

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2023



# ÍNDICE

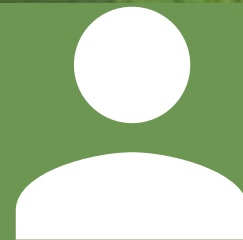
• CARTA DEL REPRES. LEGAL.



• ACERCA DEL REPORTE.



• ¿QUIÉNES SOMOS?.



• ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD.



• GESTIÓN ECONÓMICA.



• GESTIÓN AMBIENTAL.



• GESTIÓN SOCIAL.



• ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI.





# CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL

# CARTA DEL REPRESENTANTE LEGAL

## (Contenido GRI 2-22)

Corporación Montañas ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, consolidándose como una potencia organizacional y destacándose como líder de cambio en su sector. Este progreso se atribuye a decisiones estratégicas y diversas líneas de negocio dentro de su portafolio de servicios. Su enfoque en la sostenibilidad ha permitido trazar nuevos objetivos y metas, posicionándola como aliada de las empresas en temas sostenibles y como agente de cambio en el mercado.

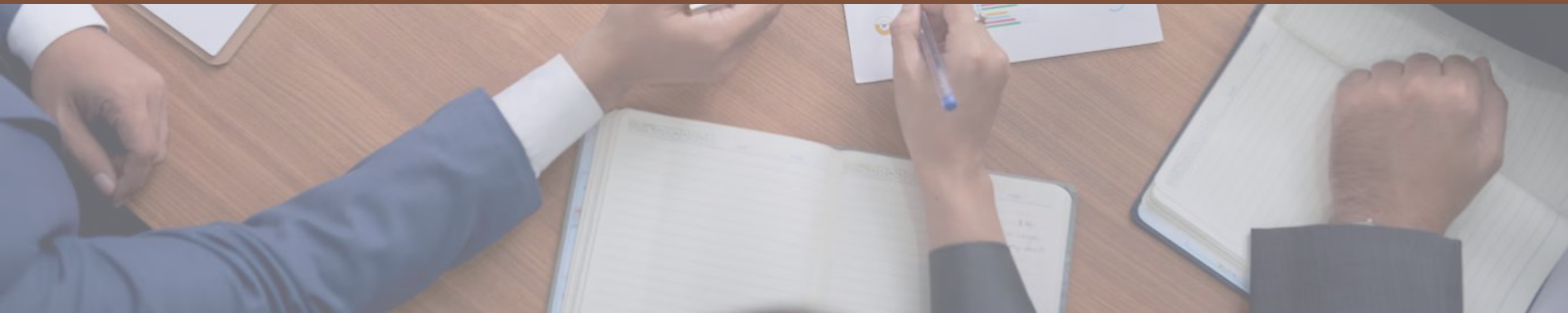
La empresa continúa generando cambios positivos para mitigar el cambio climático y promover el desarrollo ambiental nacional. Esto se evidencia en proyectos como la reforestación y el mantenimiento de zonas afectadas, donde se prioriza la sostenibilidad. Su compromiso se refleja en cada uno de los proyectos que ejecuta.

Los ideales de la corporación se centran en mitigar el cambio climático, formar agentes de cambio y contribuir al desarrollo ambiental y social del país a través de modelos de negocios ambientales. Su informe de sostenibilidad del año 2023 destaca su labor en estos aspectos y su compromiso con prácticas sostenibles para fortalecer las habilidades empresariales.

La empresa agradece a sus aliados y clientes por creer en su valor diferenciador. En el 2023, continuamos comprometidos con nuestra labor y seguimos trabajando en temas ambientales para contribuir a una mejor Colombia.



# ACERCA DEL REPORTE



# ACERCA DEL REPORTE

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

La organización presenta su segundo informe de sostenibilidad del año 2023, destacando su compromiso, responsabilidad y transparencia. El informe abarca aspectos sociales, económicos y ambientales, incluyendo el perfil de la organización, su desempeño económico y prácticas laborales, junto con sus impactos en la sociedad. Se asegura que la información financiera se presenta de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y se aclara que la organización no tiene filiales, lo que garantiza la consistencia en la información financiera del año.

El informe se ha elaborado siguiendo los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y marca la continuidad de un ciclo anual de elaboración de informes de sostenibilidad para la Corporación Montañas.

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)



**¿QUIÉNES SOMOS?**

# ¿QUIÉNES SOMOS?

## (Contenidos GRI 2-1, 2-6)

La Corporación Montañas es una empresa colombiana de propiedad privada, con una naturaleza sin ánimo de lucro, que opera en todo el territorio nacional. Fundada en septiembre de 2002, se encuentra ubicada en El Retiro, Antioquia, y cuenta con un equipo altamente calificado y con amplia experiencia en áreas ambientales y de sostenibilidad. Ofrece servicios profesionales y técnicos para la planificación, conservación y desarrollo sostenible de ecosistemas estratégicos. Su misión, visión, políticas y organigrama reflejan sus valores y objetivos a largo plazo, diferenciándola de otras empresas y marcando su compromiso diario con su trabajo.

## **NUESTRO OBJETIVO**

La empresa se compromete a proporcionar servicios ambientales y promover el desarrollo social de las comunidades, con el objetivo de mantener el equilibrio ecológico, proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación y lesiones laborales. Esto se logrará mediante el cumplimiento de los requisitos legales, la identificación y mitigación de impactos y riesgos, la implementación de buenas prácticas ambientales y la promoción de la ética profesional. La meta es garantizar la excelencia, la calidad en todas las actividades y trabajos realizados, la satisfacción del cliente y la mejora continua del Sistema de Gestión Integrado (SGI).



# ¿QUIÉNES SOMOS?

## PORTAFOLIO DE SERVICIOS

La Corporación Montañas, comprometida con sus principios y metas, presenta un portafolio de servicios que detalla su amplia experiencia en proyectos realizados. Este portafolio ofrece información detallada sobre los servicios ofrecidos, destacando el compromiso de la organización con la excelencia y el cumplimiento de sus objetivos.

