



HEINSOHN
HUMAN GLOBAL SOLUTIONS



**INFORME DE
GESTION BIC**

2025

Contenido

NUESTRO INFORME DE GESTIÓN BIC	2
ALCANCE DEL INFORME	3
DIMENSIONES BIC	3
- GOBIERNO CORPORATIVO	3
COMPROMISO SOCIEDAD BIC	3
GESTIÓN REALIZADA VIGENCIA 2025	3
OBJETIVOS DE GESTIÓN	11
- MODELO DE NEGOCIO	12
COMPROMISO SOCIEDAD BIC	12
GESTIÓN REALIZADA VIGENCIA 2025	12
OBJETIVOS DE GESTIÓN	13
- PRÁCTICAS AMBIENTALES	13
COMPROMISO SOCIEDAD BIC	13
GESTIÓN REALIZADA VIGENCIA 2025	14
OBJETIVOS DE GESTIÓN	15
- PRÁCTICAS LABORALES	15
COMPROMISO SOCIEDAD BIC	15
GESTIÓN REALIZADA VIGENCIA 2025	15
OBJETIVOS DE GESTIÓN	29
- PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD	30
COMPROMISO SOCIEDAD BIC	30
GESTIÓN REALIZADA VIGENCIA 2025	30
OBJETIVOS DE GESTIÓN	31
CONCLUSIÓN	32
TABLA DE INDICADORES	33

HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS SAS BIC

ESTE INFORME SE HA ELABORADO CON
REFERENCIA A ISO 26000

Nuestro Informe de Gestión BIC



En Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC contamos con más de 15 años de experiencia acompañando a organizaciones en todo el país, respaldados por un talento humano comprometido y altamente calificado. Nos especializamos en la prestación de servicios y el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras enfocadas en la gestión de nómina y recursos humanos, generando eficiencia, confianza y transformación digital para nuestros clientes.

Durante la vigencia 2025, fortalecimos nuestro modelo de negocio integrando prácticas que generan valor económico, social y ambiental. Como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores, el impacto positivo en nuestras comunidades, la gestión responsable de nuestros recursos y la implementación de estrategias orientadas a la mitigación del cambio climático y la reducción de emisiones.

Nos complace presentar el **Informe BIC – Gestión 2025**, elaborado con referencia a la metodología del estándar ISO 26000. En este documento exponemos de manera transparente las acciones, avances y resultados alcanzados durante el período, iniciando con el perfil organizacional y desarrollando nuestras iniciativas en materia de gobernanza, prácticas laborales, gestión ambiental y contribución social, brindando así una visión integral de nuestro desempeño como empresa BIC.

Seguimos convencidos de que aportar al desarrollo del país implica actuar con responsabilidad, ética y propósito, construyendo relaciones basadas en la confianza y la sostenibilidad.

“Comprometidos con el planeta y con un futuro digital responsable.”

Alcance del Informe



El presente informe de desarrolló con referencia a la metodología del Estándar ISO 26000, para el periodo comprendido entre enero y diciembre 2025. Su elaboración se realizará anualmente y contemplará todas las actividades desarrolladas en materia de sostenibilidad, teniendo como fundamento los compromisos establecidos en las cinco (5) dimensiones de las Sociedades BIC, a saber, gobierno corporativo, modelo de negocio, prácticas ambientales, prácticas laborales y prácticas con la comunidad.

Dimensiones BIC

Gobierno Corporativo Compromiso Sociedad BIC

- **Rendición de cuentas:** La organización asume responsabilidad por sus decisiones y actividades, comunicando de manera clara sus resultados y desempeño ante sus grupos de interés.
- **Transparencia:** Divulgación oportuna y accesible de información relevante, incluyendo estados financieros y gestión en sostenibilidad. Expresar la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.
- **Comportamiento ético:** Actuación basada en valores, integridad y cumplimiento normativo, formalizada a través del Código de Ética y Conducta.

Gestión Realizada Vigencia 2025

Durante la vigencia 2025, Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC fortaleció su sistema de gobierno corporativo en coherencia con la materia fundamental de Gobernanza Organizacional de la ISO 26000, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y el comportamiento ético.

El Código de Ética y Conducta se mantuvo vigente sin modificaciones y disponible para todos los colaboradores a través del Sistema de Gestión de Calidad, como instrumento rector de los principios y valores corporativos. Adicionalmente, se socializó la gestión desarrollada reafirmando el compromiso de la compañía con la divulgación estructurada de su desempeño económico, social y ambiental, en línea con las mejores prácticas internacionales de sostenibilidad.

Nuestra Compañía

Con más de 15 años de experiencia en el mercado, Heinsohn se centra en el desarrollo de software y soluciones tecnológicas innovadoras, consultoría, outsourcing de infraestructura y soporte técnico

HEINSOHN cuenta con más de 500 clientes que utilizan sus soluciones de nómina con un porcentaje de satisfacción general del 95%, no obstante, cuenta con certificaciones de alto nivel como Certificado en Calidad ISO 9001 y Certificado en Seguridad de la Información ISO 27001 lo que respalda su compromiso con la excelencia y la seguridad de la información.

HEINSOHN tiene su sede principal en Bogotá, y gracias a la implementación del teletrabajo, contamos con más de 250 colaboradores distribuidos en diversas ciudades y departamentos de Colombia. Entre las principales ubicaciones se encuentran Bogotá, Antioquia, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Huila, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima, Valle del Cauca, Meta y Casanare.



Mensaje a Nuestros Grupos de Interés

En Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC, entendemos que el entorno empresarial evoluciona de manera acelerada, impulsado por la transformación digital, los desafíos sociales y el compromiso global frente al cambio climático. Este contexto nos exige actuar con responsabilidad, innovación y propósito.

Durante la vigencia 2025, reafirmamos nuestro compromiso como Sociedad BIC, integrando en nuestra gestión principios de sostenibilidad, transparencia y creación de valor compartido. Hemos fortalecido nuestras prácticas de gobierno corporativo, promovido el bienestar integral de nuestros colaboradores, consolidado relaciones responsables con proveedores y clientes, y avanzado en la identificación y gestión de nuestros impactos ambientales.

Desde la Alta Dirección, continuamos impulsando decisiones estratégicas que equilibran el desempeño económico con el impacto social y ambiental, convencidos de que el crecimiento empresarial debe ir de la mano con el desarrollo del país y el bienestar colectivo.

Nuestro enfoque trasciende la generación de resultados financieros: trabajamos por entornos laborales seguros y equitativos, relaciones comerciales transparentes y una gestión ambiental responsable que contribuya a un futuro digital sostenible.

Agradecemos la confianza y el acompañamiento de cada uno de ustedes.

Seguiremos construyendo, con compromiso y coherencia, una organización que innova con propósito y genera valor sostenible para las personas, las organizaciones y el planeta.

Aspiramos a evolucionar hacia un modelo de economía circular, donde la integración, la innovación y la sostenibilidad sean pilares fundamentales.

Atentamente,

Diego Fernando Marín Sanabria presidente
Heinsohn Human Global Solutions S.A.S BIC

Ubicación de Nuestras Sedes de Operación

	Razón Social: Heinsohn Human Global Solutions SAS. BIC
	NIT: 900173404-9
	Representante Legal: Diego Fernando Marin Sanabria
	Forma Jurídica: Sociedad por Accions Simplificada (S.A.S.)
	Tamaño de Empresa: Grande
	Actividad Económica: 6202 – Actividades de consultoría informática y actividades de administración e instalación informática.
	Sede Principal: Carrera 13 #82-49 Piso 6 Bogotá D.C., Colombia
	Teléfono: 601 9172172

Heinsohn Human Global Solutions SAS BIC estableció sucursal en Costa Rica, manteniendo la expectativa de extender sus servicios a más países en América.

Actualmente, HEINSOHN presta sus servicios a los siguientes sectores de la industria:

SECTOR	CLIENTES
Comercio Mayorista	164
Comercio Minorista	46
Almacenamiento	35
Servicios Financieros	34
Tecnología/Software	32
Alimentos	29
Comercio de Vehiculos	28
Plastico y Caucho	18
Quimica	18
Consultoria	18
Educación	16
Confecciones	14
Otros Sectores	31
Otros Financieros	22
Adm. Publica	21
Total	526



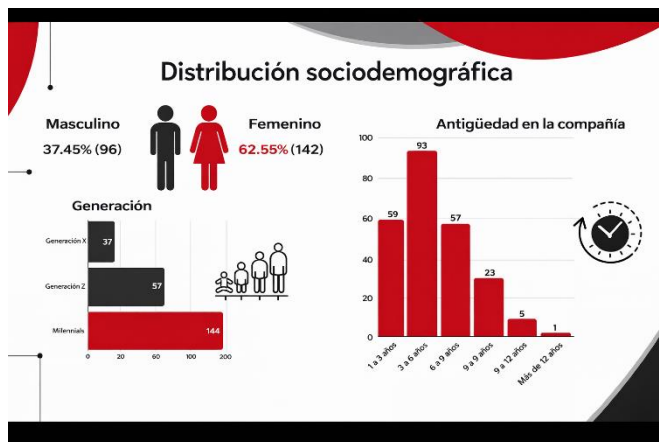
Nuestro Equipo de Trabajo

En Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC trabajamos permanentemente por crecer de manera equilibrada, sostenible y equitativa, en coherencia con las necesidades estratégicas de la organización. Actualmente contamos con **295 colaboradores** ubicados en diferentes ciudades del país, bajo modalidad de contrato a término indefinido, garantizando estabilidad laboral y condiciones justas.

