamiento con nuestras comunidades y partes interesadas.

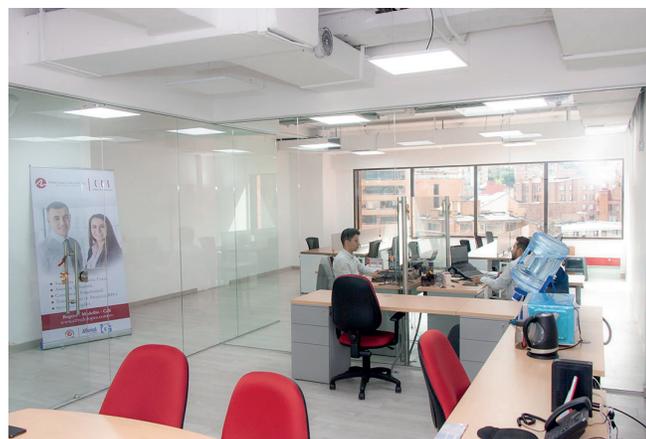
Con este documento invitamos a nuestros clientes, aliados, colaboradores, proveedores y a la ciudadanía en general, a conocer cómo avanzamos hacia un modelo de negocio con propósito.



Alfredo López y Cía. S.A.S. BIC.  
Auditores y Consultores Empresariales



(Oficinas de la ciudad de Cali Alfredo López y Cía. S.A.S. BIC)



(Oficinas de la ciudad de Bogotá Alfredo López y Cía. S.A.S. BIC)

# METODOLOGÍA

El presente informe fue elaborado con base en los lineamientos establecidos en la Ley 1901 de 2018 y la Resolución 200-004349 de 2020 expedida por la Superintendencia de Sociedades, que regulan la naturaleza, reporte y seguimiento de las Sociedades BIC en Colombia.

Para estructurar y evaluar nuestras acciones en cada dimensión, adoptamos como marco de referencia los principios de la Norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social, así como criterios de la Evaluación de Impacto B (B Impact Assessment), herramienta que orienta a las empresas en la medición de su desempeño social y ambiental.

Además, las iniciativas descritas están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la ONU, buscando aportar desde nuestro rol empresarial al cumplimiento de metas globales como el acceso a energía limpia, la igualdad de género, la salud y el bienestar, la producción responsable y la acción por el clima.



## LAS 5 DIMENSIONES BIC



# MODELO DE NEGOCIO



## 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 implementan normas equitativas y ambientales.

Entendemos que nuestro modelo de negocio debe estar al servicio de una economía más inclusiva y consciente. Por ello, durante el año 2024 continuamos fortaleciendo nuestra estrategia de crecimiento con enfoque de sostenibilidad, enfocándonos no solo en la rentabilidad económica, sino también en el impacto positivo que generamos en nuestra cadena de valor.



(Apoyo total a empresas 100% colombiana)

Uno de los pilares de esta dimensión es el compromiso con la contratación responsable de proveedores. En este sentido, priorizamos la adquisición de bienes y servicios a empresas colombianas, así como la evaluación de nuestros proveedores bajo criterios éticos, legales, de reputación y de riesgo LA/FT. Esta práctica asegura una relación comercial basada en la transparencia, la integridad y el desarrollo local.

Adicionalmente, en 2024 fortalecimos nuestras políticas internas para dar preferencia a proveedores que promuevan prácticas sociales y ambientales responsables, favoreciendo aquellos que adoptan estándares equitativos, cuidan sus condiciones laborales y demuestran respeto por el entorno.

Estas decisiones no solo optimizan nuestra operación, sino que refuerzan nuestra convicción de que es posible hacer empresa de manera justa, ética y comprometida con el desarrollo sostenible del país.

**YO  
COMPRO  
COLOMBIANO**

# GOBIERNO CORPORATIVO



## DIMENSIÓN 2

Crear un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad.