La organización ofrece una amplia gama de servicios enfocados en el cambio y la reforestación ambiental, con el objetivo de impulsar el progreso ambiental, social y económico de la sociedad. Estos servicios incluyen la formulación y ejecución de planes socio-ambientales, empresariales y comunitarios; gestión de recursos a nivel local, regional, nacional e internacional; elaboración de estudios de impacto ambiental; diseño de infraestructuras para proyectos ambientales; ejecución de obras civiles con objetivos sociales, ambientales y educativos; capacitaciones comunitarias para el desarrollo de proyectos ambientales; obtención de licenciamientos ambientales y una línea forestal que abarca desde la agrimensura satelital hasta el manejo silvicultural del árbol urbano. Estos servicios reflejan el compromiso de la organización con la conservación ambiental y el desarrollo sostenible.

# ¿QUIÉNES SOMOS?

## ORGANIGRAMA



# ¿QUIÉNES SOMOS?

## CADENA DE VALOR

La cadena de valor incluye procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Los procesos misionales se enfocan en proporcionar servicios directamente al usuario, mientras que los procesos de apoyo suministran los recursos necesarios para garantizar una operación eficaz y eficiente.

En la gestión de procesos de la corporación se destacan los procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Los procesos misionales, como la gestión de licitaciones y comercial, orientan los lineamientos estratégicos para cumplir con los servicios ofrecidos, como capacitación y ejecución de obras para el desarrollo socio-ambiental. Los procesos de apoyo, como gestión de calidad, talento humano y compras/logística, respaldan los procesos misionales. Además, se menciona la gestión de viveros, ubicados estratégicamente para abastecer diferentes proyectos, y la gestión administrativa y financiera para el correcto manejo de la empresa y sus inversiones futuras.



# ¿QUIÉNES SOMOS?

## CADENA DE SUMINISTRO

En la siguiente imagen se ofrece una visión detallada de la cadena de suministro de la empresa, abarcando todos los pasos desde la adquisición de materiales hasta la entrega final del proyecto al cliente. Comienza con el proceso de abastecimiento, destacando la importancia de los viveros internos como principal fuente de materiales. En caso de que estos no proporcionen los insumos necesarios, se activa la gestión de compras, involucrando viveros externos y proveedores agropecuarios. Una vez adquiridos y pagados los materiales, se procede a la fase de gestión logística para organizar su transporte al lugar de trabajo, asegurando así la eficiencia en la operación. Posteriormente, se ejecuta el proyecto con el objetivo de cumplir rigurosamente con los objetivos establecidos, con especial atención a los estándares de calidad y las expectativas del cliente. Finalmente, se lleva a cabo una evaluación exhaustiva para verificar el cumplimiento de dichos objetivos y expectativas, garantizando la entrega de un producto final satisfactorio al aliado estratégico.

La cadena de suministro de la organización está dividida en entidades aguas arriba y aguas abajo. Las entidades aguas arriba son responsables de proveer los proyectos, ya sean viveros propios de la empresa o viveros, semilleros y agropecuarios evaluados y calificados para la compra de materiales e insumos necesarios. Por otro lado, las entidades aguas abajo son empresas aliadas estratégicamente que proporcionan los recursos necesarios para alcanzar las metas de la organización.



# ¿QUIÉNES SOMOS?

## GESTIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

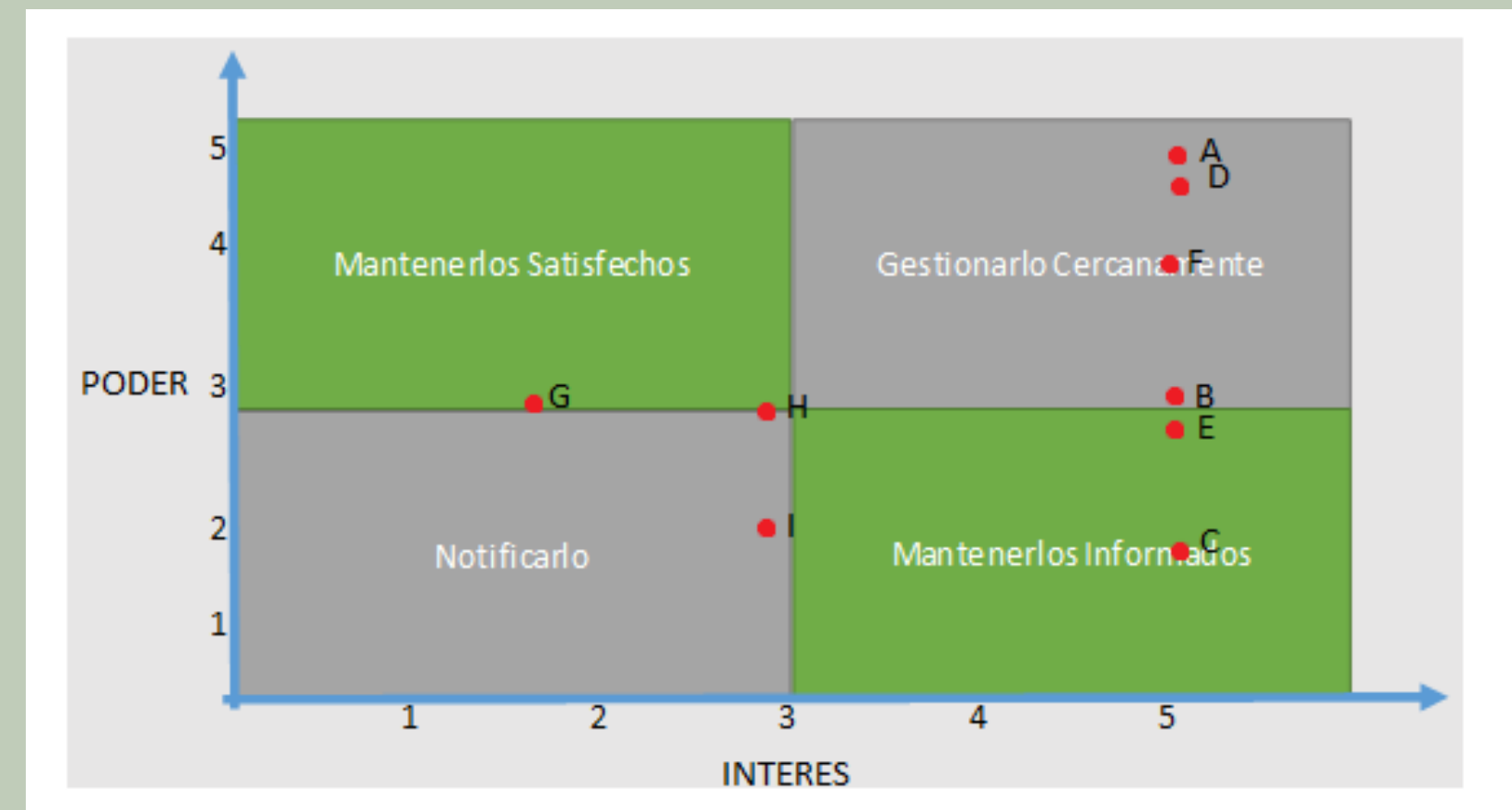
Se evalúan y clasifican los involucrados en el proyecto utilizando una matriz de stakeholders para recopilar información relevante de manera sistemática.