Nuestra composición organizacional refleja un enfoque de diversidad y equidad de género, con una participación del **37,4 % masculino** y **62,55 % femenino**, lo que evidencia nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Nuestro compromiso como Sociedad BIC se centra en el desarrollo de capacidades, el fortalecimiento del crecimiento profesional y el bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias. A través de la gestión del talento humano, buscamos consolidar equipos altamente competentes que contribuyan al cumplimiento de nuestra misión, objetivos estratégicos y propósito empresarial sostenible.

Ciudad	Cantidad
Armenia	5
AYAPEL	1
BARRANCABERMEJA	2
Barranquilla	11
BELLO	4
Bogotá D.C.	197
Bucaramanga	4
CAJICÁ	1
CALARCA	1
Cali	9
Cartagena	1
CHÍA	1
DOSQUEBRADAS	1
FLORIDABLANCA	1
FUNZA	1
Ibagué	4
ITAGUI	1
Manizales	18
MEDELLIN	13
Montería	1
PALMIRA	1
Pasto	1
Pereira	2
Popayán	4
RÁQUIRA	1
SAHAGÚN	1
Santa Marta	1
SOGAMOSO	2
SOLEDAD	1
TULUÁ	1
Tunja	1
VILLAMARÍA	1
Zipaquirá	1
Total	295



NUESTRO MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS SAS BIC Decidió convertirse en una Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo para promover el crecimiento económico sostenible y el bienestar del país. Esta decisión refleja su compromiso con la responsabilidad social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo comunitario a través de:

Estrategia Corporativa

Misión



Aportar a la sociedad soluciones tecnológicas innovadoras y sostenibles, comprometidos con la protección del medio ambiente y la creación de un futuro digital verde.

Visión



Ser líderes globales en soluciones tecnológicas sostenibles para la gestión de recursos humanos, fomentando el desarrollo profesional y el bienestar, e impulsando un futuro de trabajo más verde y humano

Valores



Coraje: Para lograr los objetivos propuestos.

Pasión: Para lo que emprendemos.

Responsabilidad: De principio a fin.

Entusiasmo: y lealtad por la empresa.

Innovación: Búsqueda constante de nuevas formas de hacer las cosas.

Actitud Positiva: Sonriéndole siempre a la vida.

Sostenibilidad: Promoviendo prácticas que respeten y protejan nuestro medio ambiente y el bienestar de la sociedad.

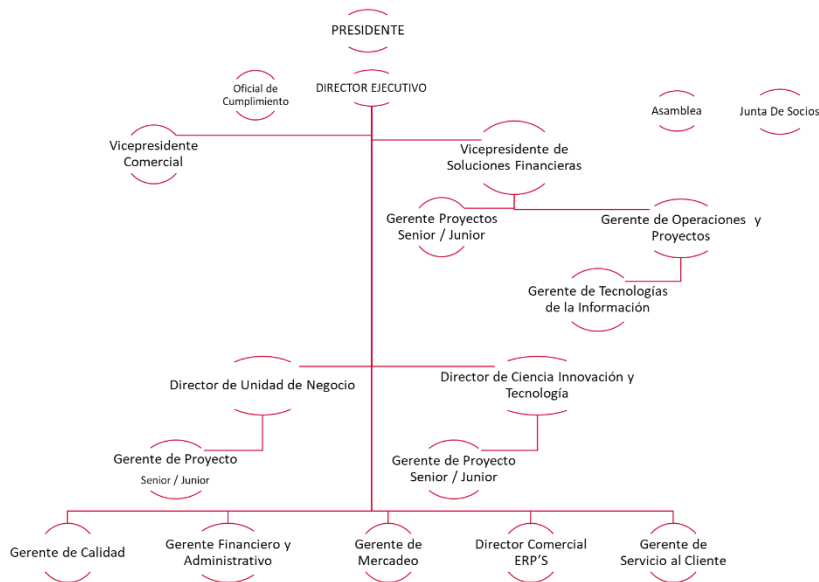


Nuestros Grupos de Interés

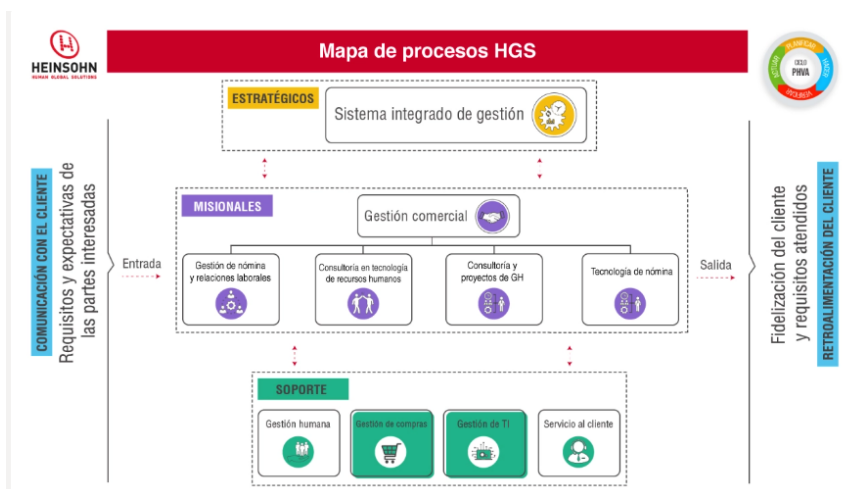
1. Junta de Socios
2. Accionistas
3. Colaboradores
4. Proveedores
5. Aliados
6. Estado
7. Comunidad
8. Clientes

Organigrama

La dirección, administración y representación de HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS SAS BIC, es ejercida por la Asamblea General de Accionistas y Junta Directiva.



Mapa de Procesos



Comités de Gobierno Corporativo

Comité	Objetivo
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.
Comité de Convivencia Laboral	El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S BIC a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los colaboradores. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva conviviente entre los colaboradores y la compañía, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y la salud mental y la libertad de éstos. Implementando una medida de prevención al acoso laboral que contribuye a la protección de los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud según la resolución 652 y 1356 de 2012.
Comité de Calidad	Facilitar la definición, mantenimiento, medición y mejoramiento de los procesos del sistema integrado de gestión de Calidad. Es responsable de liderar y facilitar la implementación de las prácticas definidas en los procesos con el fin de garantizar el mejoramiento de estos. También funcionará como instancia para la revisión gerencial.
Comité de Ética	El presente reglamento tiene por objeto establecer los principios, normas y procedimientos que rigen el funcionamiento del Comité de Ética de Heinsohn Business Technology y Heinsohn Human Global Solutions, en adelante "La Organización", en procura de optimizar la gestión ética y de cumplimiento de la Organización y dar una mayor transparencia, eficacia y certeza a sus actuaciones.
Comité de Seguridad de la información	Conformar un comité encargado de garantizar el cumplimiento de las políticas y lineamientos establecidos por la organización en materia de seguridad de la información para todo el grupo empresarial HEINSOHN, en donde se deberá asignar responsabilidades, actividades y tomar decisiones directas en cuanto a seguridad de la información buscando la mejora en el SGSI.

Objetivos de Gestión

1. Fortalecimiento de Políticas Éticas y de Cumplimiento permite elevar los estándares éticos y garantizar el cumplimiento normativo en nuestra organización.

MODELO DE NEGOCIO



Compromiso Sociedad BIC

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.

Gestión Realizada Vigencia 2025



En coherencia con nuestro compromiso BIC, durante la vigencia 2025 Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC priorizó la adquisición de bienes y servicios a proveedores locales y a emprendimientos liderados por mujeres, promoviendo el desarrollo económico inclusivo y responsable.

En el marco de nuestra política de compras, se mantuvo el criterio de selección basado en estándares de calidad, transparencia, cumplimiento legal y prevención de riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo, garantizando relaciones

comerciales éticas y de confianza mutua. Como parte de nuestra gestión sostenible, en 2025 incorporamos dentro del **kit de bienvenida corporativo** productos con enfoque ambiental, tales como: Vaso biodegradable y reutilizable, Amplificador de sonido elaborado en bambú, Agenda ecológica, Bolsa ecológica reutilizable, Vela aromatizante elaborada por emprendimientos locales.

