



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



ÍNDICE

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

1



CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

5



NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

2. NUESTRO REPORTE

2



SOBRE NUESTRO REPORTE

6



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

3. SOBRE NOSOTROS

3



¿QUIÉNES SOMOS?

7



NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

4



NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

8



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# 1

## CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA



# CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

## (Contenido GRI 2-22)

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Los resultados obtenidos durante estos últimos años nos conforman como potencia organizacional y refuerza nuestra visión empresarial que sobresale día a día como referente de cambio en el sector. El crecimiento que se ha venido evidenciando ha sido gracias a las diferentes decisiones que ha tomado la Corporación y las líneas de negocio que hoy tenemos incluidas dentro de nuestro portafolio de servicios. Nos permitió trazar nuevos objetivos y metas consolidándonos en el mercado como un aliado de las empresas en temas sostenibles y como un ente formador de agentes de cambio.

Seguimos generando cambios que ayudan a la mitigación del cambio climático y apoyan al desarrollo ambiental nacional. Se adelantan nuevos proyectos forestales, operando por ejemplo con el cultivo de árboles nativos, reforestación y mantenimiento de zonas afectadas a nivel ambiental en donde tuvimos preceptos de sostenibilidad, actitud que se destaca en cada uno de los proyectos que la Corporación Montañas ejecuta.

De esta manera, nuestros ideales continúan con ayudar a mitigar el cambio climático, formar agentes de cambio y contribuir al desarrollo ambiental y social del país a través de diferentes modelos de negocios ambientales; por ello, ponemos a disposición nuestro informe de sostenibilidad del año 2022 que trabaja para el desarrollo ambiental y social del país e incorpora prácticas sostenibles para la construcción de mejores destrezas empresariales.

Agradecemos a todos nuestros aliados y clientes que han creído en el valor diferenciador de nuestra Corporación; en este 2023 continuaremos trabajando por seguir manteniéndonos actualizados en temas ambientales que aporten a la construcción de una mejor Colombia.



**Olga Lucía Restrepo Vahos.**  
Representante Legal de la Corporación



# 2

## SOBRE NUESTRO REPORTE



# SOBRE NUESTRO REPORTE

## (Contenidos GRI 2-2, 2-3, 2-4)

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

Gracias al compromiso, responsabilidad y transparencia de la organización, presentamos el informe de sostenibilidad del año 2022, que rinde cuenta a nuestros grupos de interés en materia social, económico y ambiental. Se presenta el perfil de la organización, el desempeño económico, social, ambiental, prácticas laborales, con sus respectivos impactos en la sociedad.

2. NUESTRO REPORTE

Se aclara dentro de este reporte que:

- La información financiera se presenta de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF.
- La organización no cuenta con filiales, es decir, asociaciones que intercedan en la misma. Por lo tanto, no se presentan diferencias en la información financiera del año 2022.

3. SOBRE NOSOTROS



Hemos elaborado el informe utilizando como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



Este es el primer informe que se presenta hasta la fecha, con un periodo objeto del 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del año 2022. A partir del presente informe, el ciclo de elaboración de los informes de sostenibilidad de Corporación Montañas será anual.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA



Cualquier duda, inquietud o consulta que se presente acerca de este reporte de sostenibilidad, será atendida a la siguiente dirección de correo electrónico: [ong@corporacion-montanas.org](mailto:ong@corporacion-montanas.org)

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# 3

## ¿QUIÉNES SOMOS?



ÍNDICE

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# ¿QUIENES SOMOS?

(Contenidos GRI 2-1, 2-6)

Corporación Montañas es una empresa de propiedad privada.

Su naturaleza es sin ánimo de lucro, de tal manera que es una asociación que realiza actividades en beneficio de asociados, terceras personas o comunidad en general. Es una totalmente colombiana servicios en todo el nacional. Su oficina el Km 21,5 centro locales 23-24 El Antioquia.

La ONG fue creada en cuenta con un grupo de trabajo una amplia experiencia en diferentes ambiente y la sostenibilidad, que profesionales, técnicos, estratégicos y de planificación, conservación y desarrollo sostenible La ONG ofrece servicios construcción para la de Ecosistemas Estratégicos.

Damos a conocer nuestros lineamientos estratégicos los cuales motivan el trabajo día a día. De esta manera se presenta la misión, visión, políticas y organigrama.

La misión y visión son aspectos que diferencian a la organización de otras empresas. Es nuestra razón de ser como empresa, señalando nuestros objetivos a largo plazo.





## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



## Misión

Contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades asociadas a los Ecosistemas Estratégicos mediante la capacitación y la creación de una cultura ambiental, cuyo resultado permita consolidar la administración de dichas áreas bajo los fines y principios de la conservación del medio ambiente y la prestación de los servicios ambientales que de ellos se deriven.



## Visión

Garantizar para el año 2025 el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que habitan los Ecosistemas Estratégicos que interviene la ONG (para lograrlo nuestra experiencia y especialización estarán al servicio de las comunidades, y seremos vigilantes de la eficacia de nuestras actividades, así como de los recursos que le sean asignados a la ONG).

### NUESTRO OBJETIVO...

La Corporación Montañas con la prestación de servicios ambientales y la promoción del desarrollo social de las comunidades que incluyen en sus acciones, garantizará el mantenimiento del equilibrio ecológico, el cuidado del medio ambiente, la prevención de la contaminación, prevención de lesiones y enfermedad laboral; mediante el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, identificando y mitigando impactos y riesgos, la implementación de buenas prácticas del uso del suelo y los ecosistemas, promulgando la ética en nuestros profesionales, para con todo ello garantizar la excelencia, la calidad de las obras, actividades, trabajos que se ejecuten, satisfacción del cliente y mejoramiento continuo del SGI.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

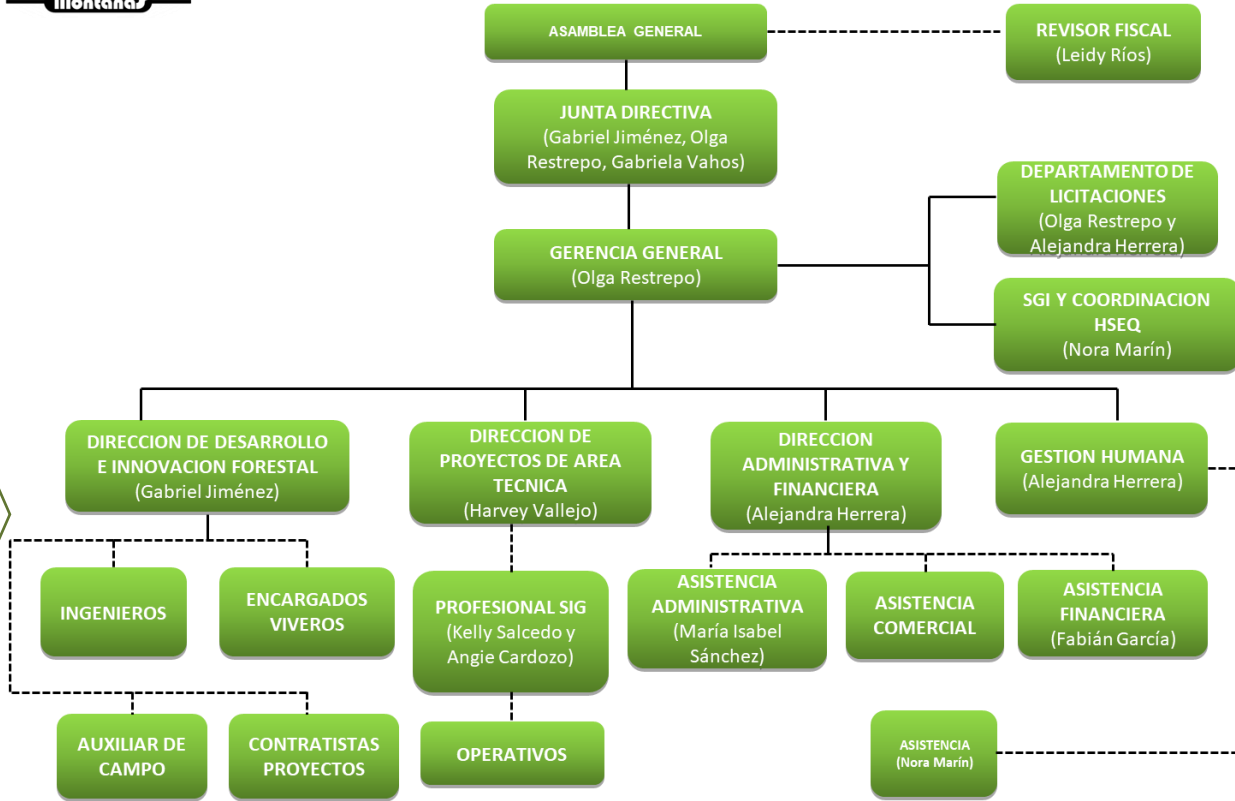
### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ORGANIGRAMA



El organigrama de la Corporación es una representación visual de la jerarquía del personal y la estructura dentro de la empresa.