Se enumeran los diferentes actores involucrados en el proyecto:

- A. Representante legal de Corporación Montañas.
- B. Coordinador de los proyectos.
- C. Equipo de los proyectos.
- D. Gerente del cliente.
- E. Supervisores del cliente.
- F. Interventoría.
- G. Autoridad nacional.
- H. Corporaciones autónomas.
- I. Comunidad.

### Enfoque

- Identificar a los interesados, grupos y personas afectadas por la Corporación.
- Analizar las expectativas de los interesados.
- Planificar la gestión de los interesados mediante estrategias que promuevan su participación en las decisiones y la ejecución.
- Mantener una comunicación continua con los interesados para comprender los cambios en sus expectativas y gestionar los conflictos.
- Realizar un seguimiento de la gestión de los interesados para ajustar las estrategias y planes conforme a los cambios.



# ¿QUIÉNES SOMOS?

## POLÍTICAS CORPORATIVAS

### ÉTICA AMBIENTAL

Corporación Montañas muestra un fuerte compromiso con la ética ambiental, enfocándose en la conservación de recursos naturales mediante prácticas como la reforestación y el mantenimiento de zonas verdes.

### DERECHOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Además, implementa políticas de respeto a los derechos humanos y gestión del talento humano, prohibiendo el trabajo infantil y forzado, garantizando el derecho a la sindicación y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. La empresa rechaza cualquier forma de abuso y se compromete a proteger la intimidad de sus colaboradores. Asimismo, asegura el descanso de los empleados, promueve la seguridad laboral y condena el acoso en el trabajo. Se fomenta la comunicación efectiva y el trabajo en equipo para lograr los objetivos comunes, con una comunicación periódica sobre el plan estratégico y la evolución de la empresa.

### OTRAS POLÍTICAS

CORPORACIÓN MONTAÑAS implementa diversas políticas para promover la integridad y la transparencia en sus operaciones:

- **Política de SAGRILIFT:** Se compromete a colaborar en la lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, asegurando el adecuado funcionamiento del sistema de prevención.
- **Política anticorrupción:** Garantiza que todas las actividades realizadas en nombre de la empresa estén basadas en la ética y valores, condenando cualquier acto ilegal como corrupción, soborno o fraude.
- **Política de transparencia y ética:** Aplicable a todas las actividades y operaciones de la empresa, así como a sus representantes, proveedores, agentes y clientes, promoviendo la transparencia y ética en todas las interacciones.
- **Política de tratamiento de datos:** Desarrolla procedimientos internos para garantizar la seguridad en el tratamiento de los datos personales consignados en sus bases de datos, mitigando el riesgo de acceso o uso indebido de los mismos.

# ¿QUIÉNES SOMOS?

## GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido GRI 2-9)

### **JUNTA DIRECTIVA**

La Junta Directiva de la Corporación Montañas es responsable de generar valor para los socios y grupos de interés mediante la definición y seguimiento del marco estratégico y políticas. La organización cuenta con comités especializados, como el comité ambiental, ético y de compras sostenibles, que asesoran a la junta directiva.

### **COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO**

El Comité de Gobierno Corporativo apoya la gestión de la junta directiva en buenas prácticas. Sus funciones incluyen hacer seguimiento a los compromisos de gobierno corporativo, impulsar la evaluación anual de la junta directiva y proponer recomendaciones para optimizar su funcionamiento. Además, prepara y propone recomendaciones sobre definiciones y lineamientos estratégicos de la Corporación.

### **COMITÉ AMBIENTAL**

El Comité Ambiental planifica, organiza y evalúa actividades en la sociedad, facilitando la participación comunitaria en la toma de decisiones relacionadas con el entorno ambiental.

El Comité Ambiental tiene las siguientes funciones:

- Discutir el plan de trabajo del comité, considerando las necesidades y expectativas institucionales de Corporación Montañas.
- Apoyar de manera dinámica y responsable el plan de trabajo de otros comités.
- Elaborar un cronograma para ejecutar y evaluar las actividades del 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.

# ¿QUIÉNES SOMOS?

## GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido GRI 2-9)

### COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética se estableció el 20 de abril de 2022 y se encarga de promover la conducta ética de los colaboradores dentro y fuera de la organización, así como en sus interacciones con proveedores y clientes.

El Comité de Ética tiene las siguientes funciones:

- Promover la cultura ética dentro de la organización y revisar regularmente la normativa de buenas prácticas y conducta empresarial.
- Garantizar que se reciban y atiendan todos los informes de desviaciones o incumplimientos de la normativa vigente, tanto interna como externamente.
- Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas con el Código de Ética.
- Establecer sanciones y planes de acción para casos que representen un impacto negativo significativo para la empresa.
- Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos operativos para garantizar el cumplimiento del Código de Ética.
- Desarrollar un plan de capacitación anual sobre cultura ética en colaboración con el área de Recursos Humanos.