Creemos que una buena empresa se construye desde adentro, con valores sólidos y decisiones transparentes. Debido a ello, durante 2024 fortalecimos nuestras prácticas de gobierno corporativo con un enfoque claro: hacer lo correcto, incluso cuando nadie está mirando.

Contamos con un Código de Buen Gobierno Corporativo que no es un simple documento: es nuestra guía diaria para actuar con integridad. En él reunimos nuestras políticas de ética, diversidad, protección de datos y relaciones con los grupos de interés. Lo compartimos, lo actualizamos y lo vivimos.

Escuchamos a nuestro equipo. A través de la encuesta de clima organizacional logramos una calificación de 4,5 sobre 5, lo que nos indica que vamos por buen camino. Claro, también tomamos nota: en los ítems en los cuales obtuvimos calificación menor a 4,5 ya estamos trabajando para mejorarlo.

Durante el año creamos espacios de diálogo, compartimos resultados clave y reforzamos el compromiso con la transparencia. También fortalecimos las capacitaciones en ética, cumplimiento y responsabilidad social.

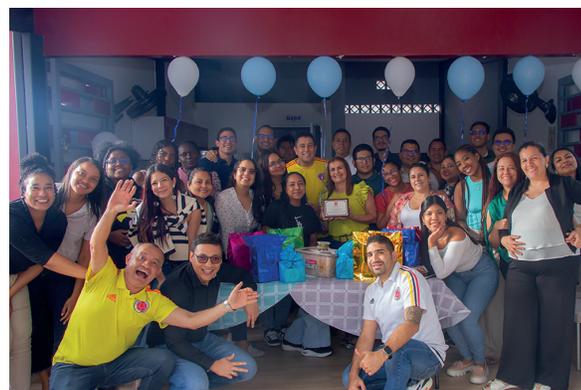
Esta dimensión conecta directamente con el ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas, porque creemos que los negocios con propósito también deben ser negocios con conciencia.



(Socios y fundador de Alfredo López Cía. S.A.S. B.I.C. )



(Personal de Alfredo López Cía. S.A.S. B.I.C.)



(Personal de Alfredo López Cía. S.A.S. B.I.C.)

# PRÁCTICAS LABORALES



## DIMENSIÓN 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 a sus empleados y diseñan estrategias de nutrición, salud mental y física, proponiendo por el equilibrio entre la vida laboral y privada de los trabajadores.

Las personas son el corazón de nuestra organización y el bienestar del equipo no es un beneficio adicional: es una prioridad.

En 2024 mantuvimos una composición diversa del equipo, con un 60% de participación femenina. Creemos en la equidad como principio, no como eslogan, y trabajamos por construir un ambiente laboral donde todos puedan crecer y sentirse valorados.

Fortalecimos nuestro programa de bienestar, invirtiendo más de \$85 millones en actividades diseñadas para cuidar la salud física, emocional y social de nuestros colaboradores.

Desde el salario emocional tenemos contemplado:

- Programa de reconocimiento empleado estrella: se reconoce un día libre compensado a nuestros colaboradores cuyo desempeño durante el mes es sobresaliente.
- Reconocimiento de día libre compensado por cumpleaños.
- Plan Carrera: contamos con el programa de sucesión para el crecimiento profesional y laboral dentro de la firma.

Celebramos juntos, aprendimos y nos cuidamos. Destacando nuestros convenios de EMI en atención médica primaria y plan de beneficios exequiales para el grupo familiar del colaborador con Metropolitano.

Además, aplicamos nuestro esquema de Bonificación por Utilidades (BPU).

El Sistema Integrado de Gestión de la firma, conserva el certificado ISO 9001: 2015 luego de atender la auditoria de recertificación 2024.

El Sistema de seguridad y salud (SG-SST), obtuvo el 100% de cumplimiento en la autoevaluación de estándares mínimos exigidos por el Ministerio de Trabajo, gracias al trabajo conjunto con la ARL SURA y al compromiso de todos.

También promovimos nuestro programa de estilo de vida saludable y cultura de autocuidado, prevención de riesgo psicosocial.