Adicionalmente, para actividades de integración y jornadas de voluntariado, se adquirieron refrigerios a emprendimientos liderados por madres cabeza de familia, fomentando la economía local y la generación de ingresos para poblaciones priorizadas.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con un modelo de negocio que integra criterios sociales, ambientales y de equidad en la cadena de suministro, promoviendo la creación de valor compartido y el consumo responsable.

Objetivo de reducir nuestro impacto ambiental, en casos donde el mercado local no ofrece los productos requeridos, preferimos adquirirlos de proveedores que sean mujeres cabeza de familia o de origen nacional.

Ética y Transparencia

Durante la vigencia 2025, Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC fortaleció su cultura de integridad y cumplimiento mediante jornadas de capacitación en compromiso anticorrupción y reinducción en el marco del SAGRILAFT y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), así como la difusión de piezas de comunicación interna sobre prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, soborno, debida diligencia y política de regalos. En marzo de 2025 entró en vigencia el Manual Integrado de SAGRILAFT y PTEE, consolidando los lineamientos y controles del sistema de cumplimiento. Adicionalmente, se creó y formalizó el Comité de Ética, definiendo su reglamento, composición y funciones, fortaleciendo la estructura de gobernanza del Programa de Ética y Cumplimiento y reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la gestión empresarial responsable.

Objetivos de Gestión

- ❖ **Fortalecer la cultura de integridad y transparencia**, mediante el seguimiento y aplicación de la Política Anticorrupción, asegurando que ningún colaborador ofrezca, solicite o reciba beneficios indebidos que puedan influir en decisiones empresariales.
- ❖ Integrar criterios de sostenibilidad en la gestión de compras, promoviendo la actualización y cumplimiento de la política de proveedores bajo principios sociales, ambientales y de equidad.
- ❖ Garantizar la efectividad del SAGRILAFT y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), a través del monitoreo, actualización y apropiación continua de sus lineamientos.
- ❖ Impulsar la mejora continua de los procesos organizacionales, fortaleciendo la gestión del riesgo, la eficiencia operativa y la transparencia en todas las operaciones.

PRÁCTICAS AMBIENTALES

Compromiso Sociedad BIC



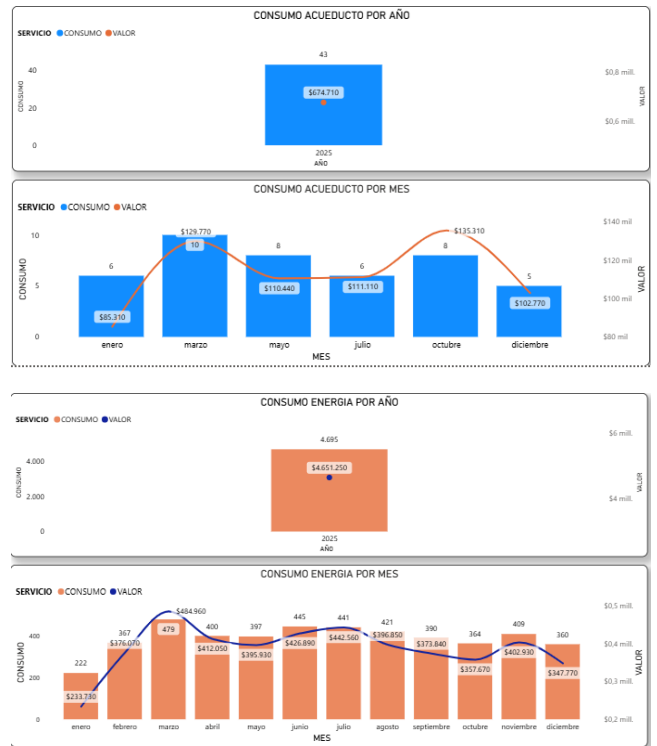
Efectuar anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en el uso de energía, agua y desechos y divulgar los resultados al público en general y capacitar a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad.

Gestión Realizada Vigencia 2025 Agua y Energía

Durante la vigencia 2025, Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC registró una reducción en el consumo de agua frente al año 2024. El consumo pasó de 53 m³ a 43 m³, lo que representa una disminución aproximada del **18,9 %**. En términos económicos, el gasto se redujo en cerca de **27,7 %**, reflejando una gestión más eficiente del recurso.

Durante la vigencia 2025, Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC evidenció una reducción en el consumo de energía frente al año 2024. El consumo pasó de 4.695 kWh a 4.147 kWh, lo que representa una disminución aproximada del **11,7 %**. En términos económicos, el gasto se redujo en cerca del **6,8 %**, reflejando avances en la optimización del uso del recurso.

Estos resultados se atribuyen al fortalecimiento de nuestro modelo de trabajo híbrido y remoto, donde un porcentaje significativo de colaboradores desarrolla sus actividades desde casa, así como a la implementación de sistemas de ahorro hídrico, prácticas de uso eficiente del agua y campañas internas orientadas al consumo responsable de energía en nuestras instalaciones, reafirmando nuestro compromiso con la gestión ambiental responsable como Sociedad BIC.



Residuos

Durante la vigencia 2025, Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC gestionó un total de 107,36 kg de residuos sólidos, de los cuales 40 kg fueron aprovechados mediante procesos de reciclaje, fortaleciendo nuestras prácticas de economía circular.

Estos resultados se apoyan en la implementación de campañas internas de separación en la fuente, jornadas de sensibilización y capacitaciones dirigidas a los colaboradores, orientadas a promover el consumo responsable, la correcta disposición de residuos y la cultura de reciclaje.

Todos unidos
Reciclando ayudamos
A salvar nuestro planeta

CERTIFICACIÓN DE GESTIÓN DE RCD HGS-00005-2025

El suscrito gerente general de la empresa
EXRECIABLES M.C. S.A.S
Empresa autorizada por la Secretaría Distrital de Ambiente

Certifica que:
HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS SAS BIC
NIT. 900179456-9
Proyecto: N/A PRL: N/A
Representante Legal: DIEGO FERNANDO MARIN
Dirección: CRA 13 # 82-4976 Teléfono: 6019121272
Correo: contabilidad@heinsohn.com.co

Entregó el siguiente material APROVECHABLE correspondiente al mes de DICIEMBRE de 2025:

FECHA DE RECEPCIÓN	PLACAS DEL VEHICULO	PIV	TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (kg)	CANTIDAD (Tm)
19/12/2025	WNL306	12445	NO PETRO (PET)	8	0,008
19/12/2025	WNL306	12445	NO PETRO (CARTON)	25	0,025
19/12/2025	WNL306	12445	NO PETRO (ARCHIVO)	3	0,003
19/12/2025	WNL306	12445	NO PETRO (PLASTICO)	4	0,004

El material retirado del proyecto fue llevado y entregado a la empresa **ECOPULPACK SAS Y PIGUPLAS** para ser incorporado al ciclo de vida como materia prima de los diferentes procesos productivos.

Este documento se expide a los 19 días del mes de DICIEMBRE de 2025 a solicitud del interesado para dar cumplimiento a la normatividad legal ambiental aplicable en materia de RCD (Decreto 307 de 2023).

En constancia firma:

NELSON MORA FIGUEREDO
Representante Legal
Rad. Aprobación: 2019EE192359
PRL: 23.324

Nit. 800981246-8
Gerente: Nelson Mora Figueredo
Correo: exreციablesmc@heinsohn.com
Teléfono: 6019121272
Dirección: calle 78 #82-4976 Barrio las ferias

Objetivos de Gestión

1. Medición y compensación de Huella de Carbono.
2. Desarrollo de modelo de sostenibilidad enfocado a modelos medio ambientales
3. Mantener y fortalecer el Sistema de Gestión Ambiental para asegurar el control efectivo de los impactos ambientales identificados.

PRÁCTICAS LABORALES

Compromiso Sociedad BIC

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.

Gestión Realizada Vigencia 2025

Empleo



Durante 2025, Heinsohn Human Global Solutions (HGS) mantuvo una gestión activa y estratégica de su planta corporativa, enfocada en la estabilidad organizacional y el fortalecimiento del talento. La compañía registró una rotación anual del 23 %. En el periodo se registraron 70 ingresos y 50 retiros. Del total de desvinculaciones, el 47 % correspondió a finalización de contratos asociados a aprendices y practicantes en etapa lectiva y productiva —figuras que HGS cubre en su totalidad—, el 48 % fueron renuncias voluntarias y 11 casos correspondieron a terminaciones sin justa causa. Estos resultados reflejan una dinámica organizacional controlada y alineada con la naturaleza de los programas formativos.