## PORTAFOLIO DE SERVICIOS

Siendo una organización comprometida con sus principios y al cumplimiento de sus metas, la Corporación Montañas también cuenta con un portafolio de servicios, el cual ofrece toda la información sobre los servicios ofrecidos detallando así mismo la gran experiencia en los diferentes proyectos que fueron realizados.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Nosotros como una organización comprometida con el cambio y la reforestación ambiental ofrecemos servicios que permiten el avance ambiental, social y económico de la sociedad:

- Formulación y ejecución de planes socio- ambiental, empresarial y comunitario, planes de Acción Ambiental y planes de manejo en ecosistemas estratégicos.
  - Gestión en el campo local, regional, nacional e internacional de recursos físicos y económicos.
  - Formulación y ejecución de planes de manejo y ordenación de: cuencas hidrográficas, bosques, humedales, áreas de manejo especial y áreas de reserva natural.
  - Elaboración de estudios de impacto ambiental.
  - Estudios y diseños de infraestructuras para proyectos ambientales.
  - Elaboración de cartografía general y temática para proyectos ambientales bajo SIG.
  - Ejecución de obras civiles que persigan fines sociales, ambientales y educacionales en pro del desarrollo sostenible y fortalecimiento social.
  - Capacitaciones orientadas a la organización comunitaria para el desarrollo de proyectos ambientales.
  - Licenciamientos ambientales ante las respectivas autoridades competentes.
- Línea Forestal:
    - Agrimensura satelital de áreas rurales, con equipos de alta precisión.
    - Evaluación de la biodiversidad, estructura y composición de bosques.
    - Evaluación integral de plantaciones forestales, inventarios y dasometría forestal
    - Establecimiento de plantaciones: bosques de protección y producción.
    - Restauración ecológica de áreas alteradas y recuperación de áreas degradadas.
    - Producción de material vegetal para proyectos de conservación, de producción y de paisajismo.
    - Diseño e implementación de paisajismo para proyectos urbanos y rurales.
    - Manejo silvicultural del árbol urbano: siembras, podas, talas y trasplantes.



ÍNDICE

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

CADENA DE VALOR



Dentro de nuestra cadena de valor presentamos diferentes procesos estratégicos, los cuales se garantizan mediante los procesos misionales, los cuales se definen como procesos que contribuyen de manera directa a nuestro servicio para el usuario y los procesos de apoyo que son los que brindan los recursos necesarios para una operatividad eficaz y eficiente.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Para brindar una descripción más precisa, la Corporación cuenta con una gestión de diferentes procesos que intervienen de manera directa con nuestra operación.. Así pues, en la cadena de valor se presentan diferentes procesos encargados de cumplir con los lineamientos estratégicos como lo son la gestión de licitaciones, comercial y de prestación de servicios los cuales dan orientación sobre los diversos servicios que ofrecemos como la capacitación, formulación de proyectos, planes de manejo ambiental y ejecución de obras que permiten el desarrollo socio-ambiental de las comunidades en general.

En los procesos de apoyo se cuenta con una gestión que brinda ayuda a los diferentes procesos misionales. De esta manera, la gestión de calidad se encarga de seleccionar y evaluar a los diferentes proveedores de la organización. La gestión encargada del talento humano se ocupa de generar seguridad e implementar las estrategias necesarias para garantizar el bienestar de nuestros colaboradores, así mismo como la gestión de compras y logística se encarga de la recepción y el control de calidad de los materiales y del control de calidad de productos en curso y en producto final.

La gestión de compras y logística se encarga igualmente de la dirección de nuestros viveros, en donde se realizan actividades tales como el mantenimiento y propagación de especies vegetales. Es de resaltar que los viveros cuentan con una ubicación estratégica tanto en clima frío como clima cálido, por lo que podemos abastecernos para los diferentes proyectos. La gestión administrativa se encarga del correcto manejo de todos los procesos y proyectos que se realizan y la gestión financiera y contable se encarga de llevar un correcto manejo del capital y patrimonio que tiene la empresa y de las futuras inversiones a diferentes proyectos o retos a los que se enfrente la organización.



ÍNDICE

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## CADENA DE SUMINISTROS



## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Nuestra cadena de suministros está formada por todos aquellos procesos involucrados de manera directa o indirecta en la acción de satisfacer las necesidades. Incluye a los proveedores, los almacenes de MP (materia prima - directa o indirecta), almacenes de Productos Terminados, canales de distribución y el cliente final.

El proceso por el cual pasa la cadena de suministros inicia a partir del abastecimiento principalmente de nuestros viveros. En caso de no contar con la especie o el insumo requerido se realiza la respectiva gestión de compras en viveros, semilleros independientes y en los proveedores agropecuarios, quienes se encargan de suministrarlos materiales e insumos necesarios.

Cuando el material y los insumos son cotizados, encargados y pagados, se procede a realizar la gestión de logística para proceder a el lugar o zona de trabajo.

En este punto procedemos a iniciar con el proyecto y darle el cumplimiento a los objetivos planteados en el mismo.

Finalmente se deja evidencia de que el proyecto cumplió con los objetivos y con las expectativas y se hace la debida entrega del proyecto a nuestro aliado estratégico final.

A continuación se detalla las entidades aguas arriba y aguas abajo.



## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Teniendo en cuenta que la cadena de suministros se compone de las entidades aguas arriba y aguas abajo que posee la organización, damos a conocer que nuestras entidades aguas arriba son las encargadas de proveer cada uno de los proyectos que se realizan ya sean viveros propios de la empresa o viveros, semilleros y agropecuarios evaluados y calificados para la compra del material e insumo requerido. Por otro lado, tenemos entidades aguas abajo que son empresas aliadas estratégicamente que apoyan con los recursos necesarios para el logro de cada uno de nuestras metas.

### NUESTRAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS



Grupo  
Energía  
Bogotá





## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

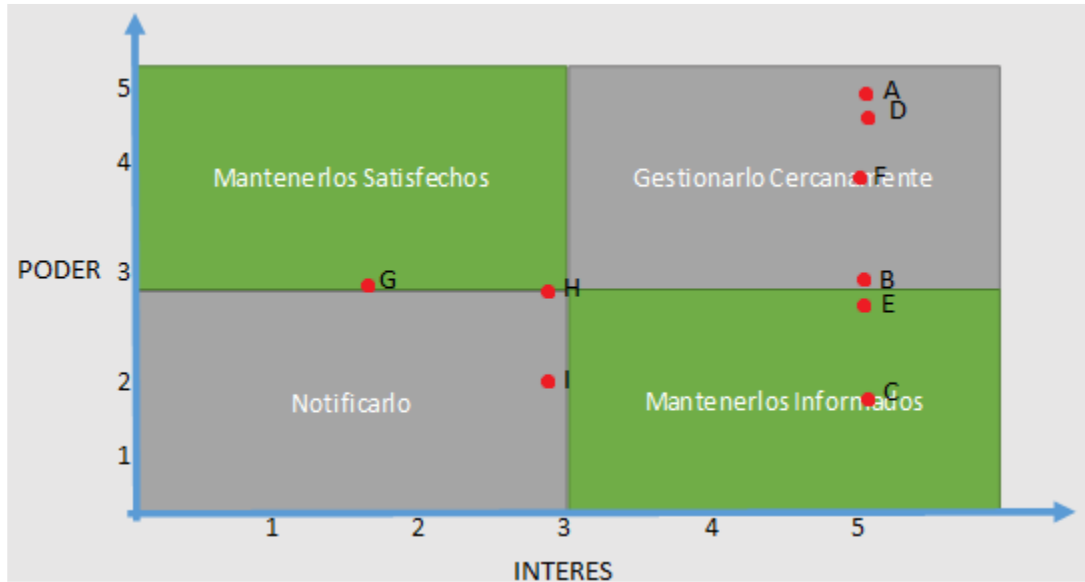
### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Gestión grupos de interés:

la identificación, evaluación y calificación de los interesados en el proyecto, ajustado a la matriz stakeholders para recopilar, clasificar, analizar y jerarquizar de manera sistemática información cualitativa y cuantitativa referente a todas aquellas personas, instituciones u organizaciones involucradas o interesadas en el proyecto.



## INTERESADOS:

**A** Representante legal Corporación Montañas.

**B** Coordinador de los proyectos.

**C** Equipo de los proyectos.

**D** Gerente cliente.

**E** Supervisores cliente.

**F** Interventoría.

**G** Autoridad nacional.

**H** Corporaciones autónomas.

**I** Comunidad.



## Enfoque

- Identificar a los interesados, grupos y personas afectados por la Corporación.
- Analizar expectativas de los interesados.
- Planificar la gestión de los interesados mediante estrategias para lograr su participación en las decisiones y ejecución.
- Comunicación continua con los interesados para entender los cambios en sus expectativas y gestionar conflictos.
- Seguimiento a la gestión de interesados para ajustar las estrategias y planes a los cambios.

ÍNDICE

1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

VALORES CORPORATIVOS



SISTEMA DE GESTION INTEGRADO: POLITICAS CORPORATIVAS

1. Gestión Ambiental

**Política de Gestión Ambiental**  
**Corporación Montañas.**

La empresa CORPORACION MONTAÑAS es una ONG encargada de proyectos de compensación ambiental para diferentes compañías y está comprometida con la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible en todas sus operaciones. Para dar cumplimiento a este compromiso, así como los requisitos que exige la legislación colombiana vigente, nos esforzaremos por eliminar las prácticas empresariales que puedan producir impactos negativos en el medio ambiente.

## 2. Ética ambiental

Enmarcados en la responsabilidad que tenemos con el entorno, como una ONG ambiental, estamos comprometidos con la conservación y preservación de los recursos naturales por medio de un adecuado manejo, reforestación, mantenimiento, rehabilitación y enriquecimiento de las zonas verdes a nivel nacional y de las plantaciones.