## CONEXIÓN CON LOS ODS



ODS 3 – Salud y Bienestar: Creamos entornos laborales seguros, promovemos la salud mental y ofrecemos servicios de bienestar más allá de los mínimos legales.



ODS 5 – Igualdad de Género: Garantizamos la participación equitativa de mujeres y hombres, con oportunidades reales de liderazgo y desarrollo.



ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Brindamos empleos formales, estables y dignos, promoviendo la capacitación continua y la justicia salarial.

### FIESTA MENSUAL DE CUMPLEAÑOS



### DÍA DE LA MUJER



### CAPACITACIONES PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS



### DÍA DEL PADRE



### AMOR Y AMISTAD



### FIESTA DE FIN DE AÑO



# PRÁCTICAS AMBIENTALES



## DIMENSIÓN 4

Utilizan sistemas de iluminación energéticamente eficientes y otorgan incentivos a los trabajadores por utilizar en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.

Consideramos vital cuidar del futuro y por ello asumimos un compromiso firme con la protección del medio ambiente.

En 2024 dimos un paso fundamental: implementamos un sistema de paneles solares en nuestra sede principal, con una inversión de \$73 millones, contribuyendo a la reducción en huella de carbono en aproximadamente 7 toneladas de CO2 anuales equivalente a no talar 42 árboles al año.

También, invertimos en adecuaciones físicas e infraestructura ambientalmente sostenible, alcanzando un total de \$119 millones.

Promovimos el uso racional de recursos, cero uso de papel, reciclaje, y campañas ambientales para segregación adecuada de residuos con impacto interno y social.



(Entrega de tapitas a la fundación de RECICLAR)



(Paneles Solares - Sede Santiago de Cali)

## CONEXIÓN CON LOS ODS



ODS 7 – Energía Asequible y No Contaminante: Adoptamos energía solar para reducir la dependencia de fuentes fósiles.



ODS 12 – Producción y Consumo Responsables: Optimizamos recursos, gestionamos residuos y promovemos el reciclaje.



ODS 13 – Acción por el Clima: Implementamos medidas para mitigar nuestro impacto ambiental y avanzar hacia la sostenibilidad.



ODS 17 – Alianzas para Lograr los Objetivos: Trabajamos con aliados y proveedores en el fortalecimiento de una cultura ambiental compartida.

# PRACTICAS CON LA COMUNIDAD



## DIMENSIÓN 5

Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

Para nosotros nuestra responsabilidad no termina en nuestras oficinas. Por eso, buscamos impactar positivamente en la comunidad que nos rodea.

Durante 2024 mantuvimos nuestro apoyo a iniciativas sociales, como el acompañamiento gratuito a organizaciones sin ánimo de lucro y la participación voluntaria de nuestros socios en obras sociales.

Queremos que nuestra experiencia profesional también beneficie a quienes más lo necesitan, fortaleciendo el tejido social desde lo que mejor sabemos hacer.



*Damas Hebreas  
B'nai B'ith*

## CONEXIÓN CON LOS ODS



ODS 10 – Reducción de las Desigualdades: Apoyamos causas sociales que favorecen a poblaciones vulnerables.



ODS 17 – Alianzas para Lograr los Objetivos: Establecemos vínculos con fundaciones para ampliar nuestro impacto positivo.

# CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS 2025

El año 2024 fue un periodo de consolidación para Alfredo López y Cía S.A.S. BIC, donde se lograron avances significativos en todas las dimensiones del modelo BIC. Se fortaleció el gobierno corporativo, se invirtió en bienestar laboral, se ejecutaron acciones ambientales concretas y se mantuvo el compromiso social con la comunidad.

Estos logros no son puntos de llegada, sino de partida. De cara al 2025, proyectamos:

- ✔ Continuar con la medición técnica del impacto ambiental generado por los paneles solares.
- ✔ Ampliar nuestras iniciativas de voluntariado corporativo y alianzas con causas sociales, buscando el bienestar interno de nuestros colaboradores de acuerdo con sus necesidades.
- ✔ Mejorar los mecanismos de participación de grupos de interés para fortalecer el diálogo institucional.
- ✔ Reforzar nuestro sistema de evaluación BIC con herramientas certificadas a nivel internacional.