### COMITÉ DE COMPRAS SOSTENIBLES

El Comité de Compras Sostenibles se estableció el 20 de abril de 2022 con el objetivo de contribuir a la protección del medio ambiente, la reducción del consumo de recursos y la promoción de la inclusión y la justicia social en los procesos de compras.

Las funciones del Comité de Compras Sostenibles son:

- Discutir en equipo el plan de trabajo, considerando las necesidades y expectativas institucionales de Corporación Montañas.
- Apoyar dinámicamente el plan de trabajo de otros comités.
- Elaborar un cronograma para ejecutar y evaluar las actividades propuestas.
- Realizar reuniones periódicas para ajustar el plan de trabajo y el cronograma.
- Participar activamente en la construcción del plan de mejoramiento en la comunidad y la corporación.



# ¿QUIÉNES SOMOS?

## GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido GRI 2-9)

### COMITÉ DE RIESGOS

El Comité de Riesgos es un órgano de apoyo a la gestión de la junta directiva, encargado de asegurar una adecuada administración de los riesgos inherentes a la compañía. Su objetivo principal es asistir a la junta directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades en relación con la gestión de riesgos y servir como soporte para las decisiones relacionadas con este aspecto en la corporación.

Responsabilidades del Comité de Riesgos:

- Informar a la junta directiva sobre acciones necesarias respecto a los riesgos de la empresa.
- Promover una gestión adecuada de riesgos mediante metodologías y herramientas avanzadas.
- Analizar periódicamente los riesgos de la empresa.
- Apoyar en la definición y actualización de políticas para el sistema de gestión integral de riesgos.
- Hacer seguimiento y evaluar el perfil de riesgo de la organización.
- Recomendar acciones para el funcionamiento adecuado del sistema de gestión de riesgos.
- Analizar los niveles de exposición de los riesgos prioritarios de la compañía.
- Realizar actividades encomendadas por la junta directiva relacionadas con la gestión de riesgos.

## POLITICAS Y CUMPLIMIENTO

(Contenido GRI 2-27)

En 2023, no se registraron casos de violación de la legislación en temas de sostenibilidad, derechos laborales, civiles ni de ninguna otra índole.

# ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD



# ANALISIS DE MATERIALIDAD

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

En el Programa de Negocios Competitivos GRI, Grupo Energía Bogotá seleccionó los siguientes temas para el reporte:

- Desempeño Económico
- Prosperidad Social
- Gestión Ambiental
- Cambio Climático
- Derechos Humanos



# **GESTIÓN ECONÓMICA**

# DESEMPEÑO ECONÓMICO

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

La Corporación Montañas considera vital revisar su desempeño económico para cumplir con sus objetivos, asegurando el cumplimiento de requisitos operativos, laborales y legales, e implementando mejoras. Entre sus políticas se incluyen la Gestión Ambiental, Ética Ambiental, Derechos Humanos, Gestión del Talento Humano y gestión de grupos de interés. En 2023, obtuvo ingresos totales por valor de 6,829,550,000 distribuidos como sigue:

Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEGyD)	2022	2023
<b>Valor económico directo generado</b>	<b>4.448.275.000</b>	<b>6.829.550.000</b>
<i>Ingresos</i>	4.448.275.000	6.829.550.000
<b>Valor económico distribuido</b>	<b>4.409.241.208</b>	<b>6.739.515.000</b>
<i>Costes operacionales</i>	583.391.755	550.007.815
<i>Salarios y beneficios de los empleados</i>	1.635.443.806	1.954.431.379
<i>Pagos a proveedores de capital</i>	17.086.369	85.824.000
<i>Pagos al gobierno</i>	31.937.000	36.556.000
<i>Inversiones en la comunidad</i>	2.141.382.278	4.112.695.807
<b>Valor económico retenido</b>	<b>39.033.792</b>	<b>90.035.000</b>

# IMPACTOS ECONOMICOS INDIRECTOS

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

La Corporación Montañas se compromete a garantizar los derechos humanos y laborales, beneficiando a sus colaboradores y generando impactos positivos en comunidades locales mediante compras y contrataciones en zonas apartadas. Destaca la significativa contribución económica y de experiencia para los colaboradores, así como la colaboración con Juntas de Acción Comunal para diversos proyectos, desde garantizar mano de obra local hasta capacitar en cuidado de cultivos. Además, prioriza la sostenibilidad en sus operaciones de compensación ambiental, gestionando compras sostenibles y adecuado manejo de residuos para minimizar el impacto ambiental y proteger el medio ambiente.