## 3. Políticas en Derechos Humanos y Gestión del Talento Humano

1. **Prohibición del uso de mano de obra infantil:** Apoyamos e impulsamos la lucha contra el trabajo infantil y por ello, nos aseguramos de que en **CORPORACIÓN MONTAÑAS** no se realizan prácticas relacionadas con el uso de mano de obra infantil.
2. **Prohibición del trabajo forzado u obligado:** En todas nuestras vinculaciones las participaciones de ambas partes son voluntarias tanto para el contratante como para el empleado, todos los colaboradores tienen el derecho a abandonar el empleo con la debida notificación, en



**7. Desarrollo profesional:** Respetamos el derecho a la intimidad de todos nuestros colaboradores y grupos de interés, especialmente en lo referente a datos personales. El acceso a dichos datos está restringido exclusivamente a las personas responsables de tratar los datos para las finalidades para la que fueron recogidos.

**8. Respeto al descanso de los empleados:** Es fundamental para la **CORPORACIÓN MONTAÑAS** que nuestros empleados trabajen de acuerdo con las leyes que actualmente se encuentran vigentes las cuales determinan las horas, días y tiempos de descanso que tienen nuestros empleados.

**9. Seguridad, salud e higiene laboral:** Tenemos como prioridad propiciar y preservar una política de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo adoptando para ello las medidas preventivas fijadas en la legislación vigente y mejorándola donde ello sea posible. Facilitamos siempre los medios necesarios para nuestros empleados puedan llevar a cabo su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que siempre sea prioridad la protección de sus vidas, salud e integridad física y psicológica.

apoyo a los convenios aplicables y bajo el rechazo al trabajo forzoso u obligatorio.

3. **Respeto al derecho a la sindicación:** Reconocemos el derecho de todos nuestros colaboradores a formar y unirse a sindicatos y organizaciones de trabajadores de su elección, así como a organizarse y negociar colectivamente de acuerdo a la normativa reguladora.
4. **Respeto a la diversidad y a la igualdad de oportunidades:** Para la **CORPORACIÓN MONTAÑAS** tiene mucho valor que cada uno los individuos que hace parte de nuestro equipo de trabajo, colaboradores e integrantes, participe y contribuya para alcanzar cada uno de los objetivos comunes, respetando la diversidad de cultura, ideas o cualquier otro factor de diferenciación.
5. **Rechazo a cualquier forma de abuso:** Como empresa siempre buscamos crear entornos seguros, confiables, respetuosos e inclusivos, donde no haya conductas sexuales inapropiadas y donde tanto las personas de interés como las que trabajan para la organización se sientan protegidas, escuchadas, equipadas y empoderadas para levantar la voz por sí mismas.
6. **Derecho a la intimidad:** Respetamos el derecho a la intimidad de todos nuestros colaboradores y grupos de interés, especialmente en lo referente a datos personales. El acceso a dichos datos está restringido exclusivamente a las personas responsables de tratar los datos para las finalidades para la que fueron recogidos.

**10. Rechazo y condena al acoso en el trabajo:** Rechazamos cualquier conducta o acción que pueda crear un ambiente de trabajo intimidador, ofensivo o que promueva o incite el odio, la discriminación, la hostilidad, la humillación o la violencia. Muy especialmente, nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo donde no existan situaciones de acoso verbal, físico, psicológico o abuso de autoridad que generen miedo u hostilidad en el ambiente de trabajo.

**11. Comunicación eficaz y trabajo en equipo:** Estamos convencidos de que la colaboración conduce a una toma de decisiones mejorada y nos ayuda al logro de los objetivos. Por eso, la Corporación Montañas quiere hacer del trabajo en equipo una práctica cotidiana y fomentar un ambiente que propicie una comunicación clara y oportuna, comprometiéndose a informar periódicamente a todos nuestros colaboradores de las líneas generales del plan estratégico y de la evolución de la Corporación.



## 4. Otras Políticas de la Corporación Montañas

### Política de SAGRILAF

Colaborar en la lucha contra el Lavado de activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), teniendo en cuenta el adecuado funcionamiento del Sistema de Prevención de estos.

Criterios de actuación de los colaboradores: La actuación de todos los miembros de la compañía frente a la



prevención de Lavado de Activos y Financiación del

Terrorismo,

será siempre acorde con los principios y valores empresariales, enmarcando la ética dentro de los estándares más altos.

### Política anticorrupción

Asegurar que cualquier actividad que se desempeñe en CORPORACION MONTAÑAS o a nombre de ella, esté fundamentada en la ética y valores que nos caracterizan, condenando la corrupción, soborno, fraude o cualquier otro acto ilegal que se pudieran presentar a lo largo de nuestra cadena productiva.

Esta política es aplicable a cada uno de nuestros

colaboradores, representantes, proveedores, distribuidores, contratistas y demás socios comerciales en cada una de las



partes donde operamos, quienes están obligados a conocer, comprender y poner en práctica los principios aquí contenidos para dar a conocer que CORPORACION MONTAÑAS y todas las personas que trabajan en la Empresa, así como sus grupos de interés, luchan contra la corrupción en su ámbito de influencia.

### Política de transparencia y ética

Esta Política se aplica a todas las actividades y operaciones de la Organización y a cualquier Representante de la Organización, así como a sus Proveedores, Agentes, Clientes y a otros terceros que representen a CORPORACIÓN MONTAÑAS. Todos los Representantes de la Organización, Agentes, Proveedores y Clientes, deberán manifestar su conocimiento y aceptación a la Política.

### Política de tratamiento de datos

Corporación Montañas ha desarrollado procedimientos internos para ofrecer medidas de seguridad en la protección y tratamiento de los datos personales consignados en sus bases de datos y mitigar el riesgo de acceso y/o uso indebido, fraudulento o no autorizado sobre los datos personales.



# GOBIERNO CORPORATIVO

## (Contenido GRI 2-9)

### JUNTA DIRECTIVA

La junta directiva de la corporación es quien genera valor para los socios y grupos de interés. Esto lo logramos a partir de la definición y seguimientos del marco estratégico corporativo y políticas para ejecutarlo, a través de la disposición de recursos y del desarrollo de su talento humano.

## Conformación Junta Directiva



**Olga Lucia Restrepo Vahos**  
Representante legal



**Gabriel Jaime Jiménez**  
Vicepresidente



**Natalia Jiménez Arroyave**  
Secretaria General

La Corporación Montañas siendo una organización con metas ambientales, cuenta con diferentes comités que orientan a la junta directiva como lo es el comité ambiental, el comité de ética y el comité de compras sostenibles.

### EL COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO

El comité que apoya a la gestión que realiza el consejo directivo respecto a sus buenas prácticas es el comité de gobierno corporativo. El comité de gobierno corporativo se conformó el 18 de abril de 2022.

#### Funciones del comité de gobierno corporativo:

- Hacer seguimiento a los compromisos de Gobierno Corporativo asumidos por Corporación Montañas y formular las recomendaciones que considere convenientes para garantizar su cumplimiento o para realizar los ajustes que estime necesarios para fortalecer el gobierno corporativo.
- Impulsar el proceso de evaluación anual de la junta Directiva. Proponer a la junta directiva las recomendaciones derivadas de los resultados de la evaluación, con el fin de buscar acciones que optimicen el funcionamiento y operación de la Junta Directiva.

## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Conocer los resultados de las evaluaciones de las juntas sectoriales/estratégicas y de los comités técnicos. Con base en lo anterior o cuando lo estime conveniente, proponer la creación, modificación, fusión o en general cualquier consideración sobre la estructura de juntas sociales/estratégicas y/o comités técnicos.
- Preparar y proponer recomendaciones a la Junta Directiva, respecto definiciones y lineamientos estratégicos de la Corporación.

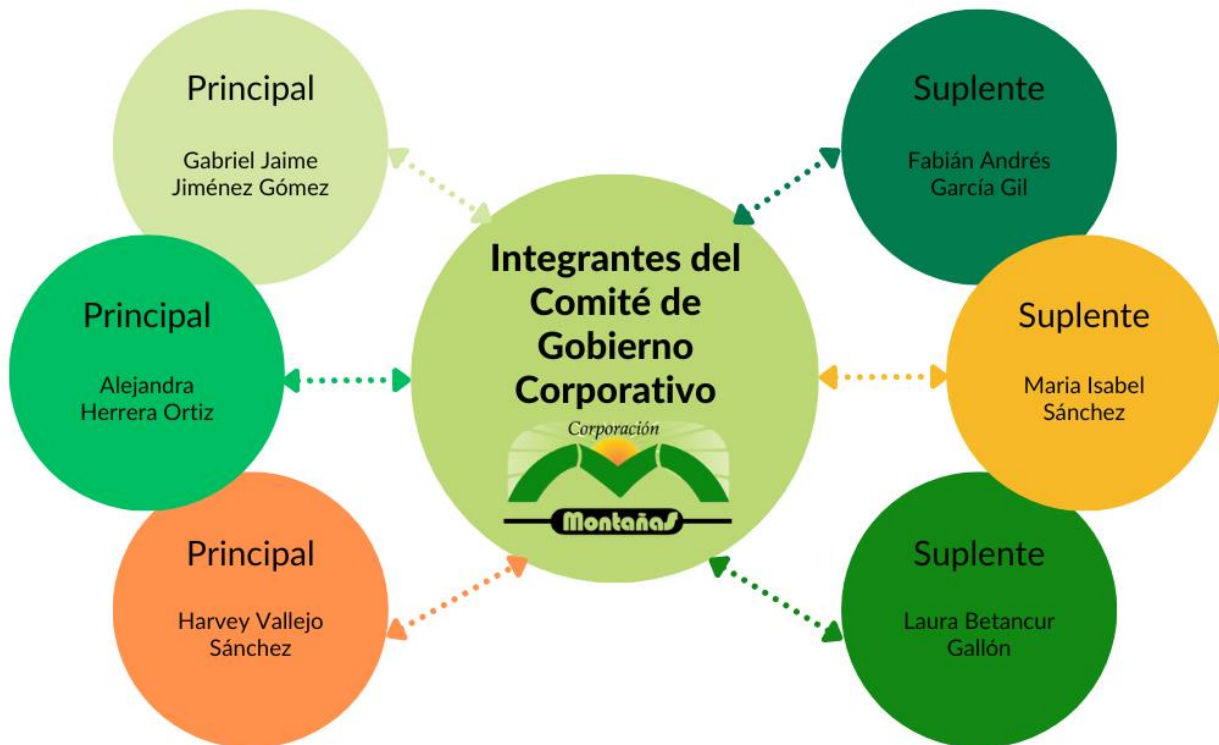
#### Reuniones:

El comité de Gobierno Corporativo se reunirá las veces que se consideren necesarias, por convocatoria del presidente o de cualquiera de los miembros del comité.