En cumplimiento de la normativa vigente, HGS cubrió el 100 % de su cuota regulada de 14 aprendices SENA sin incurrir en pago de monetización. De estos, 11 provienen del programa social Fundación Heinsohn, lo que representa un 79 % de cobertura con enfoque inclusivo. Este modelo consolida a la compañía como un actor que genera oportunidades reales para jóvenes y poblaciones en formación, incluyendo personas con condiciones socioeconómicas complejas.

Esta gestión social estratégica no solo garantiza el cumplimiento regulatorio, sino que fortalece los semilleros internos de talento. Los practicantes y aprendices se integran a la cultura organizacional desde etapas tempranas, convirtiéndose en un pipeline de talento joven, alineado con las necesidades operativas y con alto potencial de vinculación directa.

Gracias a este modelo, HGS maximiza la oportunidad de incorporar a los mejores perfiles formados internamente, reduce tiempos de adaptación y productividad, y construye una base de talento sostenible, diversa y comprometida con el propósito organizacional.

Salud y Seguridad en el Trabajo



En Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC la seguridad y salud de nuestros colaboradores es una prioridad estratégica. Promovemos prácticas seguras en todos nuestros procesos y modalidades de trabajo, incluyendo el teletrabajo, fortaleciendo el equilibrio entre la vida personal y laboral y contribuyendo al bienestar físico y mental.

A través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fomentamos la cultura de autocuidado, el reporte oportuno de riesgos y el cumplimiento de lineamientos que garantizan entornos laborales seguros. Así mismo, proporcionamos las herramientas e insumos necesarios para el desarrollo adecuado de las funciones.

Complementariamente, impulsamos programas de estilo de vida saludable y mantenemos actualizado nuestro sitio interno de Seguridad y Salud y Calidad de Vida, con acceso permanente a beneficios, convenios y lineamientos del sistema, consolidando una cultura organizacional preventiva y orientada al bienestar integral.

Comités 2023-2025

Se conformaron y divulgaron los Comités:

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- encargado de la promoción y vigilancia de las normas y programas de seguridad y salud en el trabajo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA: Contribuye a la protección de los trabajadores, en todo lo que concierne con Acoso Laboral; salvaguarda posibles riesgos psicosociales derivados de situaciones potenciales de convivencia y/o acoso.

¡Conoce nuestro nuevo comité!

COPASST HGS 2023-2025

Por trabajador

Pauline Cruz Cendales
Juanita Gómez Dorla
Luz Myriam Jimenez Arellano
Ana María Hernández Alzate

Por empleador

Nestor Acosta Castillo
Zaira Ortiz Castillo
Ana Graciela Sepulveda
Luzmila Contreras

¡Conoce más!

Heinsohn promueve el bienestar integral. HEINSOHN

¡Conoce nuestro nuevo comité!

CONVIVENCIA HGS 2023-2025

Por trabajador

Alejandra Paola Duarte Guerrero
Oscar Orlando Reyes Silva
Patricia Granados Granados
Andrea Bolívar

Por empleador

Oiga Tapia S.
Alexandra Serrano
Adriana Sanchez Achur
María Cecilia Amaya Ramirez

¡Conoce más!

Heinsohn promueve el bienestar integral. HEINSOHN

Compromiso de Cero Incidentes

— Seguridad y Salud en el Trabajo HGS —

- EP** Exámenes Periódicos 2025
Optometría - Audiometría - Medicina general → 237
- 60** ← **JV** Jornada de Salud Visual
Compra de lentes/gafas con descuento por nómina
- IPT** Inspecciones de Teletrabajo
Validación condiciones ergonómicas desde casa → 297
- 100% Cumplimiento** ← **RM** Reporte Ministerio de Trabajo
Estandares Mínimos Resolución 03112 de 2019 SG-SST
- AT** Accidentes de Trabajo
Enfermedades Laborales → 0

En Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC, la seguridad y salud de nuestros colaboradores constituye una prioridad estratégica y un pilar fundamental de nuestra gestión organizacional. Durante la vigencia reportamos **0 accidentes de trabajo (AT)** y **0 enfermedades laborales (EL)**, resultado que refleja la efectividad de nuestras acciones preventivas, la gestión oportuna de riesgos y el fortalecimiento de una cultura de autocuidado y corresponsabilidad.

Alcanzamos además un **100 % de cumplimiento normativo**, incluyendo el **100 % de cumplimiento en el reporte ante el Ministerio conforme a la Resolución 0312**, garantizando la adecuada implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El **2025 fue un año de consolidación estratégica del talento y preparación estructural para un 2026 enfocado en productividad y especialización tecnológica**, fortaleciendo nuestras capacidades organizacionales desde la gestión preventiva y el desarrollo integral de las personas. Como parte de esta gestión, se ejecutaron **237 inspecciones de teletrabajo y exámenes médicos periódicos** dirigidos a la población con antigüedad superior a un (1) año en la compañía, asegurando el seguimiento a condiciones de salud y la identificación temprana de riesgos

Programas Desarrollados

Durante la vigencia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se fortaleció a través de un plan integral de formación, prevención y promoción del bienestar. Se desarrollaron actividades enfocadas en la gestión de riesgos físicos, químicos, biológicos, biomecánicos y viales, así como en condiciones de seguridad y respuesta ante emergencias.

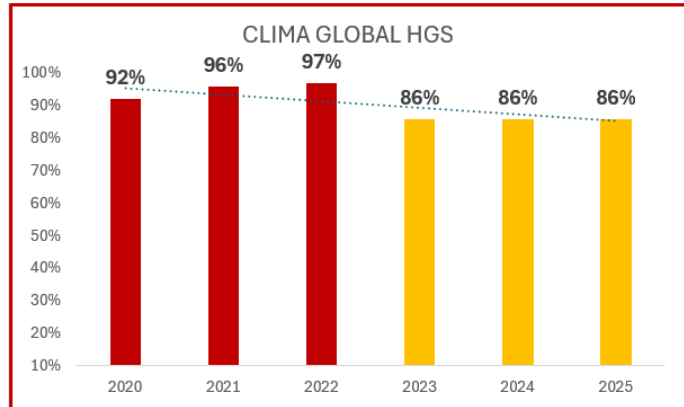
Adicionalmente, se ejecutaron programas de bienestar y controles preventivos que contribuyen al autocuidado, la mitigación de riesgos y el cumplimiento normativo, consolidando una cultura organizacional orientada a la prevención, la mejora continua y el cuidado integral de nuestros colaboradores.



Como parte de nuestra estrategia de bienestar y promoción de la salud, se desarrollaron **134 sesiones de Pausas Saludables y Pausas Mentales**, alcanzando un total de **3.634 participaciones**. Estas iniciativas fortalecen el autocuidado, contribuyen a la prevención de riesgos biomecánicos y psicosociales, y promueven entornos de trabajo más saludables, productivos y sostenibles.

Clima Organizacional

Durante el último año, Heinsohn Human BPO y Consultoría alcanzó un 86% en el indicador de clima organizacional, manteniéndose en un nivel de fortaleza bajo un instrumento de medición más riguroso que evalúa cultura organizacional, liderazgo, alineación estratégica, bienestar emocional, gestión del cambio y coherencia organizacional. La estabilidad del resultado evidencia sostenibilidad cultural, comportamientos consistentes y una alta capacidad de adaptación en los equipos.



Las dimensiones mejor valoradas fueron Trato Interpersonal (89%), Estabilidad (88%), Trabajo en Equipo (87,7%), Claridad y Coherencia Organizacional (≈87,8%) y Apoyo del Jefe (87,1%), lo que confirma un entorno colaborativo, liderazgo cercano, comunicación clara y relaciones laborales basadas en la confianza.

Las oportunidades identificadas se concentran en retribución, reconocimiento, adhesión al cambio, salud mental y capacitación y desarrollo, áreas que representan palancas estratégicas para fortalecer el compromiso y seguir elevando la experiencia del colaborador.

En síntesis, el resultado del año ratifica que el clima organizacional es un atributo sólido y sostenible que impulsa la productividad, la permanencia del talento y el posicionamiento competitivo de la organización en el sector de servicios y BPO con alta capacidad tecnológica y productos propios.

Programa de Bienestar y Calidad de Vida

Durante la vigencia, la organización fortaleció su estrategia de bienestar y calidad de vida como un eje fundamental para la sostenibilidad del talento y la consolidación cultural. A través de iniciativas orientadas al reconocimiento, la salud física y mental, el acompañamiento social y la integración organizacional, se generaron impactos medibles en clima, compromiso y sentido de pertenencia.