# GESTIÓN AMBIENTAL

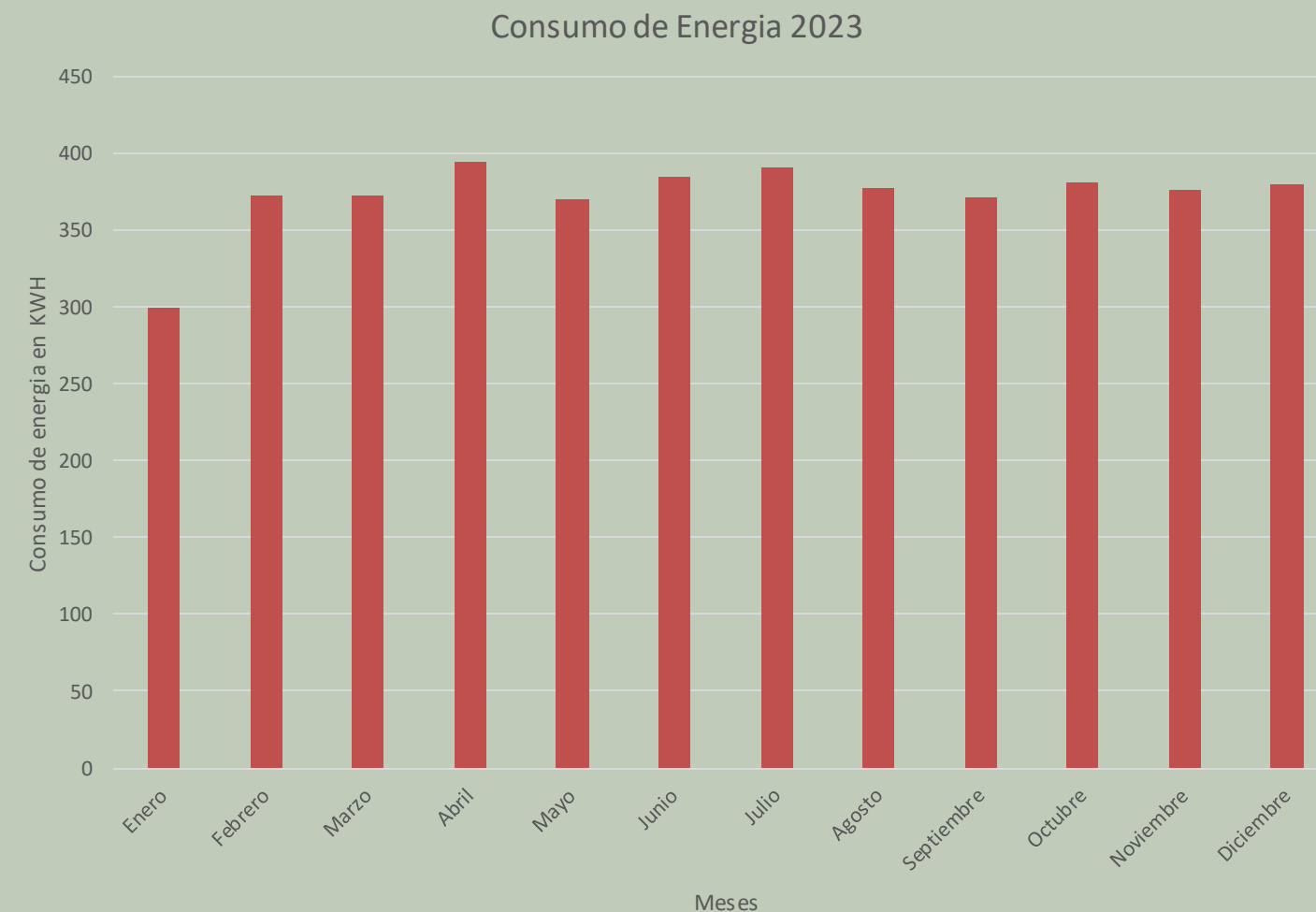


# GESTIÓN DE LA ENERGIA

(Contenidos GRI 3-3, 302-1)

La Corporación Montañas identifica la gestión de energía como un aspecto material en relación con el cambio climático. Realizó un análisis del consumo mensual de energía en sus oficinas durante 2022, totalizando 5877,4 KWH, calculado a partir de las facturas de cobro, y para el año 2023 el consumo quedó en 4470,5 KWH, reduciéndolo en un 24% aproximadamente. Se compromete a reducir este consumo, implementando iniciativas de ahorro en las áreas de trabajo.

	CONSUMO DE ENERGIA
MES	CONSUMO DE ENERGIA TOTAL EN KWH PROPIEDADES CORPORACION Montañas
Enero	299,5
Febrero	373
Marzo	372
Abril	395
Mayo	370
Junio	384,5
Julio	390,5
Agosto	378
Septiembre	371
Octubre	380,5
Noviembre	376,5
Diciembre	380
<b>Total</b>	<b>4470,5</b>





# GESTIÓN DE EMISIONES

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

La Corporación Montañas se enfoca en apoyar la reducción de emisiones de sus aliados estratégicos. No realiza mediciones corporativas de emisiones, ya que su objetivo es contrarrestar los daños ambientales. En la tabla siguiente se muestran la cantidad de árboles sembrados en diversos proyectos ejecutados en colaboración con dichos aliados estratégicos.

Municipio	Número de individuos sembrados	Municipio	Número de individuos sembrados
Yopal - Casanare	678	Ituango	1309
Paz de Ariporo - Casanare	3091	Jamundí	104
Trinidad - Casanare	51508	Junín	439
San Martín - Meta	625	Medellín	20
Rioblanco - Tolima	10454	Montelíbano	1935
Barrancabermeja	2500	Páez	20
Bojacá	285	Paipa	276
Buenos Aires	1000	Palmira	517
Buga	181	Pasto	545
Cajibío	182	Sahagún	88
Cali	45	Sampués	367
Cartagena	5000	San Francisco	2004
Cartago	513	San Rafael	1300
Chinchiná	50	Supatá	4000
Chinú	4499	Tena	160
Cimitarra	3509	Toca	254
El Peñol	67	Turbo	6275
Floridablanca	316	Ubalá	7800
Guaduas	81	Vijes	488
Guatavita	35	Villavicencio	1783
Heliconia	206	Yacopí	4293
Ibagué	100	Yotoco	223
Ipiales	40	Yumbo	260
		TOTAL	119425

# GESTIÓN AMBIENTAL

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

## GESTIÓN AMBIENTAL

La Corporación Montañas colabora con grupos aliados en proyectos de reforestación, restauración y rehabilitación de áreas degradadas, en coordinación con n varios municipios del Departamento de Antioquia para proteger las cuencas abastecedoras y rehabilita áreas degradadas por la minería. En asociación con ISA y Frontera Energy, se encarga del cumplimiento ambiental, incluyendo compensaciones, restauraciones y rehabilitaciones. Con el Grupo Energía Bogotá, continúa trabajando en proyectos de restauración y rehabilitación en Cartagena y Santa Marta, realizando actividades de compensación y consultorías para la formulación de planes de compensación.

## GESTIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

- Programa de gestión de residuos sólidos
- Capacitaciones permanentes

A photograph showing several hands holding a small globe of the Earth. The hands are holding colorful paper cutouts of human figures in various colors: cyan, pink, orange, yellow, and light green. The figures are arranged in a circle around the globe, symbolizing global unity and social management.

# GESTIÓN SOCIAL

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

La Corporación Montañas tiene un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que cumple con la normativa colombiana, incluyendo el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y Resolución 5018 de 2019. Este sistema se aplica a todos los colaboradores en proyectos en todo el país. La responsabilidad del sistema recae en un profesional de SST con licencia vigente, con varios colaboradores dedicados a su gestión, seguimiento y control. La evaluación de riesgos se realiza mediante una matriz de identificación, evaluación y valoración de riesgos, seguida por la implementación de medidas preventivas y correctivas. El Comité de Riesgos revisa la matriz y todo el personal contribuye a su análisis. Se promueve la comunicación directa de condiciones inseguras y se establecen protocolos para reportar y gestionar accidentes e incidentes laborales, con investigaciones y planes de mejora como parte de las lecciones aprendidas.

## **RESPONSABILIDADES EN SGSST**

Responsabilidades en el SGSST incluyen conocer y seguir la política de seguridad y salud en el trabajo, cuidar su propia salud, proporcionar información precisa sobre su salud, cumplir normas de seguridad e higiene, participar en actividades de prevención de riesgos y reportar accidentes o incidentes. Además, participan en comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia laboral, y en brigadas de emergencia. La formación en SGSST abarca temas como inducción en SST y seguridad en procesos, identificación de peligros y riesgos, brigadas de emergencia, investigación de accidentes y programas de gestión de riesgos críticos.

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## **Accidentes laborales y enfermedades laborales**

En 2022, se reportaron 4 accidentes de trabajo y ninguna enfermedad laboral en la Corporación Montañas y en el 2023 se presentó solo 1 accidente de trabajo. Cada incidente fue abordado adecuadamente, generando planes de mejora para reducir la tasa de accidentes laborales. La organización cuenta con diversos comités que garantizan un manejo efectivo del SG-SST.

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

El COPASST fue establecido el 03 de enero de 2022 a través de votaciones, con la participación del Representante Legal, Olga Lucía Restrepo Vahos, y los trabajadores, conforme a la resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo. Los miembros del comité tienen un periodo de dos años y se reúnen mensualmente durante la jornada laboral normal para su funcionamiento.

## **Comité de convivencia laboral**

El Comité de Convivencia Laboral fue establecido el 03 de enero de 2022, con la participación del representante legal, Olga Lucía Restrepo Vahos, y los trabajadores, cumpliendo con la Resolución 652 de 2012 y la Ley 1010 de 2006. El periodo de los miembros del comité es de dos años, y se lleva a cabo una reunión cada 3 meses durante la jornada laboral normal para su funcionamiento.

# POLÍTICAS DE SGSST

La Corporación Montañas cuenta con diversas políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de su Sistema de Gestión, incluyendo:

- **Política DDHH:** La Corporación Montañas se compromete a alinear su estrategia y operaciones con los principios universales de derechos humanos, apoyando y respetando la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente, como se expresan en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- **Política de Libre Asociación:** reconoce el derecho de los trabajadores a formar asociaciones sin necesidad de autorización previa, sujetas únicamente a las restricciones establecidas por la ley. La CORPORACIÓN respeta la decisión de los trabajadores de participar o no en organizaciones laborales o en negociaciones colectivas, y se compromete a no tomar medidas en contra de aquellos que opten por ejercer este derecho.
- **Política de equidad e inclusión:** La política busca fomentar la sensibilización, comunicación y empoderamiento de las personas, así como promover la participación diversa e inclusiva en la CORPORACIÓN MONTAÑAS. Se rechaza la discriminación y la violencia, se implementan acciones afirmativas para la inclusión y se promueve el empoderamiento y la diversidad entre todos los miembros.

# DERECHOS HUMANOS

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

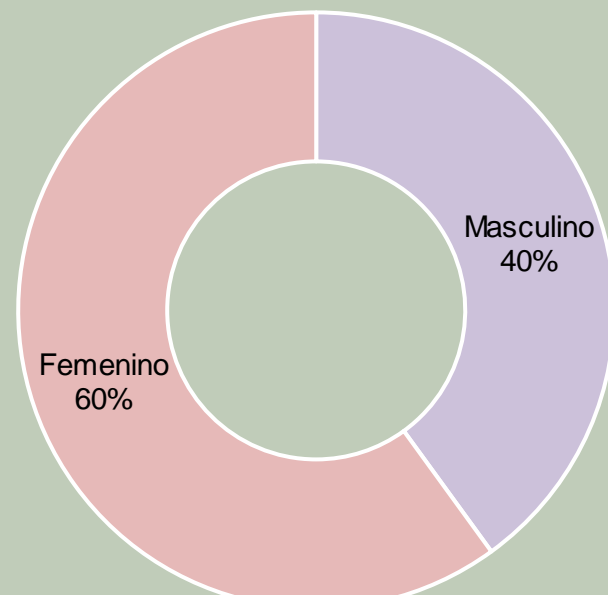
En la sede administrativa se evidencia que no hay la brecha de género, mientras que en la parte operativas persiste. La CORPORACIÓN MONTAÑAS no impone restricciones a las mujeres que deseen unirse al equipo, siempre que cumplan con el perfil profesional y las reglas internas. No se han reportado casos de discriminación y hay igualdad salarial entre hombres y mujeres.