Estas se podrán desarrollar bajo la modalidad no presencial, en los mismos términos establecidos para las reuniones no presenciales de la junta directiva.

#### Conformación del comité de Gobierno Corporativo:

Estará conformado por seis (6) integrantes que serán designados por la junta directiva.



El comité de Gobierno Corporativo cuenta con un código en donde Los Administradores y Empleados velarán por que todas las actuaciones de sus Asesores, Contratistas, Proveedores, Socios y terceros vinculados de manera directa o indirecta con la Corporación se desempeñen en consonancia con las disposiciones de este Código y de los Estatutos de la Corporación.

## EL COMITÉ AMBIENTAL

El **Comité Ambiental** se conformó el 20 de abril de 2022, este planifica, organiza y evalúa las actividades en la sociedad, constituye un foro abierto que estimula la participación de la comunidad en los procesos de toma de decisiones con su entorno ambiental.

### Funciones

- Discutir en equipo el plan de trabajo sobre el cual se enfocará las acciones del comité, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas institucionales contempladas en los diferentes proyectos de Corporación Montañas.
- Apoyar de manera dinámica y responsable el plan de trabajo de los demás comités.
- Elaborar un cronograma para ejecutar y evaluar las actividades propuestas al plan.
- Reunirse periódicamente para realizar ajustes al plan de trabajo y al cronograma.
- Participar activamente en la construcción del plan de mejoramiento en la comunidad y la corporación.



Es un equipo de trabajo conformado por personal administrativo, y trabajadores, encabezado por el Ingeniero Harvey Vallejo, y está constituido para atender la instrumentación de sistemas de manejo ambiental que permitan alcanzar la misión del programa ambiental; busca consolidar la conciencia ecológica y de desarrollo sustentable en la corporación, mejorar la gestión ambiental y promover las acciones tendientes al mejor aprovechamiento de los recursos naturales, los miembros son elegidos por la Junta Directiva.

## EL COMITÉ DE ÉTICA



## ÍNDICE

### 1. CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

### 2. NUESTRO REPORTE

### 3. SOBRE NOSOTROS

### 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

### 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

### 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

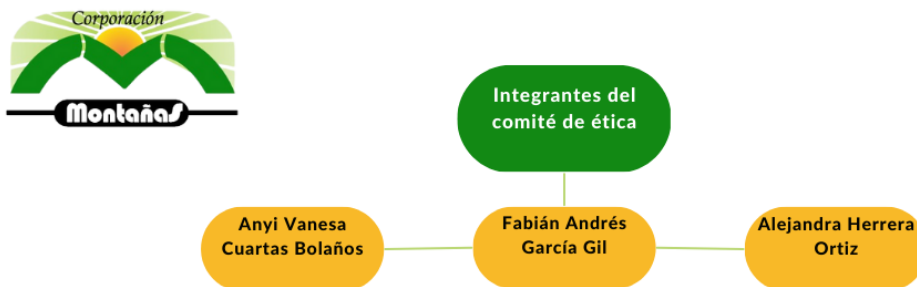
### 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

### 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

El **Comité de Ética** se conformó el 20 de abril de 2022, este instruye la buena conducta de sus colaboradores tanto en el interior como en el exterior de la organización, así como en sus relaciones con proveedores y clientes.

#### Funciones

- Impulsar la cultura ética dentro de la organización, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de negocios.
- Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo.
- Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética.
- Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa.
- Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento y apego al Código de Ética.
- Establecer en conjunto con el área de Recursos Humanos un plan de capacitación anual sobre cultura ética para el personal.



Estará conformado por tres (3) integrantes que serán asignados por la junta directiva entre sus miembros.

#### EL COMITÉ DE COMPRAS SOSTENIBLES

El **Comité de Compras Sostenibles** se conformó el 20 de abril de 2022, este contribuye a la protección del medio ambiente, la reducción en el consumo de recursos, o la inclusión y la justicia social durante el desarrollo de proceso de compras.

#### Funciones

- Discutir en equipo el plan de trabajo sobre el cual se enfocarán las acciones del comité, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas institucionales contempladas en los diferentes proyectos de Corporación Montañas.
- Apoyar de manera dinámica y responsable el plan de trabajo de los demás comités.
- Elaborar un cronograma para ejecutar y evaluar las actividades propuestas en el plan.
- Reunirse periódicamente para realizar ajustes al plan de trabajo y al cronograma.
- Participar activamente en la construcción del plan de mejoramiento en la comunidad y la corporación.

# Integrantes del comité de compras sostenibles



Gabriel Jaime  
Jiménez Gómez



Fabián Andrés  
García Gil



Maria Isabel  
Sánchez

Es un equipo de trabajo conformado por personal administrativo, y trabajadores, encabezado por el Ingeniero Gabriel Jiménez, y está constituido para atender la instrumentación mediante la integración de la sostenibilidad en las políticas y prácticas de compras sostenibles.

## Política del comité de compras sostenibles

Para la Corporación Montañas es muy importante implementar compras sostenibles debido al aporte ambiental (uso más eficiente de los recursos), social (empleo, desarrollo de competencias) y económico (creación de empleo y riqueza), con la intención de sensibilizar a los clientes y proveedores acerca de las implicaciones ambientales y sociales asociadas con diferentes tipos de compras y promover cambios de comportamiento.

## Beneficios económicos potenciales

Reducción del costo total de compra, uso, mantenimiento y disposición mediante el uso del costo total de la vida. El costo a las sociedades causados por la contaminación, el calentamiento global, y otros también se pueden reducir. Invitar a nuestros proveedores a implementar un cambio a tecnologías más limpias con mayor rapidez que resulta en la generación de ingresos.

## Beneficios sociales potenciales

Como empresa, nos adaptamos al cumplimiento de la legislación social y laboral, que prohíben el trabajo forzoso y el trabajo infantil, establecer el derecho a la libertad laboral de asociación y negociación colectiva y a la no discriminación en materia de empleo y la ocupación.

Mejora la justicia social, integración de las personas con discapacidades e igualdad de género, así como equidad étnica.

### Beneficios ambientales potenciales

Contribuir a superar los desafíos del medio ambiente, responder al cambio climático, la degradación del suelo, la pérdida de biodiversidad, el acceso al agua potable, etc., la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la eficiencia energética, objetivos nacionales ambientales, implementar productos no tóxicos de limpieza y producción, crear condiciones más sanas usando transportes con baja emisión de gases, mejorando calidad del aire local.

#### DESARROLLO SOSTENIBLE

"Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las necesidades del futuro para atender sus propias necesidades"

##### PILARES:

- \* Económico
- \* Medio ambiental
- \* Social

#### COMPRAS PÚBLICAS

Proceso de adquisición de bienes y servicios de parte de una autoridad pública.

Guía:

- Mejor relación calidad precio
- Actuar justamente

La aplicación de la PCS busca lograr procesos de compras con menores impactos ambientales, sociales y económicos, lo cual a su vez permita evolucionar en la investigación y desarrollo en el campo de la sostenibilidad.

### Evaluación y selección de proveedores

1. Verificar si la compra del producto es realmente necesaria y dar prioridad a aquellos que puedan ser reusados o reciclados.
2. Considerar los costos ambientales de un producto, incluyendo aquellos de disposición final.
3. Integrar los criterios de sostenibilidad en las especificaciones de compra de los productos y servicios.
4. Dar prioridad a aquellos productos que contengan mayor porcentaje de material reciclado, y que provengan de fuentes sostenibles.
5. Entrenar al personal encargado de los procesos de compra en los principios de compras sostenibles y la forma cómo ponerlos en práctica.
6. Definir criterios para la selección de proveedores más amigables con el medio ambiente, y apoyarlos (especialmente a los microempresarios) en su entendimiento, con el fin de que puedan competir en igualdad de condiciones.
7. Brindar información a los proveedores sobre la introducción de Buenas prácticas y/o tecnologías limpias en sus procesos productivos o de servicios, que los oriente a la reducción de impactos ambientales en ellos.
8. Realizar auditorías internas periódicas al cumplimiento en la aplicación de la PCS y proponer alternativas de mejoramiento si se requiere.