Las acciones desarrolladas reflejan una inversión responsable en las personas, con cobertura nacional y enfoque preventivo, contribuyendo al mantenimiento del clima organizacional en nivel de fortaleza, al incremento del engagement y a la consolidación de una cultura cohesionada, soportada por sistemas de gestión sólidos y sin desviaciones críticas.

la estrategia de **Calidad de Vida** se materializó a través de celebraciones, espacios de integración, capacitaciones y programas psicosociales que impactaron de manera directa el bienestar físico, emocional y social de nuestros colaboradores.

Con una amplia participación a nivel nacional, estas actividades fortalecieron el sentido de pertenencia, promovieron hábitos saludables, impulsaron el liderazgo consciente y consolidaron una cultura organizacional más cohesionada, participativa y alineada con la sostenibilidad del talento.



2025

Integraciones fin de Año

- Bogotá
- Manizales
- Armenia
- Pereira
- Cali
- Barranquilla
- Medellín
- Popayán

8 Ciudades

HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE Y SALUD MENTAL

Heinsohn promueve la bienestar integral | HEINSOHN | YO DECIDO CREER | OBJETOS CON TÚ SALUD

6 de abril
Día Mundial de la Actividad Física

En Heinsohn **sabemos que el movimiento es clave para una vida saludable**, por eso queremos recordarte la importancia de hacer ejercicio regularmente.



No necesitas correr maratones, pero pequeños hábitos hacen la diferencia

Usa las escaleras en lugar del ascensor
Levántate y estírate cada cierto tiempo
Súmate a nuestras pausas activas

Todos los lunes, miércoles y viernes a las 11:00 a.m.

HEINSOHN | YO DECIDO CREER

4 DE FEBRERO
DÍA MUNDIAL CONTRA EL CÁNCER

Hoy, en el Día Mundial contra el cáncer, nos unimos a la lucha contra el cáncer, destacando la importancia de la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento adecuado. Este día nos invita a cuidarnos, a apoyar a quienes lo necesitan y a promover la investigación que podrá cambiar vidas. Juntos, podemos hacer frente al cáncer y avanzar hacia un futuro más saludable y esperanzador para todos.

5 TIPS DE PREVENCIÓN

- Adopta una dieta saludable, consume frutas y verduras.
- Evita el consumo de procesados y límite el consumo de alcohol.
- Mantener un peso saludable, realiza ejercicio regular y mantén una dieta equilibrada.
- Dejar de fumar reduce significativamente el riesgo de desarrollar diversos tipos de cáncer.
- Realizar exámenes periódicos como la mamografía, exámenes de colonoscopia y otros según la recomendación de su médico, basados en su edad y antecedentes familiares.

La batalla contra el cáncer no solo es física, sino también emocional. Asegúrese de estar presente y ofrecer palabras de aliento o ayuda práctica cuando sea necesario.

HEINSOHN

10 de septiembre
Día mundial para la prevención del suicidio

HABLEMOS EN CIFRAS
Según datos del Instituto de Estadística de México el suicidio es la novena causa de muerte por suicidio.

3.206 CASOS DE SUICIDIO EN ESTADOS UNIDOS	2.489 SUICIDIOS	717 MUJERES	+2,9% INCREMTO EN SUICIDIOS
---	---------------------------	-----------------------	---------------------------------------

Señales de alerta y cómo actuar

Cambios de comportamiento:

- Aislamiento o retiro social.
- Calentamiento emocional, irritabilidad o cambios de humor.
- Interés en actividades estereotipadas.

Comunicación pre-suicidio:

- Comunicación sobre suertes o ideas de suicidio.
- Redes de comunicación que se refieren al suicidio.

Comportamiento de riesgo:

- Desesperanza del futuro o pérdida de interés en actividades.
- Comunicación de amenazas o planes.

Tomar un serio interés y responder a comportamientos de riesgo:

- Elaborar planes: No es suficiente para prevenir el suicidio.
- Buscar ayuda profesional: Buscar ayuda profesional es el primer paso para prevenir el suicidio.
- Evitar: Evitar palabras que alienten el suicidio o que minimicen el problema.

Recursos y cómo buscar ayuda

Como parte del enfoque integral de prevención y promoción de la salud, se desarrollaron jornadas y campañas orientadas a la prevención de lesiones de muñeca, cuello y espalda, educación en postura y movimiento seguro en la conducción, manejo de movimientos repetitivos y sensibilización frente a riesgos psicosociales. Asimismo, se impulsaron campañas de prevención en temas como salud mental, prevención del suicidio, cáncer y conmemoraciones como el Día Mundial de la Salud, fortaleciendo la cultura del autocuidado, la detección temprana de riesgos y el bienestar físico y emocional de nuestros colaboradores.

❖ Políticas de Life Quality

La Compañía cuenta con un esquema de Bonificaciones para los eventos importantes y para estar presentes



Matrimonio



Nacimiento hijo



Grado profesional, post-grado o especialización.



Auxilio Funerario Familiares: Padres, hijos, esposo.



Auxilio Funerario Familiares: Padres, hijos, esposo.

❖ Política 2 días más de vacaciones (17 Días por año)

- ❖ Política medio día libre en tu cumpleaños
- ❖ Política y bonificación en tu matrimonio con 3 días de licencia Remunerada para disfrutar
- ❖ Política y bonificación por tu grado profesional o postgrado
- ❖ Política y bonificación por nacimiento de hijo
- ❖ Política de financiación de tarjeta profesional
- ❖ Política pensando en papá y pensando en mamá
- ❖ Política y auxilio de luto por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad
- ❖ Política y préstamos por calamidad domestica

Formación y Enseñanza

La empresa fomenta la educación y certificaciones a través de las capacitaciones virtuales desarrolladas acorde a las necesidades y proyección técnica de cada unidad de negocio.

La estrategia de Formación y Desarrollo de Heinsohn Human alcanzó un cumplimiento del 100% frente al plan anual establecido (188 actividades ejecutadas de 188 programadas), evidenciando una gestión efectiva y alineada con las prioridades organizacionales. La inversión en capacitación se concentró principalmente en tecnologías y gestión, fortaleciendo competencias técnicas y habilidades blandas clave para la productividad, la especialización tecnológica y la consolidación del talento en la organización.



GESTIÓN DE ATRACCIÓN DE TALENTOS

Adquisición e implementación de ats application tracking system-sistema de gestión de reclutamiento teamtailor.

La implementación Teamtaylor permitió profesionalizar y acelerar el proceso de selección, incorporando automatización, filtros inteligentes e indicadores con apoyo de IA para medir tiempo de contratación, fuentes efectivas y conversión por etapa. Además, se integró plataforma estructurada para entrevistas, feedback colaborativo y trazabilidad completa del candidato, mejorando la calidad de decisión y la experiencia del postulante.

El impacto fue directo en eficiencia: antes, el tiempo promedio de consecución de talento era cercano a 2 meses, mientras que actualmente en varios cargos estratégicos se ha reducido a menos de 1 mes, aumentando el volumen de candidatos gestionados, reduciendo vacantes abiertas y fortaleciendo la capacidad de respuesta del negocio.



Objetivos de Gestión

Para el año 2026 se continuará con las campañas de teletrabajo, vida saludable y desconexión laboral, adicional seguir participando del modelo de inclusión de personas en condición de discapacidad y el desarrollo del programa de sostenibilidad enfocado al eje de personas.

PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD



Compromiso Sociedad BIC

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

Gestión Realizada

Comunidades Locales



En el marco de nuestra estrategia de responsabilidad social, desarrollamos una jornada de donación y voluntariado en Altos de La Florida, Soacha (Cundinamarca), donde logramos entregar más de 120 juguetes gracias al compromiso de 20 voluntarios, beneficiando a más de 60 familias. Esta iniciativa fortaleció nuestro propósito de generar impacto positivo en las comunidades, promoviendo la solidaridad, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, al tiempo que reafirma nuestro compromiso con el desarrollo social y la construcción de entornos más equitativos.

INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS FUNDACIÓN HEINSOLIN

Contenido

- Definición de sistemas informáticos
- Historia de la informática
- Importancia de los sistemas informáticos en la vida diaria
- Componentes de los sistemas informáticos
- Herramientas y aplicaciones de la informática moderna



En el marco del programa de voluntariado Incentivando Vidas, se desarrollaron 11 sesiones virtuales con la participación de 9 colaboradores como capacitadores, impactando a dos instituciones educativas: el Colegio Luz y Vida en Bogotá (24 estudiantes) y el Colegio de Cubarral (21 estudiantes). Las jornadas abordaron temáticas clave como Excel, Word, sistemas, seguridad de la información, inteligencia artificial y proyecto de vida, contribuyendo al fortalecimiento de competencias digitales y habilidades para el futuro.