# GESTIÓN DE TALENTO

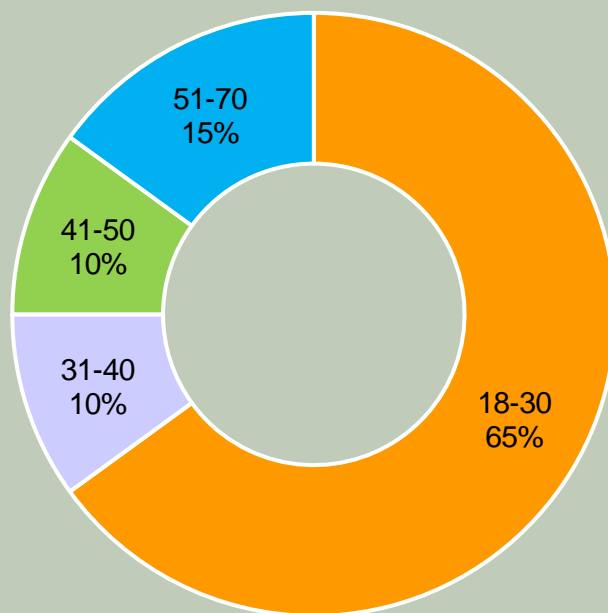
(Contenidos GRI 2-7, 2-8)

Las siguientes gráficas muestran la segregación de empleados según diversos conceptos:

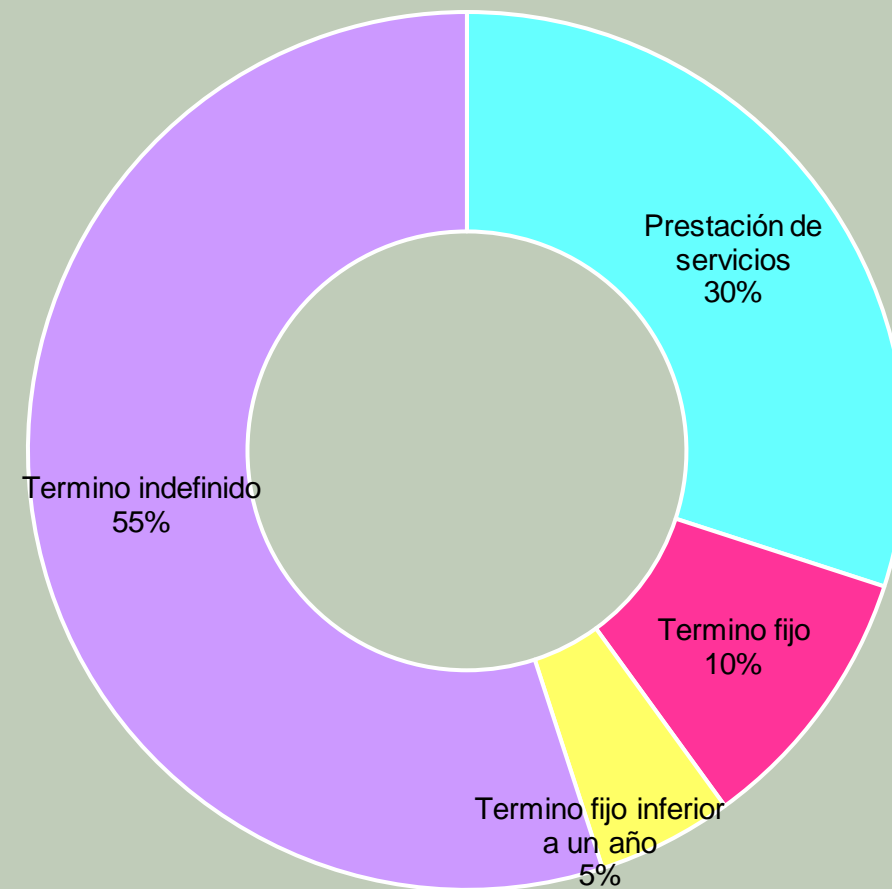
**GENERO**



**EDAD**



**TIPO DE CONTRATACIÓN**



**CARGOS**





# GESTIÓN DE TALENTO

(Contenidos GRI 2-7, 2-8)

SEDE	Menor 30	Entre 30-40	Entre 40 -50	Mayores 50	TOTAL
Administrativo	5	0	0	3	8
Operativo	8	2	2	0	12

En la sede administrativa, el 62,5% de los trabajadores tiene menos de 30 años y el 37,5% tiene más de 50 años. En la sede operativa, el 66,67% tiene menos de 30 años, el 16,67% está entre los 30 y 40 años y otro 16,66% está entre los 30 y 40 años.

GENERO	Menor 30	Entre 30-40	Entre 40 -50	Mayores 50	TOTAL
Femenino	9	1	0	2	12
Masculino	4	1	2	1	8

El personal femenino se distribuye en:

- Menores de 30 años: 75%
- Entre 30 y 40 años: 8,33%
- Entre 40 y 50 años: 0%
- Mayores de 50 años: 16,67%

Mientras que el personal masculino se distribuye en:

- Menores de 30 años: 50%
- Entre 30 y 40 años: 12,5%
- Entre 40 y 50 años: 25%
- Mayores de 50 años: 12,5%

# GESTIÓN DE TALENTO

(Contenidos GRI 2-7, 2-8)

		2023	
GRI 2-7	Empleados	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
	Hombres	8	40%
	Mujeres	12	60%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	16	80%
	Caldas	2	10%
	Pasto	1	5%
	Cundinamarca	1	5%

		2023	
GRI 2-7	Empleados Temporales	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%
	Caldas	0	0%
	Pasto	0	0%
	Cundinamarca	0	0%

		2023	
GRI 2-7	Empleados Fijos	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
	Hombres	8	40%
	Mujeres	12	60%
	Otro	0	0%
	No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
	Antioquia	16	80%
	Caldas	2	10%
	Pasto	1	5%
	Cundinamarca	1	5%

		2023	
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%
	Caldas	0	0%
	Pasto	0	0%
	Cundinamarca	0	0%

# GESTIÓN DE TALENTO

(Contenidos GRI 2-7, 2-8)

		2023				2023	
GRI 2-7	Empleados a Tiempo Completo	Q	%	GRI 2-7	Empleados a Tiempo Parcial	Q	%
	<b>Por género</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>		<b>Por género</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
	Hombres	8	40%		Hombres	0	0%
	Mujeres	12	60%		Mujeres	0	0%
	Otro	0	0%		Otro	0	0%
	No declarado	0	0%		No declarado	0	0%
	<b>Por región</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>		<b>Por región</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
	Antioquia	16	80%		Antioquia	0	0%
	Caldas	2	10%		Caldas	0	0%
	Pasto	1	5%		Pasto	0	0%
	Cundinamarca	1	5%		Cundinamarca	0	0%