## EL COMITÉ DE RIESGOS

El **comité de riesgos** es un órgano de apoyo a la gestión que realiza la junta directiva y se le atribuyen responsabilidades encaminadas a que la compañía este realizando una adecuada administración de los riesgos inherentes a esta.

Tiene como objetivo principal asistir a la junta directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades en relación con la gestión de riesgos, además de servir como soporte para las decisiones perteneciente a la gestión de riesgos de la corporación.

### Responsabilidades del comité de riesgos

- Informar a la junta directiva sobre actuaciones a atender en relación a riesgos de la empresa.
- Promover que la compañía realice de forma adecuada la gestión de riesgos, utilizando metodologías, herramientas y modelos avanzados de reconocido valor técnico.
- Analizar de forma periódica los riesgos en la sociedad.
- Apoyar a la compañía en la definición y su debida actualización de las políticas que rigen el sistema de gestión integral de riesgos de la compañía.
- Hacer seguimiento y pronunciarse sobre el perfil de riesgo de la Organización y su tendencia en el tiempo.
- Sugerir a la junta directiva las acciones a tomar para el adecuado funcionamiento del sistema de gestión integral de riesgos.
- Estudiar de forma integrada y correlacionada los niveles de exposición de los riesgos prioritarios de la compañía.
- Realizar todas aquellas actividades delegadas o solicitadas por la junta directiva en materia de gestión de riesgos.



Está conformado por tres (3) miembros de la compañía los cuales son por elección de la junta directiva.



ÍNDICE

1. CARTA DEL  
REPRESENTANTE  
LEGAL DE LA  
EMPRESA

## POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

(Contenido GRI 2-27)

Durante el año 2022 no se presentaron casos de incumplimiento de la legislación y la normatividad en relación a temas de sostenibilidad, derecho laboral, civil, y de ningún otra índole.

2. NUESTRO  
REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI

# 4

## NUUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
REPRESENTANTE  
LEGAL DE LA  
EMPRESA

2. NUESTRO  
REPORTE

3. SOBRE  
NOSOTROS

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA  
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI

## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD (Contenidos GRI 3-1, 3-2)

En el marco del Programa de Negocios Competitivos GRI, el proceso de selección de temas fue realizado por Grupo Energía Bogotá, quien usando una materialidad y definición de temas de acuerdo a nuestro sector nos ha invitado a reportar los siguientes temas:

**DESEMPEÑO ECONÓMICO**

**PROSPERIDAD SOCIAL**

**GESTIÓN AMBIENTAL**

**CAMBIO CLIMÁTICO**

**DERECHOS HUMANOS**

# 5

## NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA





# DESEMPEÑO ECONÓMICO

## (Contenidos GRI 3-3, 201-1)

Desde la dirección de la Corporación Montañas es vital revisar el desempeño económico de la organización con el fin de conocer la situación financiera y poder dar cumplimiento a los objetivos de la organización efectuando a cabalidad todos los requisitos operativos, laborales, legales y demás con el fin de ir implementando mejoras en los procesos. De esta manera la Corporación Montañas tiene entre sus políticas la Gestión Ambiental, Ética Ambiental, la de derechos humanos y gestión del Talento Humano, además de la gestión de grupos de interés, entre otras.

El año 2022 la Corporación Montañas obtuvo ingresos por operaciones ordinarias por valor de 4.301.387.000 con una variación del 10,12% con respecto del año anterior, y por otros ingresos un total de 146.888.000. Estos ingresos sumaron un total de 4.448.275.000, los cuales fueron distribuidos como se muestra a continuación:

Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGyD)	2022
<b>Valor económico directo generado</b>	<b>4.448.275.000</b>
<i>Ingresos</i>	4.448.275.000
<b>Valor económico distribuido</b>	<b>4.409.241.208</b>
<i>Costes operacionales</i>	583.391.755
<i>Salarios y beneficios de los empleados</i>	1.635.443.806
<i>Pagos a proveedores de capital</i>	17.086.369
<i>Pagos al gobierno</i>	31.937.000
<i>Inversiones en la comunidad</i>	2.141.382.278
<b>Valor económico retenido</b>	<b>39.033.792</b>

## IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

### (Contenidos GRI 3-3, 203-1, 203-2)

La Corporación Montañas está comprometida con cumplir y garantizar los derechos humanos y laborales, favoreciendo así a nuestros colaboradores, generando impactos directos e indirectos dado que estamos comprando, contratando mano de obra y servicios en varias zonas apartadas creando valor para las comunidades. De igual manera, es de resaltar que estos impactos económicos son significativos dado que los colaboradores logran adquirir mayor experiencia, además de que se trabaja en conjunto con las Juntas de Acción Comunal con diferentes objetivos dependiendo del proyecto, sea para garantizar la mano de obra local, para capacitar en temas de manejo y cuidado de cultivos, y viveros, etc. Así mismo, al realizar nuestras operaciones de compensación ambiental se gestiona adecuadamente que las compras sean sostenibles, que se haga un buen manejo de los residuos sólidos, con el objetivo de que el impacto ambiental generado sea el mínimo, y que nuestra labor sea siempre proteger el medio ambiente.

# 6

## NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



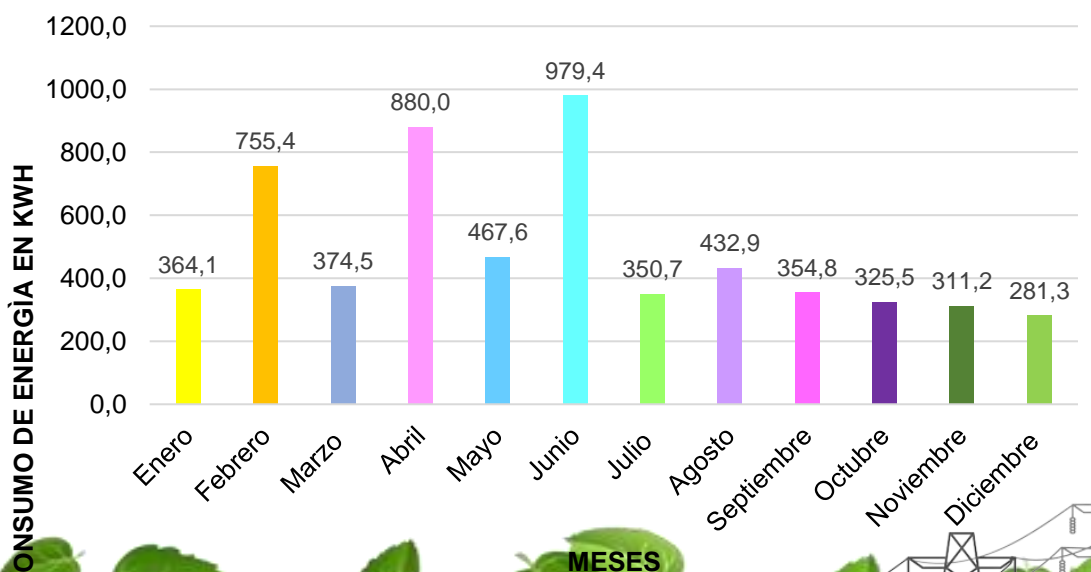
# GESTIÓN DE LA ENERGÍA

## (Contenidos GRI 3-3, 302-1)

Un aspecto material en relación con el cambio climático es la gestión de la energía. En este caso, la Corporación Montañas realizó un análisis del consumo de energía mensual del año 2022 de las oficinas de la organización, el cual fue de un total de 5877,4 KWH, el cálculo de este se llevó a cabo mediante la revisión de las facturas de cobro. Nos hemos comprometido con la reducción del consumo energético en nuestras instalaciones por lo cual hemos emprendido iniciativas de ahorro en las zonas de trabajo.

	CONSUMO DE ENERGIA
MES	CONSUMO DE ENERGIA TOTAL EN KWH
	PROPIEDADES CORPORACION MONTAÑAS
Enero	364,1
Febrero	755,4
Marzo	374,5
Abril	880,0
Mayo	467,6
Junio	979,4
Julio	350,7
Agosto	432,9
Septiembre	354,8
Octubre	325,5
Noviembre	311,2
Diciembre	281,3
<b>TOTAL</b>	<b>5877,4</b>

### CONSUMO DE ENERGIA 2022



# GESTIÓN DE EMISIONES

(Contenidos GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3)

Nuestra labor se encuentra encaminada a apoyar la reducción de emisiones de nuestros aliados estratégicos, por lo que de manera corporativa no se realiza la medición de emisiones porque nuestro objetivo es contrarrestar el efecto de los daños ambientales.

En la siguiente tabla se evidencia la cantidad de árboles sembrados en los diferentes proyectos que ejecutó la Corporación Montañas en conjunto con sus aliados estratégicos.

PROYECTO	CANTIDAD DE ÁRBOLES SEMBRADOS
MAS BOSQUES	16500
AICCA	13700
RIA 1	94005
RIA 2	55199
ISA	40596
GEB	10492
TOTAL	230492





# ALGUNOS PROYECTOS

CORPORACIÓN MONTAÑAS

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## ACTIVIDADES MUNICIPIO DE SARAVENA, ARAUCA



## PLAN DE ESTABLECIMIENTO Y MANEJO FORESTAL DE MANGLE EN EL MUNICIPIO DE CARTAGENA



## COMPENSACIÓN AMBIENTAL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA



## OBRAS DE COMPENSACIÓN AMBIENTAL POR LAS OBRAS DEL DRAGADO DE LA BAHÍA DE CARTAGENA EN LOS CORREGIMIENTOS DE CAÑO DE ORO Y BOCACHICA.