Donación Sala-Heinsohn



El 28 de octubre se realizó la entrega oficial de una sala de cómputo al Colegio Buenos Aires – Sede Rincón del Lago, en Soacha, dotada con 20 computadores portátiles, con todo su mobiliario, sillas, mesas y televisor del cual Heinsohn Human dono el 30% de esta iniciativa.

beneficiando a más de 200 niños entre los 6 y 10 años de primaria, fortaleciendo el acceso a herramientas tecnológicas y contribuyendo al desarrollo de competencias digitales desde edades tempranas, en línea con nuestro compromiso con la educación y la transformación social.

Programa de Técnicos Laborales Incentivando Vidas Para la Inserción laboral



En el marco de nuestro compromiso con la inclusión y el desarrollo social, se vincularon 9 jóvenes en condición de vulnerabilidad a programas de formación como Técnicos Laborales en áreas como Técnico Administrativo, Contable y Gestión de Plataformas, en alianza con I3 y la Fundación GE.

Esta iniciativa busca generar oportunidades reales de acceso a educación técnica y empleabilidad, fortaleciendo competencias laborales y promoviendo la movilidad social. A través de este programa, la organización contribuye a la formación de talento con enfoque inclusivo, facilitando procesos de integración al mercado laboral y construcción de proyectos de vida sostenibles.

Voluntariado Con Habitante de Calle



En el marco de nuestras acciones de responsabilidad social, se desarrolló una jornada de donación y voluntariado dirigida a personas en condición de habitabilidad de calle. La actividad contó con la participación de 12 colaboradores y una donación en especie que incluyó 100 tamales, 100 cajitas navideñas y 100 kits de aseo, con una inversión total de \$980.000. Durante la jornada se compartió un desayuno y un espacio de integración y reflexión navideña,

promoviendo un ambiente de respeto, cercanía y solidaridad. Esta iniciativa reafirma nuestro compromiso con las poblaciones más vulnerables, fortaleciendo la sensibilidad social, el voluntariado corporativo y el propósito de generar un impacto positivo más allá del ámbito organizacional.

Objetivos de Gestión

1. Realizar alianzas con Fundaciones u ONG que permitan unir esfuerzos para ayudar a comunidades vulnerables, con donaciones o planes que impacten y beneficien a estas.
2. Dar Continuidad al programa de voluntariado con los empleados en la donación de tiempo para compartir con las comunidades más necesitadas.
3. Desarrollo del programa de sostenibilidad desde la línea de voluntariado y donaciones.

Conclusión

Durante la vigencia, Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. BIC consolidó una gestión integral basada en la sostenibilidad, el fortalecimiento del talento y el impacto social. Los resultados obtenidos en clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, formación y desarrollo, bienestar, inclusión laboral y voluntariado corporativo evidencian una organización sólida, con sistemas de gestión maduros, preventivos y alineados con la mejora continua.

El mantenimiento del clima en nivel de fortaleza, el cumplimiento normativo del 100 %, la ausencia de accidentes y enfermedades laborales, la inversión en desarrollo y bienestar, y las acciones concretas de impacto comunitario demuestran que la sostenibilidad no es un discurso, sino una práctica transversal integrada en la estrategia corporativa.

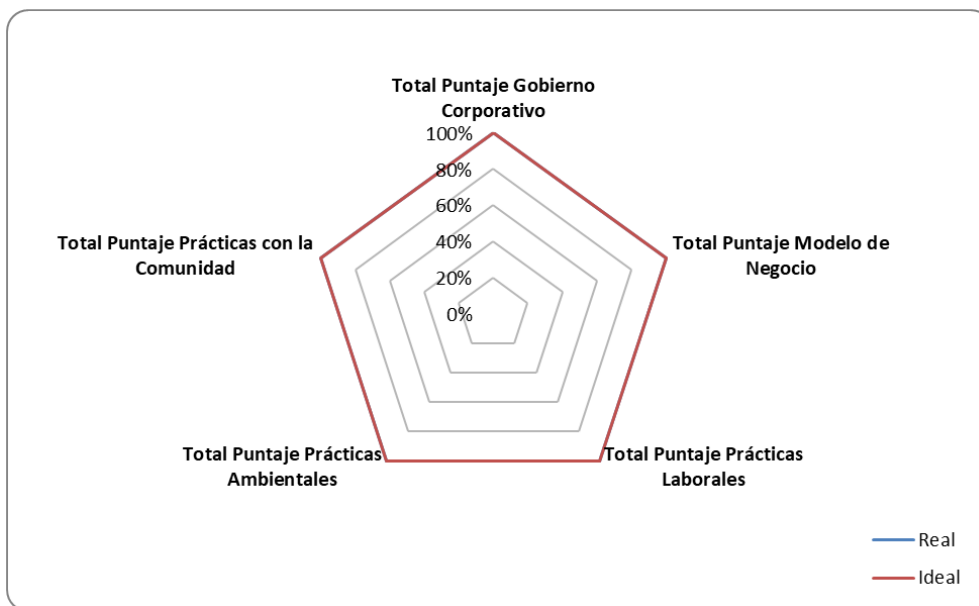
Así mismo, el enfoque en inclusión, formación técnica y generación de oportunidades para poblaciones vulnerables reafirma nuestro compromiso como Sociedad BIC de crear valor económico, social y humano de manera equilibrada.

En síntesis, 2025 fue un año de consolidación estructural y cultural que fortalece nuestras bases organizacionales y nos prepara estratégicamente para un 2026 enfocado en productividad, especialización tecnológica y crecimiento sostenible.