Creemos que el verdadero éxito se construye cuando las empresas generan bienestar colectivo. Este informe es una invitación a seguir soñando, transformando y actuando con propósito.

## LOGROS DESTACADOS 2024 EN CIFRAS

Durante 2024 logramos avances significativos en múltiples frentes, los cuales se reflejan en cifras concretas que demuestran nuestro impacto empresarial y social:

Más de \$4.373 millones en ingresos anuales, con crecimiento del 5% respecto a 2023.

Más de \$85 millones invertidos en bienestar laboral.

100% de cumplimiento en autoevaluación del SGSST.

\$192 millones en invertimos en adecuaciones físicas e infraestructura sostenibles y tecnología verde.

Incorporación de nuevos talentos en cumplimiento, impuestos y outsourcing.

## VOCES DEL EQUIPO

"Trabajar en Alfredo López y Cía SAS BIC me ha permitido crecer no solo como profesional, sino también como ser humano. Aquí se siente que el bienestar es real, no un discurso."

### Coordinadora de Cumplimiento

"Alfredo López y Cía SAS BIC es una firma que piensa en la sostenibilidad y en el desarrollo del ser humano, a tal punto que ya contamos con colaboradores socios en la firma dentro de su proceso de crecimiento personal y profesional"

### Gerente Administrativo

"Me siento orgullosa de trabajar en Alfredo López y CIA SAS BIC, doy gracias por creer en mi y brindarme la oportunidad de crecimiento y desarrollo dentro de la misma"

### Asistente Administrativa

"He alimentado mi conocimiento profesional, fortaleciendo mi cultura personal entendiendo los pilares del respeto y ética que Alfredo Lopez nos Brinda. Quiero profundizar en el conocimiento de los cinco pilares BIC para aportar como profesional en este camino"

### Staff BPO

"Trabajar en Alfredo López y Cía SAS BIC nos ha permitido no solo crecer profesional y personalmente sino tener la oportunidad de hacer plan Carrera y escalar dentro de la misma organización. Es un orgullo pertenecer a empresas que piensan en el sentir del colaborador "

### Coordinadora Administrativa

"La oportunidad laboral que me ha ofrecido la firma Alfredo López y CIA SAS BIC, ha fortalecido mis capacidades profesionales y personales, resalto el excelente clima laboral y empatía en el equipo de trabajo"