## ÍNDICE

Gracias a los grupos aliados con los que contamos actualmente, se siguen trabajando en proyectos como reforestación, restauración y rehabilitación de áreas en degradación. Estos proyectos se realizan de la mano del RIA (Reforestación Integral de Antioquia).

Además, en otros municipios del Departamento de Antioquia hemos realizas actividades de reforestación para cumplir con las diferentes cuencas abastecedoras.

Nuestra organización también se encarga de realizar rehabilitaciones en áreas que fueron degradadas por la minería.

Con nuestro aliado estratégico ISA realizamos toda la parte del cumplimiento ambiental, en donde hacemos compensaciones, restauraciones, enriquecimiento, rehabilitación de áreas, entre otros.

Por último, con el Grupo Energía Bogotá (GEB) seguimos trabajando en proyectos con actividades como restauración y rehabilitación en las ciudades de Cartagena y Santa Marta, en donde llevamos a cabo actividades de compensación para el enriquecimiento. Además de realizar consultorías para la formulación de planes de compensación.



## 1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

## 2. NUESTRO REPORTE

## 3. SOBRE NOSOTROS

## 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

## 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

## 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

## 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

## 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# 7

## NUESTRA GESTIÓN SOCIAL



# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

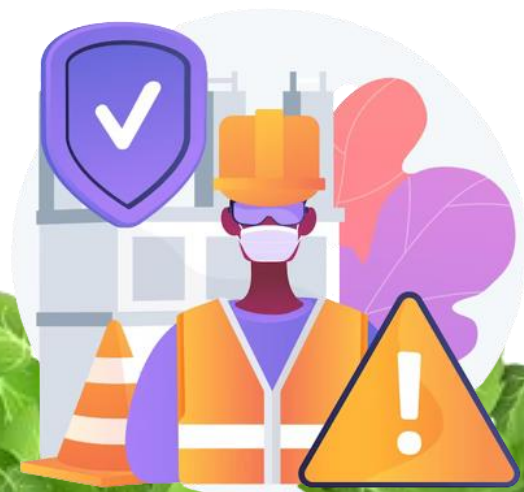
(Contenidos GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10)

La Corporación Montañas cuenta con un sistema de gestión en seguridad y salud en el Trabajo. Dicho sistema cumple con la normatividad aplicable en Colombia, principalmente las siguientes normas: Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y Resolución 5018 de 2019. Este sistema es aplicable sobre todo nuestros colaboradores en todos los proyectos realizados en todo el país. El gerente de la Corporación designó la responsabilidad de este sistema en la profesional de SST que cuenta con licencia vigente para operar. Así mismo, se cuenta con varios colaboradores vinculados directamente para realizar toda la gestión, seguimiento, control de este sistema SST.

En relación a la evaluación de los riesgos aplicables a las actividades que ejercemos se realiza mediante la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con el ánimo de buscar los controles preventivos y correctivos que minimizan los riesgos. Este proceso empieza desde la identificación de los riesgos cada uno de las actividades que se realizan en cada proyectos, posteriormente se le da una valoración a cada uno de los peligros encontrados, y posteriormente se establecen las medidas de control respectivas, junto con los programas de gestión para los riesgos críticos. Dicha matriz es evaluada por el Comité de Riesgos y continuamente esta siendo analizada por todo el personal de la corporación. Así pues, cuando se presenten condiciones inseguras para la salud y seguridad se comunica directamente al área y se trabaja en pro de implementar las medidas necesarias para cumplir los objetivos.

De esta manera todos los colaboradores conocen el SST y entienden que en la medida que visualicen un potencial riesgo deben informar para de esta manera hacer el respectivo análisis.

Así mismo, cuando se presenten accidentes o incidentes de trabajo los colaboradores conocen cómo reaccionar y los mecanismos para comunicarlos. E inmediatamente que ocurre un evento de estos, el área de SST realiza la respectiva investigación del accidente de trabajo, y se hacen los debidos planes de mejora y la socialización a toda la organización como parte de las lecciones aprendidas.





## Algunas responsabilidades en el SGSST

- Conocer y tener clara la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la institución.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Participar en los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia laboral.
- Participar en las brigadas de emergencias.

## Formación materia de SGSST

Nuestros colaboradores reciben formación sobre los siguientes temas sobre salud y seguridad en el trabajo:

1. Inducción en SST y seguridad en los procesos
2. Identificación de peligros y riesgos
3. Brigada de emergencias
4. Investigación de accidentes
5. Programas de gestión de riesgos críticos

## Accidentes laborales y enfermedades laborales

Comprometidos con el cumplimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestra organización, nos satisface informar que para el año 2022 se reportaron 4 accidentes de trabajo y 0 enfermedades laborales. Cada problemática se intervino correctamente, generando así planes de mejora que se llevan a cabo para minimizar la tasa de accidentes de trabajo.

También es importante mencionar que la Corporación Montañas cuenta con diferentes comités que aseguran un correcto manejo de SG-SST, entre ellos encontramos.

## COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)

El COPASST se conformó el 03 de enero del año 2022, mediante votaciones, en donde se reunieron el Representante Legal Olga Lucía Restrepo Vahos y sus trabajadores para conformar el **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)**, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 y a las reglamentaciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del trabajo. El periodo de los miembros del comité es de dos (2) años, realizándose una reunión cada 1 mes, dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.



### Comité de convivencia laboral

Se conformó el 03 de enero del 2022 en donde se reunieron el representante legal **Olga Lucia Restrepo Vahos** y sus trabajadores para conformar el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y la Ley 1010 de 2006. el periodo de los miembros del comité es de dos (2) años, realizándose una reunión cada 3 meses, dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para funcionamiento del comité.

**REPRESENTANTES ELEGIDOS DEMOCRATICAMENTE POR EL EMPLEADOR**



**PRINCIPAL**  
Gabriel Jaime Jiménez J

**SUPLENTE**  
Fabián Andrés García Gil

**PRINCIPAL**  
Alejandra Herrera Ortiz

**SUPLENTE**  
María Isabel Sánchez Z.

**PRINCIPAL**

Harvey Danilo Vallejo S.

**PRINCIPAL**

Anyi Vanesa Cuartas B.

**REPRESENTANTE POR PARTE DE LOS TRABAJADORES ELEGIDOS POR VOTACIÓN**

**SUPLENTE**

Laura Betancur.

**SUPLENTE**

Ricardo Restrepo B.

Dentro del marco de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, la Corporación Montañas cuenta con diferentes políticas de Seguridad y Salud en el trabajo entre ellas encontramos:

**Política DDHH:** En CORPORACION MONTAÑAS buscamos alinear nuestra estrategia y operaciones con los principios universales sobre derechos humanos. Es un estándar global de conducta aplicable a todas nuestras operaciones. Apoyamos y respetamos la protección de los principios proclamados internacionalmente en materia de derechos humanos, tal y como se expresan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Política de Libre Asociación:** CORPORACION MONTAÑAS reconoce el derecho de los trabajadores a constituir asociaciones en la forma que estimen conveniente, sin autorización previa y sin más restricciones que las que impone la ley, para la promoción y defensa de sus intereses económicos, culturales, sociales y deportivos. LA CORPORACION no actúa ni actuará en contra de los trabajadores que deseen ejercer, participar o no participar en una organización de trabajadores o en una negociación colectiva.

**Política de equidad e inclusión:**

A través de esta política se busca sensibilizar, comunicar e impulsar el empoderamiento de las personas y la participación diversa e incluyente en CORPORACION MONTAÑAS. En la búsqueda de tales propósitos, se rechaza cualquier forma de discriminación y violencia, se reproducen acciones afirmativas en favor de la inclusión y se procura desarrollar el empoderamiento y la diversidad entre todos los miembros.



# DERECHOS HUMANOS

## (Contenidos GRI 3-3, 406-1)

Se debe resaltar que en las sedes administrativas la diferencia de género es cada vez menor, mientras que en las sedes operativas ocurren lo contrario, evidenciándose una diferencia entre hombres y mujeres. Sin embargo, la Corporación Montañas no genera ninguna restricción para las mujeres que quieran ser parte del equipo, siempre y cuando cumplan con el perfil profesional solicitado y no vaya en contra del reglamento interno de trabajo.

Así pues, en la Corporación Montañas no se han presentados casos de discriminación al personal de trabajo, la igualdad de género es positiva ya que se visualiza que en términos salariales este está equiparado para hombres y mujeres.



# LA INCLUSIÓN EN NUESTRA CORPORACIÓN

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

**LA INCLUSIÓN MEJORA LA COHESIÓN SOCIAL, EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y EL BIENESTAR GENERAL EN UNA SOCIEDAD.**

Hace que las personas estén mejor preparadas para encontrar soluciones duraderas para problemas globales complejos, aumentando su productividad y eficiencia.

**GENERALIZAR SIEMPRE ES EQUIVOCARSE**  
"HERMAN VONERLING"

Generalmente se habla de inclusión dentro de programas de responsabilidad social o programas de impacto que las empresas desarrollan con diferentes fines, bien sea de ayudar al desarrollo social de la comunidad, para mejorar o posicionar una imagen corporativa o en últimas instancias para obtener beneficios tributarios



Para la CORPORACION MONTAÑAS La inclusión laboral es una obligación ética, y puede ser el resultado de llevar a cabo procesos de selección donde no se discrimina por discapacidad, respetando la Ley 1752 del 2015. Contratar a una persona discapacitada con menos sueldo que el que recibe otra persona en el mismo cargo que tiene capacidades.