# GESTIÓN DE TALENTO

(Contenidos GRI 2-7, 2-8)

		2023
<b>GRI 2-8</b>	<b>Trabajadores que no son empleados</b>	<b>Q</b>
	Personal de agencia	0
	Contratistas	0
	Becarios / Pasantes	1
	Voluntarios	0
	Otros	0
	<b>Total Trabajadores que no son empleados</b>	<b>1</b>

Creemos en el potencial de los jóvenes y por eso contratamos y apoyamos a un alto porcentaje de profesionales jóvenes, ofreciéndoles oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

La organización tiene una asociación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), donde reciben aprendices para realizar prácticas. Contratan pasantes Sena durante la etapa lectiva del aprendiz, generalmente a partir del séptimo u octavo mes del año, pagándoles el 50% del salario mínimo vigente. Cuando el aprendiz finaliza la etapa lectiva, comienza una práctica en la empresa que dura alrededor de seis meses, durante la cual el pasante recibe el 75% del salario mínimo vigente o según lo acordado en el contrato. El seguimiento del pasante se lleva a cabo mediante bitácoras que registran fechas trabajadas y actividades realizadas, firmadas por el encargado de seguimiento dentro de la empresa y supervisadas por un instructor del Sena.

# TRABAJO EN COMUNIDADES

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

El principal objetivo de la organización es la inclusión de toda la población en sus proyectos territoriales, buscando beneficiar a las comunidades en áreas como: relaciones sociales, reconocimiento de diferencias culturales, enriquecimiento de procesos educativos, experiencias satisfactorias, participación y crecimiento económico.

1. Escuelas campesinas Agroecológicas
2. Guardianes de paz y ambiente
3. Sembratonos



Corporación Montañas



Corporación Montañas





CORPORACIÓN  
MONTAÑAS





# Corporación Montañas









30/11/2023 7:24:38 a. m.  
5°28'11,346"N -71°5'56,358"W  
295° NW  
Paz de Ariporo  
Casanare  
Altitud:124.1m  
Velocidad:0.0km/h

Taller de ejecución predio El Limónal



05/22/23 10:26a. m.  
5.423046839519804N 70.92500608396513W  
210° SW  
Altitud:101.3m

# CUADRO COMPLETO DE METAS E INDICADORES

GENERALIDADES	2022	2023	%VARICACIÓN
Reporte de Sostenibilidad	Año 1 publicado página web	Año 2 En proceso de publicar en página web	0
Estándar	GRI adaptado	GRI adaptado	0
Materialidad	Se realizó un análisis de materialidad de acuerdo con lo que aplica del GRI a la Corporación	Se revisó materialidad y se trabajó con lo que aplica del GRI a la corporación	0
<b>META</b>			
<b>Social</b>			
Disminuir accidentes de trabajo	4	1	-75%
Mantener N de aprendices del SENA	2	1	-50%
No contar con Casos de discriminación	0	0	0%
No contar con Demandas laborales y de aspectos sociales	0	0	0%
Aumentar N de reuniones de COPASST de SGSST, de convivencia laboral y de SST	16	16	0%
Aumentar Inversiones en la comunidad (Compras locales, empleos locales, etc)	\$ 2.141.382.278,00	\$ 4.112.695.807,00	92%



META	2022	2023	%VARICACIÓN
<b>Ambiental</b>			
Aumentar N de reuniones Comité ambiental	1	1	0%
No contar con demandas ambientales	0	0	0%
Aumentar N de sensibilizaciones gestión de residuos	1	1	0%
Aumentar Número de árboles plantados	13545	119500	782%
Disminuir Número de KWH	5877,4	4470,5	-24%
<b>Gobierno Corporativo</b>			
Mantener N de mujeres en la Junta Directiva	2	2	0%
Tener diversidad e inclusión : N de miembros de la Junta Directiva	3	3	0%
Mantener N de reuniones de la Junta Directiva	1	1	0%
Aumentar N de reuniones del comité de gobierno corporativo	1	1	0%
No contar con demandas contractuales	0	0	0%
Aumentar el Valor económico directo generado= ingresos totales	\$ 4.448.275.000,00	\$ 6.829.550.000,00	54%
Aumentar el N de reuniones del comité de riesgos	1	1	0%
Aumentar el N de reuniones del comité de ética	1	1	0%
Disminuir el N de planes de acción realizados (Acompañamiento puntual -ISA y GRI-GEB	1	1	0%



# 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 2023 y 31 de diciembre de 2023.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2023

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	Segundo año de envío			
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8				
	Contenido 2-7: Empleados	32				
	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	32				
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	15				
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4				

	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	17				
<b>GRI 3: Temas Materiales</b>						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	19				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	19				
<b>GRI 201: Desempeño económico</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	21				
GRI 201: Desempeño económico	Contenido 201- 1: Valor económico directo generado y distribuido	21				
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	22				
GRI 203: Impactos económicos indirectos	Contenido 203- 1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	22				
	Contenido 203- 2: Impactos económicos indirectos significativos	22				
<b>GRI 302: Energía</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	24				
GRI 302: Energía	Contenido 302- 1: Consumo de energía dentro de la organización	24				
<b>GRI 305: Emisiones</b>						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	25	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)	25	No se realiza cálculo	Objeto social encaminado a proteger el medio ambiente La actividad operativa no genera impactos materiales en emisiones de GEI		
	Contenido 305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	25	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)	25	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	28				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28				
	Contenido 403-2: Identificación de peligros,	28				



	evaluación de riesgos e investigación de incidentes					
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	28				
	Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28				
	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	28				
	Contenido 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	28	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	31				
GRI 406: No discriminación	Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31	En la Corporación no se presentaron casos de discriminación			