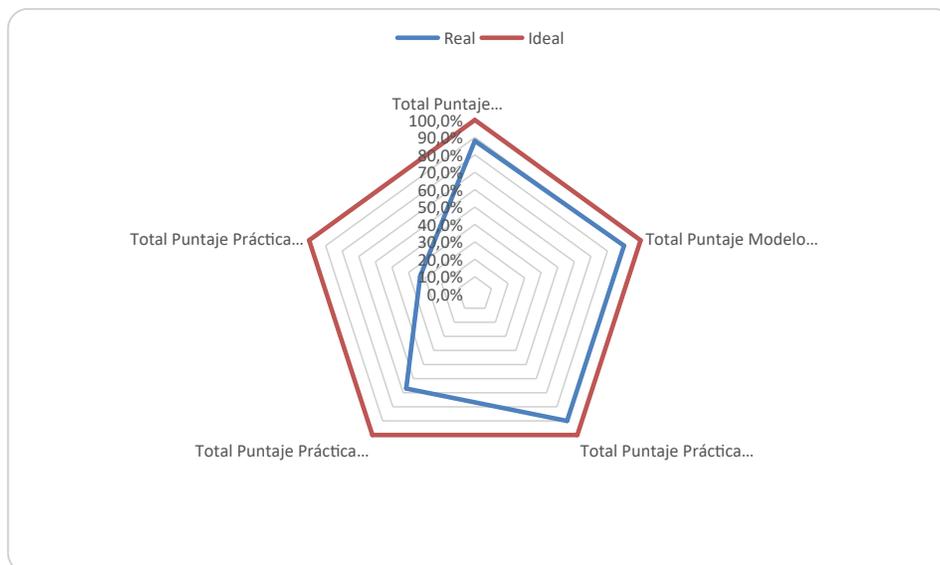
### Coordinador SIG

"Es mi primera vez laborando en un empresa con enfoque BIC, y para mi Alfredo lopez es codescendiente con nosotros los colaboradores, he aprendido a reciclar y apreciar lo que es el ambiente. Como mujer he aprendido a ser más empática. He ampliado mi conocimiento y experiencia profesional, asumiendo retos positivos y grandes oportunidades en mi crecimiento "

### Staff de Impuestos

# ANÁLISIS FINAL BIC PERIODO 2024

| NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN                |                     |                |                  |
|--|---------------------|----------------|------------------|
| EJE                                      | VALOR TENDENCIA BIC | VALOR ESPERADO | % RESULTADO 2023 |
| Total Puntaje Gobierno Corporativo       | 100%                | 100%           | 88,0%            |
| Total Puntaje Modelo de Negocio          | 100%                | 100%           | 90,0%            |
| Total Puntaje Prácticas Laborales        | 100%                | 100%           | 90,0%            |
| Total Puntaje Prácticas Ambientales      | 100%                | 100%           | 67,0%            |
| Total Puntaje Prácticas con la Comunidad | 100%                | 100%           | 33,0%            |
| <b>TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN</b>          | <b>1150</b>         | <b>1500</b>    | <b>81,7%</b>     |



| Modelo de Negocio       |                   |  |  |                   |                      |
|-------------------------|-------------------|--|--|-------------------|----------------------|
| EMPRESA EVALUADA        | EJE               | ASPECTO  | PREGUNTA   | PORCENTAJE MAXIMO | PORCENTAJE ALCANZADO |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | Modelo de Negocio | Su organización ha implementado prácticas de comercio justo  | "La organización deberá presentar evidencias de implementación e prácticas e comercio justo como oportunidades para productores en desventaja económica, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, prácticas comerciales justas (acuerdos, contratos legales), pago de precio justo, entre otras<br>0 - No tiene implementación de estas prácticas<br>1 - Tiene identificadas pero no implementadas prácticas, pero posee un plan de implementación<br>2 - Tiene implementadas prácticas de comercio justo" | 100%              | 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<br>0 - No tiene definidos procedimientos, lineamientos o directrices al respecto<br>1 - Se tienen identificados pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación<br>2 - Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que involucren este tipo de variables                                      | 100%              | 50%                  |
|                         | 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<br>0 - No compran, adquieren o contratan bienes, productos y/o servicios de carácter local<br>1 - Se tienen identificados proveedores y contratistas locales pero no hay calidad suficiente para comprar, adquirir o contratar<br>2 - Tienen un procedimiento definido que busca desarrollar la zona mediante estas prácticas   | 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<br>0 - No se tienen en cuenta<br>1 - El procedimiento actual se encuentra en ajustes de estas variables<br>2 - Se tiene incluido dentro de las variables del procedimiento actual y es trazable  | 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<br>0 - No promueve programas de este tipo<br>1 - Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel<br>2 - Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones  | 100%              | 100%                 |
| <b>TOTAL PUNTAJE</b>    |                   |  |  | <b>90%</b>        |                      |