Tabla de Indicadores

Resultado

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	1425	1550	91,9%



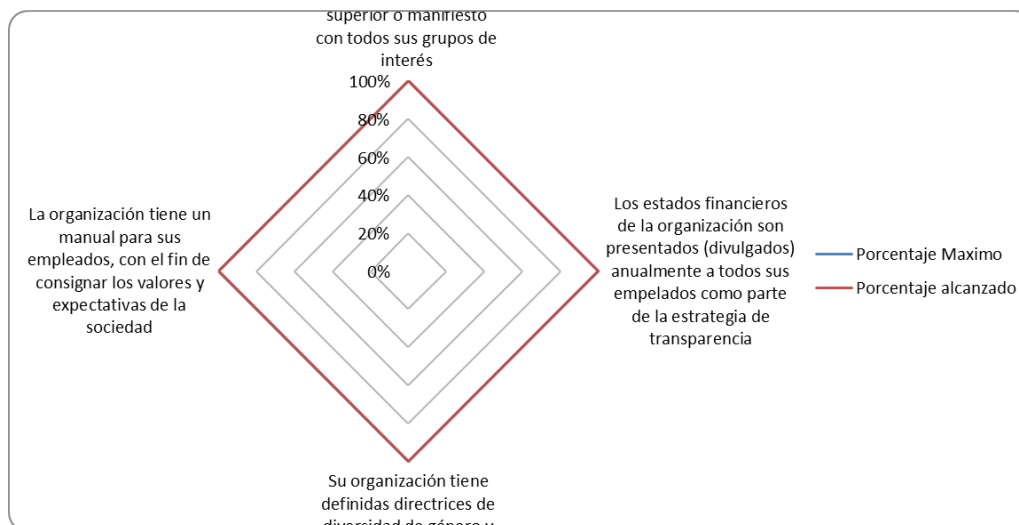
Consolidado – Herramienta de Evaluación

		CONSOLIDADO GENERAL DE EMPRESAS					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Puntaje Maximo	Puntaje alcanzado	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
	Gobierno Corporativo	Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o manifiesto con todos sus grupos de interés	La organización deberá presentar evidencias del proceso de socialización y divulgación de su misión, propósito superior o manifiesto a sus grupos de interés, los medios utilizados para ello y los documentos en los que se encuentra dicha información. 0 - No ha socializado o divulgado 1 - Se ha socializado y divulgado 2 - Se han socializado y divulgado a nivel interno de la organización 3 - Se han socializado y divulgado a nivel externo de la organización 4 - Se han socializado y divulgado a nivel interno y externo de la organización 5 - Se han socializado y divulgado a nivel interno y externo de la organización y se ha informado a los grupos de interés.	50	50	100%	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 referencia a cuentas generalizadas. 2 - Se presenta evidencia de recepción de divulgación periódica con sus empleados para compartir los estados financieros (pedagogicamente)	50	50	100%	100%
	Gobierno Corporativo	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	La organización deberá presentar evidencias que demuestre que establece políticas, directrices o lineamientos en las variables mencionadas, relacionadas con la composición de junta directiva, cargos directivos, proveedores, entre otros. 0 - No tiene políticas, directrices o lineamientos 1 - La organización contempla solo algunas de las variables mencionadas 2 - La organización tiene políticas, directrices y divulgadas políticas, directrices y 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 consagrar los valores y expectativas de la sociedad	La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento dentro de empresas valores y expectativas de la sociedad. 0 - No tiene códigos o manuales de comportamiento 1 - Se encuentra en construcción 2 - Se encuentran códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno) 3 - Se encuentran códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno) y se han socializado y divulgado a nivel interno y externo de la organización 4 - Se encuentran códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno) y se han socializado y divulgado a nivel interno y externo de la organización y se han informado a los grupos de interés.	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	Su organización ha implementado prácticas de comercio justo	La organización deberá presentar evidencias de implementación de prácticas de comercio justo y medición de impacto. 0 - No tiene implementación de estas prácticas 1 - Tiene implementación de estas prácticas pero no implementadas prácticas, pero poseer un plan de implementación 2 - Tiene implementación de prácticas de comercio justo	50	50	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 incluyan conceptos de equidad, sociedad y medio ambiente como variables importantes para la selección de contratos. 0 - No tiene definidos lineamientos que den preferencia a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementen normas equitativas, sociales y ambientales. 1 - Se han identificado pero aún no se aplican, pero existe un plan de implementación 2 - Existen directrices, lineamientos y/o procedimientos que incluyan este tipo de variables	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado	La organización deberá presentar un proceso de desarrollo de proveedores que incluya variables de desarrollo del mercado local. 0 - No tiene un proceso de desarrollo de proveedores, productos y/o servicios de calidad local 1 - Se han identificado proveedores y contratistas locales pero no hay calidad suficiente para comprar, adquirir o contratar 2 - Tiene un procedimiento definido que busca desarrollar la zona mediante estas prácticas	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	En el proceso de abastecimiento/compra/adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenecen a mujeres y/o minorías	La organización deberá complementar la información de la pregunta anterior con información de inventario para tener en cuenta proveedores y/o contratistas que pertenecen a mujeres y/o minorías. 0 - No se tiene cuenta 1 - El procedimiento actual excluye a mujeres y/o contratistas 2 - Se tiene listado de proveedores de origen local y se han identificado proveedores de origen local y se han identificado proveedores de origen local y se han identificado proveedores de origen local y se han identificado proveedores de origen local	50	50	100%	100%
	Modelo de Negocio	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencias de ejecución de esta estrategia. 0 - No promueve programas de este tipo 1 - Desarrolla programas pero no controla para asegurar su nivel 2 - Tiene programas de participación económica y equitativa de estas organizaciones	50	25	100%	50%
	Prácticas Laborales	Existe y se aplica una política, directivo o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	La organización deberá demostrar que tiene una política, directiva o procedimiento de remuneración basado en género y funciones. 0 - No lo tiene 1 - Tiene un procedimiento de remuneración que equivoque a las personas 2 - Tiene una política, directiva o procedimiento definido en los cargos y las funciones de diferentes jerarquías organizacionales, equitativa y equitativa	50	50	100%	100%
	Prácticas Laborales	Su organización promueve 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 deberá demostrar que realiza ejercicios de evaluación 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 ejercicios de evaluación salarial participativa (por lo menos cada dos años) para eliminar la brecha salarial entre cargos y géneros	50	50	100%	100%
	Prácticas Laborales	De que forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico	La organización deberá presentar un programa de formación derivado de fuentes de identificación de necesidades (incluyendo la evaluación del desempeño). 0 - No tiene programa 1 - Se encuentra en construcción 2 - Existe un programa de formación, capacitación y sensibilización y programas de desarrollo individual	50	50	100%	100%
	Prácticas Laborales	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0 - No tiene iniciativas de apoyo 1 - La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera efectiva, no hay un programa establecido 2 - Existe un programa de beneficios establecido que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	50	50	100%	100%
	Prácticas Laborales	Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)	La organización deberá presentar evidencias de programas de reorientación profesional, outplacement o similares que apoyen al trabajador desvinculado en el proceso de empleabilidad. 0 - No tiene programas de apoyo y/o reorientación 1 - La organización realiza acciones de tipo asesoría y present evidencia de su estructura 2 - Existe un programa de reorientación profesional propio de la organización en convenio con otras entidades	50	50	100%	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 (pagos). 0 - No ha desarrollado iniciativas de este tipo 1 - La organización vincula a sus empleados con acciones de la empresa y objetivos estratégicos, presentando el desempeño con los resultados al final del ejercicio económico 2 - La organización ha puesto a disposición de sus empleados la adquisición de acciones de la sociedad de forma legal	50	0	100%	0%
Heinsohn Human Global Solutions S&BIC	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 de ambas vidas. 0 - No tiene programa de conciliación y/o beneficios familiares 1 - Presenta un programa de conciliación y/o beneficios familiares y/o equilibrio de la vida familiar, personal y laboral de sus empleados 2 - Cuenta con un programa de conciliación y/o beneficios fundamentado en las expectativas y necesidades de sus empleados	50	50	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	La organización deberá presentar evidencias de cómo aborda estas temas desde los programas de conciliación y/o bienestar. 0 - No aborda estos temas 1 - Se encuentran en construcción 2 - Presenta evidencias que demuestran más allá del cumplimiento legal en uno o varios de estos temas	50	50	100%	100%
	Prácticas Laborales	Su organización brinda opciones de empleo que permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los trabajadores	La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexi tiempo y flexi espacio laboral 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 en 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 materia social y ambiental. 0 - No lo hace 1 - Se hace de forma esporádica y no obedeciendo a un procedimiento establecido 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 periodicidad anual	50	50	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. 0 - No tiene auditorías ambientales 1 - No tiene auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento (programas de ahorro sustentable, realización y/o incluye acciones de reducción en la emisión de gases) 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y se incluye de mejoramiento (programas de ahorro sustentable, realización y/o incluye acciones de reducción en la emisión de gases)	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	En el proceso de auditorías ambientales se incluye el 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 tiene auditorías ambientales 1 - No tiene auditorías ambientales, contempla las variables pero no tiene planes de mejoramiento (programas de ahorro sustentable, realización y/o incluye acciones de reducción en la emisión de gases) 2 - Se presenta el resultado de la auditoría incluyendo estas variables y se incluye de mejoramiento (programas de ahorro sustentable, realización y/o incluye acciones de reducción en la emisión de gases)	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (monitoreo GHG, 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 un programa de control de las emisiones pero no tiene información ni ha implementado iniciativas de mitigación y/o adaptación al cambio climático 2 - Tiene un programa de control de las emisiones y cuenta con todas las variables necesarias para definir estrategias de adaptación y mitigación al cambio climático	50	50	100%	100%
	Prácticas Ambientales	Muchas 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 sus proveedores. 0 - No tiene mecanismos 1 - Los tiene identificados pero aún no los aplica 2 - Tiene mecanismos definidos para asegurar la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en sus proveedores	50	50	100%	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 fuentes de energías renovables 1 - Las tiene identificadas pero no hay intención de implementación en el corto o mediano plazo (dentro) 2 - Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo	50	25	100%	50%
	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 ha 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 han implementado las oportunidades de cambio 2 - Se han implementado iniciativas de iluminación eficiente con resultados en el ahorro de energía por sus instalaciones	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 decida utilizar medios de transporte alternativos o sostenibles para sus desplazamientos hacia el lugar de trabajo. 0 - No hay estrategias de movilidad sostenible 1 - Se promueve el uso de los recursos sustentables pero no hay incentivos para ello 2 - Se promueve la movilidad sostenible y se otorgan incentivos a los trabajadores	50	25	100%	50%
	Prácticas Ambientales	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y/o social de su organización. 0 - No tiene procedimientos y/o divulgación 1 - Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno 2 - Existe un mecanismo de rendición de cuentas que se divulga anualmente a sus partes interesadas	50	50	100%	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, prófugos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La organización deberá demostrar que tiene iniciativas de este tipo y que sus indicadores de inclusión de personas en situación de vulnerabilidad. 0 - No contempla estas iniciativas 1 - Contempla solo algunas iniciativas pero no tiene indicadores 2 - Tiene definido un procedimiento y lleva iniciativas	50	50	100%	100%
	Prácticas con la Comunidad	La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores	La organización deberá demostrar que incentiva la participación de sus trabajadores en actividades de voluntariado. 0 - No incentiva 1 - Incentiva desde iniciativas externas 2 - Tiene diseñadas actividades de voluntariado e incentiva a sus trabajadores a participar activamente de ellas	50	50	100%	100%
	Prácticas con la Comunidad	Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad	La organización deberá demostrar evidencia de creación de alianzas con fundaciones o otras entidades para apoyar obras sociales que respondan a las expectativas y necesidades de la comunidad. 0 - No tiene alianzas 1 - Se tienen identificadas las expectativas y necesidades de la comunidad pero no se han alianzas para apoyar obras 2 - Se presentan evidencias de alianzas para apoyar obras sociales alineadas con expectativas y necesidades de la comunidad	50	50	100%	100%