La inclusión laboral es el acceso a toda persona a la educación, servicios de salud, oportunidades de trabajo, vivienda, seguridad, etc. dentro de una sociedad; sin importar su origen, religión, etnia, orientación sexual, capacidad intelectual, género, situación financiera, entre otros.

# GESTIÓN DE TALENTO

## (Contenidos GRI 2-7, 2-8)

En las siguientes gráficas se detallan la segregación de los empleados por diferentes conceptos:

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

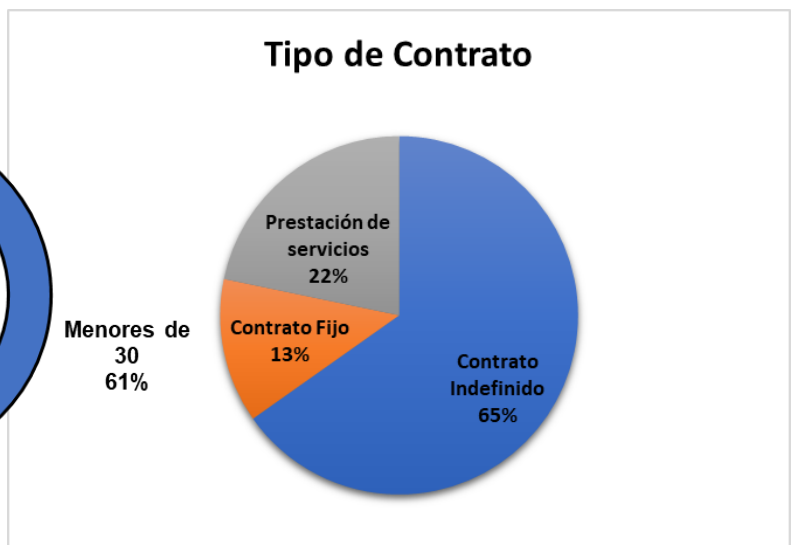
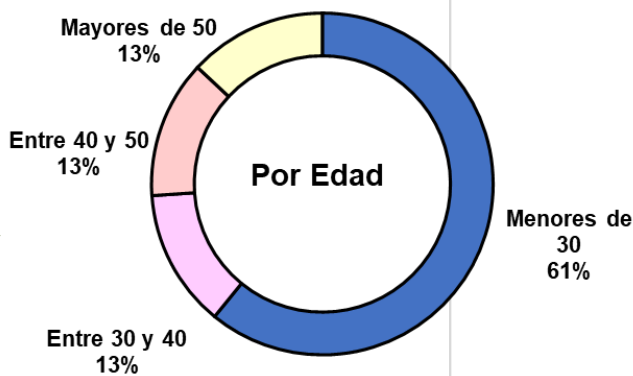
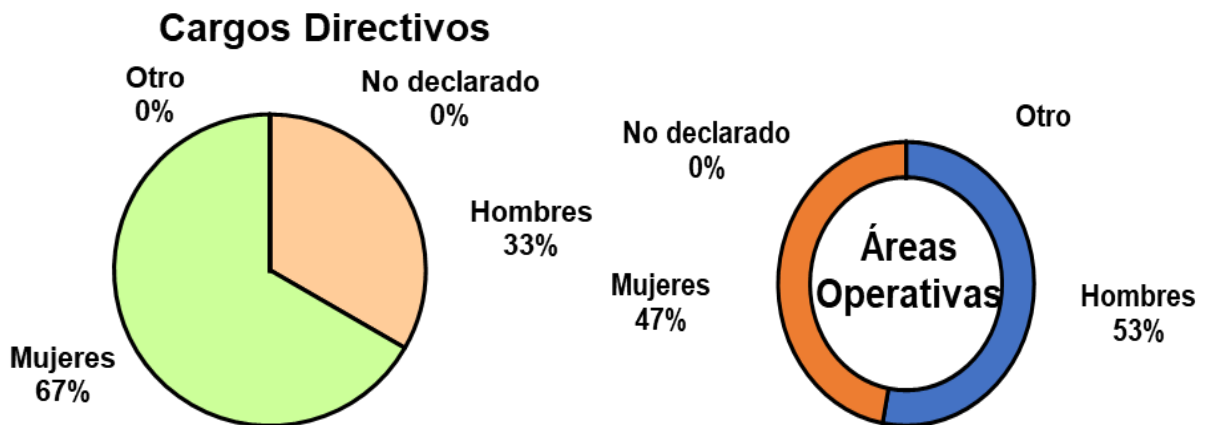
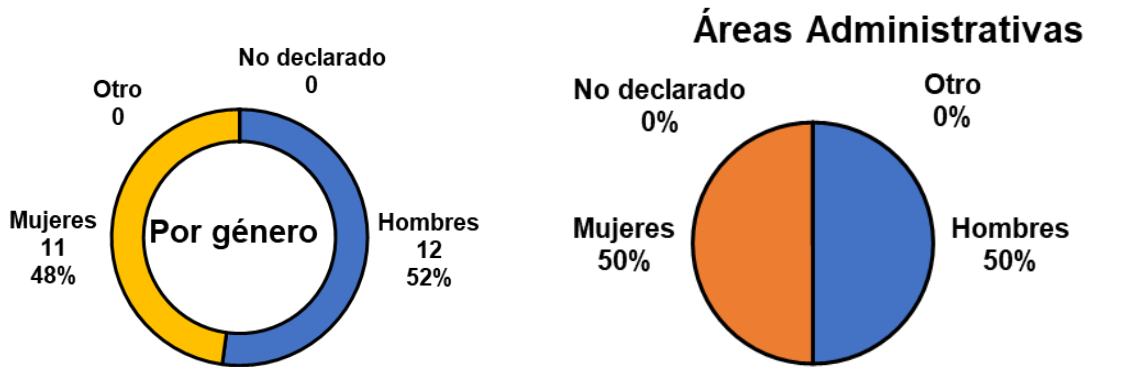
4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



EDAD					
SEDE	MENORES DE 30	ENTRE 30 Y 40	ENTRE 40 Y 50	MAYORES DE 50	TOTAL TRABAJADORES
Sede Administrativa	4	0	0	2	6
Sede Operativa	10	3	3	1	17
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>23</b>

En las sede administrativa el 66% de los trabajadores es menor de 30 años y el 33% es mayor a los 50 años. En la sede operativa el 59% es menor de 30 años, el 18% esta entre los 40 y 50 años, el 18% esta entre los 30 y 40 años y el 5% es mayor a los 50 años.

GENERO					
GENERO	MENORES DE 30	ENTRE 30 Y 40	ENTRE 40 Y 50	MAYORES DE 50	TOTAL TRABAJADORES
Femenino	8	1	1	1	11
Masculino	7	1	2	2	12
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>23</b>

El 73% del personal femenino es menor de 30 años, el el 9% esta entre los 30 y 40 años, el 9% esta entre los 40 y 50 años y el 9% restante es mayor de 50 años. Del personal masculino el 58% es menor de 30 años, el 8% esta entre los 30 y 40 años, el 17% esta entre los 40 y 50 años y el 17% restante es mayor a los 50 años de edad.

## EMPLEADOS CORPORACIÓN MONTAÑAS

### GRI 2-7 EMPLEADOS

		2022	
GRI 2-7	Empleados	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
	Hombres	12	52%
	Mujeres	11	48%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	18	78%
	Cundinamarca	2	9%
	Caldas	3	13%





ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

		2022	
GRI 2-7	Empleados Fijos	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
	Hombres	12	57%
	Mujeres	9	43%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	15	71%
	Cundinamarca	2	10%
	Caldas	4	19%

		2022	
GRI 2-7	Empleados Temporales	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
	Hombres	0	0%
	Mujeres	2	100%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	2	100%
	Cundinamarca	0	0%
	Caldas	0	0%

		2022	
GRI 2-7	Empleados por Horas No Garantizadas	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
	Hombres	0	0%
	Mujeres	0	0%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
	Antioquia	0	0%
	Cundinamarca	0	0%
	Caldas	0	0%

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

		2022	
GRI 2-7	Empleados a Tiempo Completo	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
	Hombres	12	55%
	Mujeres	10	45%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	17	77%
	Cundinamarca	2	9%
	Caldas	3	14%

		2022	
GRI 2-7	Empleados a Tiempo Parcial	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	Hombres	0	0%
	Mujeres	1	100%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	1	100%
	Cundinamarca	0	0%
	Caldas	0	0%



Creemos en las capacidades de las personas jóvenes, por lo cual, apoyamos y contratamos un alto porcentaje de jóvenes profesionales, con oportunidad de crecimiento en la empresa.

## TRABAJADORES NO EMPLEADOS 2022

### GRI 2-8 TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

		2022
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	Q
	Personal de agencia	
	Contratistas	
	Becarios / Pasantes	1
	Voluntarios	35
	Otros	
<b>Total Trabajadores que no son empleados</b>		<b>36</b>

La organización cuenta con una vinculación al servicio nacional de aprendizaje Sena en donde se reciben a los aprendices para que realicen sus prácticas. Siguen un parámetro estricto de seguimiento, en este caso la empresa cuenta con un practicante o pasante Sena el cual se contrata mientras el aprendiz está en etapa lectiva a partir del séptimo u octavo mes del año. El pasante recibe un pago mensual del 50% del salario mínimo vigente, cuando el aprendiz finalice su etapa lectiva debe presentarse de manera presencial a la empresa para iniciar con la etapa de practica la cual dura alrededor de seis meses. Durante este periodo de tiempo el pasante es remunerado con el 75% del salario mínimo vigente o lo que se pacte en el contrato firmado.