| GOBIERNO CORPORATIVO    |                      |   |  |                   |                      |
|-------------------------|----------------------|---|--|-------------------|----------------------|
| EMPRESA EVALUADA        | EJE                  | ASPECTO   | PREGUNTA   | PORCENTAJE MAXIMO | PORCENTAJE ALCANZADO |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | Gobierno Corporativo | Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés   | <p>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</p> <p>0 - No ha socializado o divulgado</p> <p>1 - Se hizo socialización y divulgación a nivel interno de la organización</p> <p>2 - Se presentan evidencias de socialización y divulgación por diferentes medios y la información está documentada</p>                                | 100%              | 100%                 |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | Gobierno Corporativo | Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia   | <p>La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia</p> <p>0 - No lo hace</p> <p>1 - Se presentan resultados o se hace rendición de cuentas generalizada</p> <p>2 - Se presenta evidencia de espacios de divulgación periódicos con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagógicamente)</p>   | 100%              | 50%                  |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | 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. | <p>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</p> <p>0 - No tiene políticas, directrices y/o lineamientos</p> <p>1 - La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas</p> <p>2 - La organización tiene definidas, socializadas y divulgadas políticas, directrices y/o lineamientos relacionados con las variables del apartado</p> | 100%              | 100%                 |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | Gobierno Corporativo | La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad   | <p>La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la sociedad</p> <p>0 - No cuenta con códigos o manuales de este tipo</p> <p>1 - Se encuentra en construcción</p> <p>2 - Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)</p>  | 100%              | 100%                 |
| <b>TOTAL PUNTAJE</b>    |                      |   |  | <b>88%</b>        |                      |

| PRÁCTICAS LABORALES     |                     |   |  |                   |                      |
|-------------------------|---------------------|---|--|-------------------|----------------------|
| EMPRESA EVALUADA        | EJE                 | ASPECTO   | PREGUNTA   | PORCENTAJE MAXIMO | PORCENTAJE ALCANZADO |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | 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.<br>0 - No lo tiene<br>1 - Tiene un procedimiento de remuneración con enfoque en las personas<br>2 - Tiene una política, directriz o procedimiento enfocado en los cargos y las funciones con diferencias justificables (antigüedad, experticia, entre otros)  | 100%              | 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<br>0 - No realiza<br>1 - No presenta diferencias significativas, pero no realiza esta actividad de forma periódica<br>2 - Realiza análisis de brechas periódicamente (por lo menos cada dos años) para disminuir la brecha salarial entre cargos y género  | 100%              | 0%                   |
|                         | Prácticas Laborales | De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de 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).<br>0 - No tiene programa<br>1 - Se encuentra en construcción<br>2 - Existe un programa de formación, capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual  | 100%              | 100%                 |
|                         | Prácticas Laborales | Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores   | La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores.<br>0 - No tienen ningún tipo de apoyo<br>1 - La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado<br>2 - Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores | 100%              | 100%                 |
|                         | Prácticas Laborales | Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)                 | La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que ayuden al trabajador desvinculado en su proceso de empleabilidad<br>0 - No tiene programas de ayuda y/o apoyo<br>1 - La organización realiza esfuerzos de tipo aleatorio y presenta evidencias sin estructura<br>2 - Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización o en convenio con otras entidades   | 100%              | 100%                 |

|                      |   |  |            |      |
|----------------------|---|--|------------|------|
| Prácticas Laborales  | Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones  | <p>La organización deberá demostrar que existe una iniciativa de participación en la sociedad mediante adquisición de acciones (legales)</p> <p>0 - No ha desarrollado iniciativas de este tipo</p> <p>1 - La organización vincula a sus empleados compartiendo las metas y objetivos estratégicos, premiando el desempeño con las utilidades al final del ejercicio económico</p> <p>2 - La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal</p>                              | 100%       | 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)     | <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</p> <p>0 - No tiene programa de conciliación y/o beneficios</p> <p>1 - Presenta un programa de beneficios pero no garantiza el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados</p> <p>2 - Cuenta con un programa de conciliación y/o bienestar fundamentado en las expectativas y necesidades de sus empleados</p> | 100%       | 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     | <p>La organización deberá presentar evidencias de como aborda estos temas desde los programas de conciliación y/o bienestar</p> <p>0 - No aborda estos temas</p> <p>1 - Solamente cumple con lo establecido legalmente para estos temas</p> <p>2 - Presentan evidencias que demuestran ir más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas</p>   | 100%       | 100% |
| Prácticas Laborales  | Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores. | <p>La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexi tiempo y flexi espacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores</p> <p>0 - No tiene estas iniciativas</p> <p>1 - Se encuentra en fase piloto de implementación</p> <p>2 - Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia</p>   | 100%       | 100% |
| Prácticas Laborales  | Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)  | <p>La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental</p> <p>0 - No lo hace</p> <p>1 - Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado</p> <p>2 - Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular</p>   | 100%       | 100% |
| <b>TOTAL PUNTAJE</b> |   |  | <b>90%</b> |      |

| PRÁCTICAS AMBIENTALES   |                       |   |   |                   |                      |
|-------------------------|-----------------------|---|---|-------------------|----------------------|
| EMPRESA EVALUADA        | EJE                   | ASPECTO   | PREGUNTA  | PORCENTAJE MAXIMO | PORCENTAJE ALCANZADO |
| ALFREDO LOPEZ Y CIA SAS | 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<br>0 - No lo hace<br>1 - Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado<br>2 - Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular   | 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<br>0 - No realiza auditorías ambientales<br>1 - Realiza auditorías ambientales de forma esporádica<br>2 - Realiza auditorías ambientales con una periodicidad anual   | 100%              | 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<br>0 - No hace auditorías ambientales<br>1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento<br>2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y su plan de mejoramiento (disminución en el uso de recursos)   | 100%              | 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<br>0 - No hace auditorías ambientales<br>1 - Hace auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento<br>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%              | 100%                 |
|                         | Prácticas Ambientales | Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (inventario GEL, 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<br>0 - No realiza acciones de control de las emisiones<br>1 - Tiene cuantificada su huella de carbono por medios informales y no ha implementado iniciativas de adaptación y/o mitigación del cambio climático<br>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%                   |

|                       |  |   |            |      |
|-----------------------|--|---|------------|------|
| 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<br>0 - No tiene mecanismos<br>1 - Los tiene identificados pero aún no los aplica<br>2 - Tiene mecanismos definidos para extender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor   | 100%       | 50%  |
| 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<br>0 - No tiene identificadas<br>1 - Las tiene identificadas pero no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo<br>2 - Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo   | 100%       | 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<br>0 - No se han implementado iniciativas de iluminación eficiente<br>1 - Se tienen identificadas las oportunidades de cambio<br>2 - Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por este ítem en particular | 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<br>0 - No hay estrategias de movilidad sostenible<br>1 - Se promueve el uso de la movilidad sostenible pero no hay incentivos para ello<br>2 - Se promueve la movilidad sostenible y se apoya en un programa de incentivos | 100%       | 0%   |
| 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<br>0 - No posee mecanismo y no divulga<br>1 - Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno<br>2 - Existe un mecanismo de rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus partes interesadas                           | 100%       | 100% |
| <b>TOTAL PUNTAJE</b>  |  |   | <b>83%</b> |      |

| PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD                         |                            |  |   |                   |                      |
|--|----------------------------|--|---|-------------------|----------------------|
| EMPRESA EVALUADA                                   | EJE                        | ASPECTO  | PREGUNTA  | PORCENTAJE MAXIMO | PORCENTAJE ALCANZADO |
| Empresa Evaluada<br><br>ALFREDO LOPEZ<br>Y CIA SAS | 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<br>0 - No contempla estas iniciativas<br>1 - Contempla solo algunas iniciativas pero no lleva indicadores<br>2 - Tiene definido un procedimiento y lleva indicadores  | 100%              | 0%                   |
|  | 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<br>0 - No incentiva<br>1 - Incentiva desde iniciativas externas<br>2 - Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas  | 100%              | 0%                   |
|  | 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<br>0 - No realiza alianzas<br>1 - Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad pero no se hacen alianzas para apoyar obras<br>2 - Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alineadas con expectativas y necesidades de la comunidad | 100%              | 100%                 |
| <b>TOTAL PUNTAJE</b>                               |                            |  |   | <b>33%</b>        |                      |

# 2024



Alfredo López y Cía. S.A.S. BIC.  
Auditores y Consultores Empresariales