Gobierno Corporativo

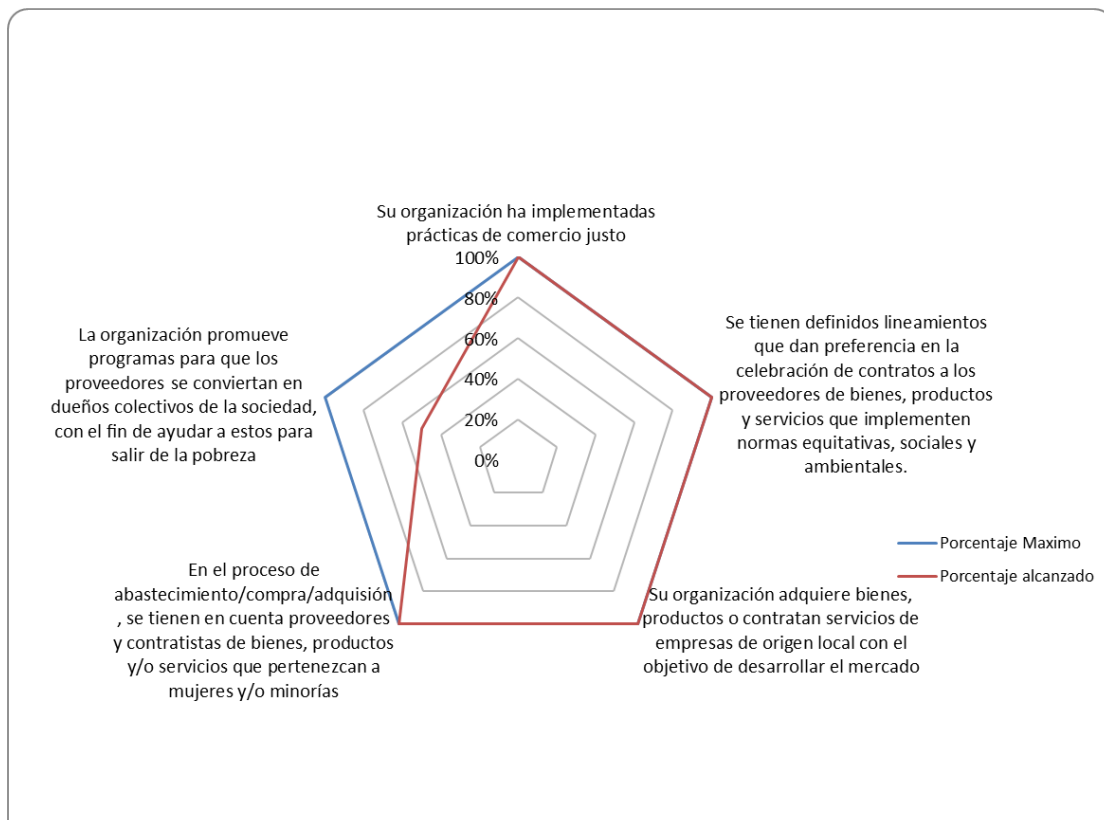
1.

Gobierno Corporativo					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
Heinsohn Human Global Solutions 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	100%	100%
Heinsohn Human Global Solutions SAS BIC	Gobierno Corporativo	Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia	La organización deberá suministrar evidencia de divulgación de sus estados financieros a todos sus empleados como parte de una estrategia de transparencia 0 - No 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%	100%
Heinsohn Human Global Solutions SAS BIC	Gobierno Corporativo	Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, 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%	100%
Heinsohn Human Global Solutions SAS BIC	Gobierno Corporativo	La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad	La organización deberá presentar evidencias relacionadas con códigos o manuales de comportamiento donde se consignen valores y expectativas de la sociedad 0 - No cuenta con códigos o manuales de este tipo 1 - Se encuentra en construcción 2 - Se presentan los códigos o manuales de comportamiento de la organización (código de ética, manual de comportamiento, código de buen gobierno)	100%	100%
TOTAL PUNTAJE					100%



Modelo de Negocio

Modelo de Negocio					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
Heinsohn Human Global Solutions 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 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%	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 involucren este tipo de variables	100%	100%
	Modelo de Negocio	Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen local con el objetivo de desarrollar el mercado	La organización deberá presentar un proceso de abastecimiento o 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%	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	100%	100%
	Modelo de Negocio	La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La organización deberá suministrar evidencia de ejecución de esta estrategia 0 - No promueve programas de este tipo 1- Desarrolla proveedores y/o contratistas para mejorar su nivel 2 - Tiene programas de participación accionaria o apadrinamiento de estas organizaciones	100%	50%
TOTAL PUNTAJE					90%



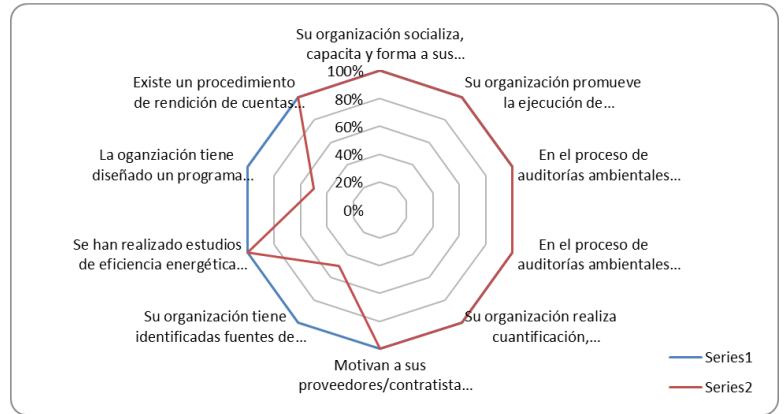
Prácticas Laborales

Prácticas Laborales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
Heinsohn Human Global Solutions 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)	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 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%
	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	100%	100%
	Prácticas Laborales	Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	La organización deberá tener definido dentro del programa de beneficios un rubro para apoyar la capacitación y desarrollo profesional de sus trabajadores. 0- No tienen ningún tipo de apoyo 1- La organización tiene identificadas las necesidades de capacitación y desarrollo, y se apoya de manera informal, no hay un programa estructurado 2- Existe un programa de beneficios estructurado que incluye apoyo (subsidios) para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus 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 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	100%	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	100%	0%
	Prácticas Laborales	Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo)	La organización deberá presentar un programa de conciliación de la vida familiar, personal y laboral o un 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	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	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	100%	100%
	Prácticas Laborales	Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la Jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	La organización deberá demostrar que existen iniciativas implementadas de flexi tiempo y flexi espacio o teletrabajo para el desarrollo de las actividades laborales de sus trabajadores 0- No tiene estas iniciativas 1- Se encuentra en fase piloto de implementación 2- Tienen horario flexible y el teletrabajo es parte de su estrategia	100%	100%
	Prácticas Laborales	Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	La organización deberá demostrar que ha socializado, capacitado y/o formado a sus trabajadores en su misión social y ambiental 0- No lo hace 1- Se hace de forma esporádica y no obedece a un procedimiento estructurado 2- Existe un programa de sensibilización, capacitación y formación que incluye esta temática en particular	100%	100%
TOTAL PUNTAJE					90%



Prácticas Ambientales

Prácticas Ambientales					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Máximo	Porcentaje alcanzado
Helioson Human Global Solutions 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	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	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 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%	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)	100%	100%
	Prácticas Ambientales	Su organización realiza identificación, 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 cuantificadas 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	100%	100%
	Prácticas Ambientales	Motiva 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- No tiene identificados pero aún no los aplica 2- Tiene mecanismos definidos para atender la cultura ambiental y la realización de auditorías ambientales en su cadena de valor	100%	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/mediano plazo 2- Tiene identificadas las iniciativas y posee un cronograma de implementación a corto o mediano plazo	100%	50%
	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	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 aplica un programa de incentivos	100%	50%
	Prácticas Ambientales	Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La organización deberá presentar un mecanismo de rendición de cuentas que contenga la información del desempeño ambiental y que sea divulgado a sus partes interesadas 0- No posee mecanismo y no divulga 1- Tiene un mecanismo de rendición de cuentas y se divulga solo a nivel interno 2- Existe un mecanismo de rendición de cuentas que es divulgado anualmente a sus partes interesadas	100%	100%
TOTAL PUNTAJE				90%	



Prácticas con la Comunidad

Prácticas con la Comunidad					
Empresa Evaluada	Eje	Aspecto	Pregunta	Porcentaje Maximo	Porcentaje alcanzado
Heinsohn Human Global Solutions SAS BIC	Prácticas con la Comundiad	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%
	Prácticas con la Comundiad	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%	100%
	Prácticas con la Comundiad	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 comundiad 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%	100%
TOTAL PUNTAJE				100%	