El seguimiento que se le realiza a el pasante es por medio de bitácoras en donde se fijan las fechas trabajadas y las actividades realizadas durante ese mes, de igual manera la persona encargada de su seguimiento dentro de la empresa debe firmar la bitácora y mediante el seguimiento por parte de un instructor vinculado al Sena se deben presentar todas actividades realizadas durante este periodo.

La Corporación Montañas también cuenta con trabajadores voluntarios para los eventos comunitarios que realizamos. La información de la cantidad de voluntarios para 2022 es de 35 personas que decidieron aportar de manera voluntaria a diferentes actividades como sembratón de árboles que realiza la organización en diferentes zonas del país.



## TRABAJO EN COMUNIDADES

Uno de los objetivos principales primordiales de nuestra organización es poder incluir a toda la población a los proyectos que se vienen ejecutando en los territorios, con estos procesos se pretende favorecer a las comunidades en aspectos como:

- Relaciones sociales.
- Reconocimiento de las diferencias culturales.
- Enriquecer procesos educativos.
- Experiencias satisfactorias.
- Participación.
- Crecimiento económico.

### Escuelas campesinas Agroecológicas.

Herramienta pedagógica orientada hacia la construcción de la economía campesina y la soberanía alimentaria, que su principal objetivo fue fortalecer los procesos de transición agroecológica, formación de tejido social y organización comunitaria.

La estrategia fue el intercambio de conocimientos, saberes y experiencias en torno a temas de agroecología, sostenibilidad y conservación de la biodiversidad.

**La población participante fueron agricultores o campesinos interesados en aprender sobre las buenas prácticas agrícolas.**



## Línea de Formación y Fortalecimiento de Capacidades.

Está conformada por un programa de charlas trimestrales para diferentes públicos que hagan parte o habiten en el área de influencia del proyecto “Bosques de Paz”.

Se articula a toda la comunidad para que se tenga el conocimiento, la experticia y puedan apropiarse de su territorio en temas específicos como obtención de semillas que posteriormente serán empleadas para la propagación de material vegetal en vivero.

Así, la comunidad se hace partícipe del proceso de restauración, generando en ellos conciencia y apropiación del proyecto.

**Se incluye a toda la comunidad niños, niñas, adolescentes, adultos y adultos mayores.**



ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
REPRESENTANTE  
LEGAL DE LA  
EMPRESA

2. NUESTRO  
REPORTE

3. SOBRE  
NOSOTROS

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN  
SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI



## Guardianes de Paz y Ambiente.

Esta estrategia está diseñada para el intercambio de saberes y experiencias significativas en torno al proceso de rehabilitación ecológica, que la comunidad pueda tener las herramientas de autogestión instaladas en la comunidad para el cuidado del Bosque de Paz Tesalia-Alfárez.

Es una estrategia encaminada al **Fortalecimiento comunitario** que incluye la siguiente población:

**Pequeños Guardianes de Paz** que son las niñas y niños entre los 5 y 13 años.

**Guardianes de Paz Junior** que son jóvenes entre 14 y 18 años.

**Guardianes de Paz Senior** abarca la Guardia Indígena y Grupo Ambiental del Resguardo Indígena.

Las Mercedes, Grupo de mujeres y tejedoras, adultos de la comunidad en general.



1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



## Desarrollo E Implementación Del Monumento de Paz Y Memoria Histórica.

La finalidad de este proyecto es poder representar material y simbólicamente la memoria histórica del conflicto armado, a través de la construcción un "Monumento Vivo de Paz y Memoria Histórica" en el área de influencia del proyecto "Bosques de Paz Tesalia - Alférez" ubicado en el Corregimiento de Herrera del municipio de Rioblanco, sur del Tolima.

Relatar las diferentes historias que han impactado de manera significativa a la región para promover la resiliencia y la cultura de la no repetición entre la población y las generaciones futuras.

Los objetivos específicos son:

- ◆ Elaborar un trabajo conjunto con los diversos actores de la localidad para la construcción de un relato común que contribuya al fortalecimiento identitario de los habitantes del área de influencia del proyecto.
- ◆ Relatar las diferentes historias que han impactado de manera significativa a la región para promover la resiliencia y la cultura de la no repetición entre la población y las generaciones futuras.
- ◆ Contribuir activamente a la conservación de los recursos naturales, la integridad cultural de las comunidades incrementando la sensibilización respecto a la conservación del patrimonio natural y cultural.

**La recolección de información fue dirigida a:**

- ◆ Grupo de mujeres tejedoras, asociación ASOMETH.
- ◆ Resguardo Indígena Las Mercedes.
- ◆ Adultos mayores.
- ◆ Jóvenes.
- ◆ Personas retornantes (personas que se desplazaron y regresaron a la comunidad cuando mejoraron las condiciones de seguridad).
- ◆ Personas resistentes (personas que no se desplazaron, sino que permanecieron en la comunidad, enfrentando ahí el conflicto).
- ◆ Líderes sociales.
- ◆ Actores Institucionales.
- ◆ Alcaldía de Rioblanco.

ÍNDICE

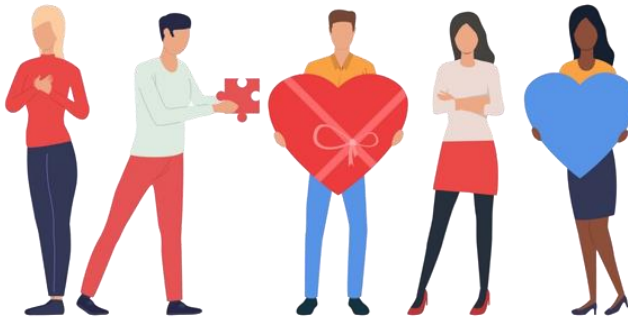
1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA



2. NUESTRO REPORTE



3. SOBRE NOSOTROS



4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



**Otras Actividades.**

En conjunto con el Grupo Energía Bogotá se han acompañado a eventos / actividades de esparcimiento con los adultos, jóvenes y niños y niñas del resguardo Indígena las mercedes y Centro poblado de Herrera; también se ha acompañado en la entrega de kits escolares a los niños más necesitados.



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Siembra de árboles en la escuela el resguardo



ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
REPRESENTANTE  
LEGAL DE LA  
EMPRESA

2. NUESTRO  
REPORTE

3. SOBRE  
NOSOTROS

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN  
SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

## Entrega de Obra Monumento Vivo de Paz



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



ÍNDICE

1. CARTA DE  
NUESTRO  
REPRESENTANTE  
LEGAL DE LA  
EMPRESA

2. NUESTRO  
REPORTE

3. SOBRE  
NOSOTROS

4. NUESTRO  
ENFOQUE EN  
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA  
GESTIÓN  
ECONÓMICA

6. NUESTRA  
GESTIÓN  
AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN  
SOCIAL

8. ÍNDICE DE  
CONTENIDOS  
GRI





# 8

## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	CORPORACION MONTAÑAS ha elaborado el informe utilizando como referencia los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
<b>GRI 2: Contenidos Generales</b>						
GRI 2: Contenidos Generales	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	8				
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6				
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6				
	Contenido 2-4: Actualización de la información	6	Primer año de envío			
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8				
	Contenido 2-7: Empleados	47				
	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	51				
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	22				
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4				
Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	29					
<b>GRI 3: Temas Materiales</b>						

ÍNDICE

GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	31				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	31				
<b>GRI 201: Desempeño económico</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33				
GRI 201: Desempeño económico	Contenido 201-1: Valor económico directo generado y distribuido	33				
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33				
GRI 203: Impactos económicos indirectos	Contenido 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	33				
	Contenido 203-2: Impactos económicos indirectos significativos	33				
<b>GRI 302: Energía</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	35				
GRI 302: Energía	Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización	35				
<b>GRI 305: Emisiones</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	36	No se realiza cálculo	Objeto social encaminado a proteger el medio ambiente La actividad operativa no genera impactos materiales en emisiones de GEI		
GRI 305: Emisiones	Contenido 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	36	No se realiza cálculo	Objeto social encaminado a proteger el medio		

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

2. NUESTRO REPORTE

3. SOBRE NOSOTROS

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

				ambiente La actividad operativa no genera impactos materiales en emisiones de GEI		
	Contenido 305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	36	No se realiza cálculo	Objeto social encaminado a proteger el medio ambiente La actividad operativa no genera impactos materiales en emisiones de GEI		
	Contenido 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	36	No se realiza cálculo	Objeto social encaminado a proteger el medio ambiente La actividad operativa no genera impactos materiales en emisiones de GEI		
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	40				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40				
	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40				
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	40				
	Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40				

## ÍNDICE

	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	40				
	Contenido 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	40	En la Corporación no se presentaron enfermedades laborales			
<b>GRI 406: No discriminación</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	45				
GRI 406: No discriminación	Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	45	En la Corporación no se presentaron casos de discriminación			

## 1. CARTA DE NUESTRO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

## 2. NUESTRO REPORTE

## 3. SOBRE NOSOTROS

## 4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

## 5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

## 6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

## 7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

## 8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI