

Reporte de gestión

de las actividades BIC

Razón Social: AXESNET SAS BIC

NIT: 830.015.727-2

Estándar utilizado: ISO 26000

Contenido

1. Alcance informe

2. Carta CEO

3. Perfil de la organización

3.1 Razón social de la organización.

3.2 Propiedad y forma jurídica.

3.3 Tamaño de la organización, número de sedes, número de empleados y ventas netas.

3.4 Información sobre su cadena de suministro

4. Sociedad BIC

5. Enfoque estratégico

5.1 Visión 2026

5.2 Propósito

5.3 Valores

5.4 Prioridades corporativas

5.5 Valor de la marca

6. Ética, transparencia y cumplimiento legal: comportamiento organizacional

6.1 Conflicto de interés

6.1.1 Situaciones que configuran conflicto de interés

6.2 Anticorrupción

6.2.1 Prohibición de cualquier forma de soborno

6.2.2 Sanciones

7. Resumen Ejecutivo

7.1 Dimensión 1: modelo de negocio

7.2 Dimensión 2: gobierno corporativo

7.2.1 Transparencia y claridad con la información

7.2.2 Diversidad, equidad e inclusión

7.2.3 Manual para empleados

7.3 Dimensión 3: prácticas laborales

7.3.1 Aumento Salarial Anual

7.3.2 Beneficios Extralegales

7.3.3 Gestión de capacitación y desarrollo

7.3.4 Beneficios por Rangos

7.3.5 Reconocimientos internos

7.3.6 Salud y Bienestar

7.3.6.1 Pausas activas

7.3.6.2 Cumplimiento de capacitación en seguridad y trabajo

7.3.6.3 Plan de trabajo y ejecución

7.3.7 Política de teletrabajo

7.3.8 Convención

7.4 Dimensión 4: prácticas ambientales

7.5 Dimensión 5: prácticas con la comunidad

8. Conclusiones

1. Alcance



Este informe da cuenta de los resultados de la compañía de enero a diciembre de 2022, y presenta su gestión responsable como Sociedad BIC y como miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas para mantenernos a la vanguardia de las mejores prácticas de sostenibilidad. Así mismo, se ha elaborado teniendo en cuenta las expectativas establecidas en los asuntos de cada materia fundamental de la Guía ISO 26000 alineados con las dimensiones BIC que proponen la Ley 1901 de 2018, el Decreto 2046 de 2019 y la Resolución 200-004349 de la Superintendencia de Sociedades.



2. Carta CEO

A TODAS NUESTRAS PARTES INTERESADAS



El año 2022 fue un año de mucha incertidumbre. La inflación, la devaluación, los acontecimientos políticos internos, y hasta la invasión de Rusia a Ucrania, afectaron las economías de los países en los que operamos de formas que pocos pudieron prever al inicio del año.

El año 2022 también fue un año positivo para Aldeamo. Las tecnologías que ayudan a que las empresas se comuniquen con sus audiencias siguen de moda: los mensajes de texto encuentran nuevos casos de uso y WhatsApp se ha convertido en el canal

preferible para las compañías de Latinoamérica. Estas tendencias, combinadas con el trabajo y la dedicación de nuestro equipo, hizo que nuestra empresa creciera en más de un 30% en ventas. Este crecimiento vino de

la mano con un incremento del 50% en nuestra planta de colaboradores. Aldeamo continúa su compromiso con la generación de empleo de calidad en Latinoamérica.

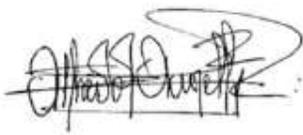
En temas de responsabilidad social, el 2022 fue el año de estructurar nuestro trabajo. Realizamos una visión para el área que nos da lineamientos de trabajo para los próximos años, iniciamos la formalización de varias de nuestras políticas y prácticas, avanzamos en nuestro proceso de certificación como empresa B, y continuamos con nuestro compromiso de ser unos buenos actores de la sociedad donando tiempo y recursos a diferentes organizaciones.

En este reporte les contaremos el detalle de nuestras actividades de impacto y esperamos demostrar que cualquier empresa, sin importar su tamaño, puede ir más allá de pagar impuestos y generar empleo en temas que contribuyan a que la sociedad y el planeta donde vivimos sean un poquito mejor.

De nuevo quiero terminar agradeciendo a todos nuestros colaboradores, quienes con sus acciones y decisiones cada día hacen de Aldeamo una empresa que se esfuerza por hacer las cosas de la forma correcta. Todo lo que está en este reporte es gracias al gran equipo de Aldeamicos.

Espero que disfruten esta comunicación y por favor no duden en buscarnos para trabajar en conjunto ideas que tengan un claro impacto social.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfredo Ángel', with a stylized flourish above the name.

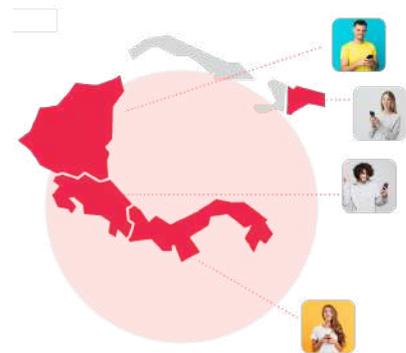
Alfredo Ángel
CEO Aldeamo

3. Perfil de la organización

Aldeamo es una compañía de origen colombiano con operación en 12 países de Latinoamérica, orientada al fortalecimiento y la simplificación de los procesos de comunicación que construye conexiones de valor, lo que facilita los negocios globales entre empresas, gobiernos y personas.

Mediante el documento privado del 8 de marzo de 1996 de Asamblea de Accionistas, inscrito en esta Cámara de Comercio con el No.00689382 del libro IX, se constituyó como una sociedad de naturaleza comercial denominada

AXESNET SAS. Por Acta No. 34 del 02 de noviembre de 2020, de Accionista Único, inscrita ante Cámara de Comercio el 11 de diciembre de 2020, con el No. 02643251 del libro IX, la sociedad cambió su denominación o razón social añadiendo las siglas BIC.



3.1 Razón social

Razón social de la organización: AXESNET SAS BIC

Actividad principal 6201: Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas)

Actividad secundaria 6311: Procesamiento de datos, alojamiento (hosting) y actividades relacionadas

Otras actividades:

6312: Portales webs

6190: Otras actividades de telecomunicaciones

Marca: Aldeamo

3.2 Propiedad y forma jurídica

AXESNET SAS BIC es una sociedad de naturaleza jurídica por acciones simplificadas que actualmente cuenta con la condición BIC (Sociedad de Interés Colectivo) cuya propiedad está a través de un accionista único.

El valor principal de la Estructura Societaria de Aldeamo es la transparencia. Esto permite dar un derecho igualitario a los accionistas, al ejercer sus derechos de manera efectiva y a los grupos de interés, identificándose como receptores importantes de información.

El representante legal de Aldeamo documenta sus actuaciones relacionadas con sus responsabilidades y mantiene a disposición del Revisor Fiscal y demás órganos de control para la correcta implementación adecuada del Sistema de Control Interno (SIG).

3.3 Tamaño de la organización, número de sedes, número de empleados y crecimiento en ventas.



La empresa cuenta con presencia y una operación local como empresa constituida en 12 países de Latinoamérica: México, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, Colombia, Perú, Bolivia, Ecuador y República Dominicana.

Las oficinas principales están ubicadas en: **Perú, Ecuador, Colombia, Guatemala** para facilitar los trámites administrativos en la región.

La expansión en los 12 países ha permitido seguir contratando recursos humanos en los diferentes países en donde operamos.

En el 2022 se incrementó el número de empleados en un 70% creciendo y cerrando el año con 140 personas. Gracias al crecimiento de la empresa, las ventas crecieron en un 24,7% en moneda local.

3.4 Información sobre su cadena de suministro

Aldeamo establece con sus proveedores relaciones mutuamente beneficiosas con el fin de proporcionar un servicio de calidad con los clientes. Para ello, realiza su proceso de selección bajo criterios como viabilidad económica, cumplimiento, especificaciones técnicas del producto o servicio requerido, atención de requerimientos y atención de incidentes.

Adicionalmente, para los proveedores catalogados como “críticos” en la operación se solicita, revisa y monitorean criterios de soporte, datos personales, Sagrilaft, calidad, seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad social corporativa. Por otra parte, a los proveedores críticos se les realiza seguimientos mensuales y evaluaciones semestralmente con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos contractuales previamente acordados entre las partes,

Actualmente, se cuenta con 18 proveedores críticos y durante el año 2022 la calificación promedio de los proveedores en las evaluaciones fue de 4,58 sobre 5,00 lo cual describe que estos son proveedores confiables y recomendados.

Dentro de la cadena de valor se encuentran 3 procesos claves para la operación:

1

Gestión de Ventas cuyo objetivo es atraer nuevos clientes y fidelizar a los clientes actuales por medio de estrategias y haciendo uso de la metodología Sandler que permite estar más conectados con los clientes, escuchar sus necesidades y ofrecer servicios a la medida.

2

Implementación de productos y proyectos cuyo objetivo es establecer las actividades a desarrollar para la implementación de productos y proyectos en Aldeamo con el fin de obtener soluciones novedosas que puedan constituirse en ventajas competitivas o proyectos de cliente.

3

Y por último, dentro de su cadena de valor cuenta con el proceso de soporte operacional, quien es el encargado de atender las solicitudes e incidencias internas y externas, mediante la planeación y ejecución de las actividades correspondientes para garantizar la calidad de las respuestas y oportunidad del servicio al cliente.

Los procesos anteriormente mencionados cuentan con recursos y el apoyo de otros procesos muy importantes como lo son los procesos estratégicos y procesos de apoyo. A continuación, se relaciona el mapa de procesos donde se describe de manera gráfica la información:



4. Sociedad BIC

En noviembre de 2020, AXESNET adoptó la condición legal de ser una Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), redefiniendo su modelo de negocio con un propósito de triple impacto: crear valor económico, social y ambiental.

Las sociedades BIC se caracterizan porque persigue tres propósitos fundamentales:

- Incorporan un propósito social y ambiental que va más allá de la maximización del interés económico de sus accionistas.
- Velan por el cumplimiento del propósito descrito para que los directores y gestores de la sociedad puedan maximizar el interés social y ambiental.
- Garantizan transparencia en el reporte de su impacto empresarial en cinco dimensiones: modelo de negocio, gobierno corporativo, prácticas laborales, prácticas ambientales y prácticas con la comunidad.



5. Enfoque estratégico

5.1 Visión al 2026

El proceso de visión de Aldeamo fue realizado por la alta gerencia de la organización durante más de 10 sesiones virtuales y presenciales donde se discutieron aprendizajes y las tendencias que afectarán el negocio en los próximos años: más incertidumbre, una fuerza laboral diferente, la mezcla entre virtual y real, más y más datos, privacidad y seguridad de la información; todo enmarcado dentro del crecimiento acelerado de la industria de la tecnología.

Como resultado, se generó un documento donde se detallan las áreas de trabajo y objetivos para cada uno de los próximos 4 años en los siguientes componentes:

- Metas e indicadores
- Talento humano
- Tecnología
- Innovación
- Aliados estratégicos
- Responsabilidad social

Así mismo, durante el 2022 se realizó el proceso de revisión y actualización de su propósito y sus valores.

5.2 Propósito

Se realizaron encuestas a todos los colaboradores y se revisaron los resultados en un grupo de trabajo interdisciplinario que presentó la actualización de propósito:

Propósito

Conectamos empresas con sus audiencias a través de tecnología

5.3 Valores

Para los valores, se decidió actualizar su definición e incluir, para cada uno, los comportamientos que se quieren ver en la gente y que definen la cultura organizacional:



Compartir conocimiento:

Adquirimos y facilitamos el acceso a la información para nuestro crecimiento personal, el de nuestros clientes y el de la sociedad.

- Facilitamos la generación de ideas para hacer mejor las cosas.
- Buscamos siempre la forma de hacernos entender.
- Resolvemos dudas y problemas con información
- Fomentamos el aprendizaje colectivo.
- Decimos la verdad en cualquier situación, aunque no genere un beneficio económico para Aldeamo.



Tenemos donde de gente:

Actuamos con amabilidad, sencillez, respeto, servicio, compromiso y actitud de colaboración.

- Tratamos a todas las personas con el mismo nivel de respeto y atención.
- Nos comunicamos con humildad, aceptando lo que no sabemos.
- Hacemos cómodo el trabajo en equipo a través de la empatía, el servicio, la buena disposición y metiéndole amor.
- Ayudamos a nuestros colaboradores a ser mejores y a crecer dentro y fuera de la empresa.



Somos versátiles:

Buscamos dar soluciones, generar valor y adaptarnos a diferentes situaciones con facilidad y rapidez.

- Trabajamos en sinergia y actuamos para satisfacer a nuestros clientes.
- Somos tolerantes a la incertidumbre y al cambio permanente.
- Disfrutamos adaptarnos para solucionar retos.
- Aceptamos riesgos y realizamos apuestas a futuro.
- Gestionamos con recursividad, eficiencia y rapidez los desafíos de cada día.



Somos disciplinados:

Somos puntuales, perseverantes y tenemos el hábito de cumplir lo que prometemos.

- Tenemos una alta tasa de cumplir lo que decimos.
- Somos proactivos y con mentalidad orientada al logro.
- Ejecutamos nuestras acciones con perseverancia y atención a los detalles.



Creamos valor:

Nos preocupamos por contribuir de forma positiva a nuestros colaboradores, nuestros clientes, nuestros países y nuestros inversionistas.

- Somos recursivos y sensatos para solucionar problemas.
- Nos concentramos en entender a todas las partes involucradas para resolver situaciones buscando que todos se beneficien.
- Mantenemos la calma en situaciones difíciles buscando encontrar soluciones.



Somos innovadores:

Desafiamos el status quo y nos preocupamos por implementar nuevas ideas.

- Nos preocupamos por seguir siendo pioneros en traer tecnologías a nuestros países.
- Somos creativos, perspicaces y prácticos.
- Estamos siempre mejorando nuestros procesos.

5.4 Prioridades corporativas

Fortalecer la cultura organizacional:

- Resaltar la importancia de actuar con valores y comportamientos cada día.
- Enfatizar la esencia de Aldeamo (emprendedores, sencillos, dispuestos a fallar, buena actitud).
- Trabajar en la unión entre áreas para ganar como equipo Aldeamo.

Ser más eficientes:

- Automatizar - hacer que la tecnología trabaje para los colaboradores.
- Reducción de costos.
- Mejorar el margen bruto y el EBIDTA.

Innovar:

- Replicar lo bueno que se tiene.
- Desarrollar nuevas soluciones desde el cliente hacia adentro.
- Lanzar nuevas soluciones (propias y con partners).
- Diversificar en los diferentes productos.

5.5 Valor de la marca

Para Aldeamo es importante un buen uso de las comunicaciones internas y externas a través de las redes sociales y página web, ya que ayuda a construir relaciones más cercanas con las audiencias. La interacción se mide de la siguiente manera:

Facebook



Instagram



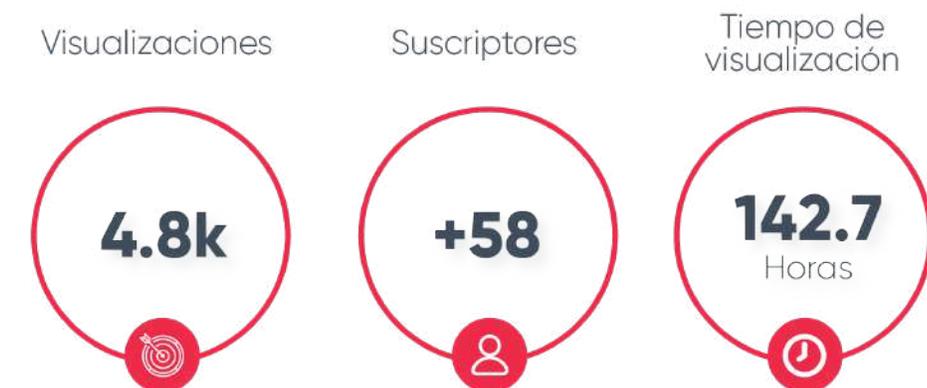
Twitter



LinkedIn



YouTube



Página web

Usuarios

71,027



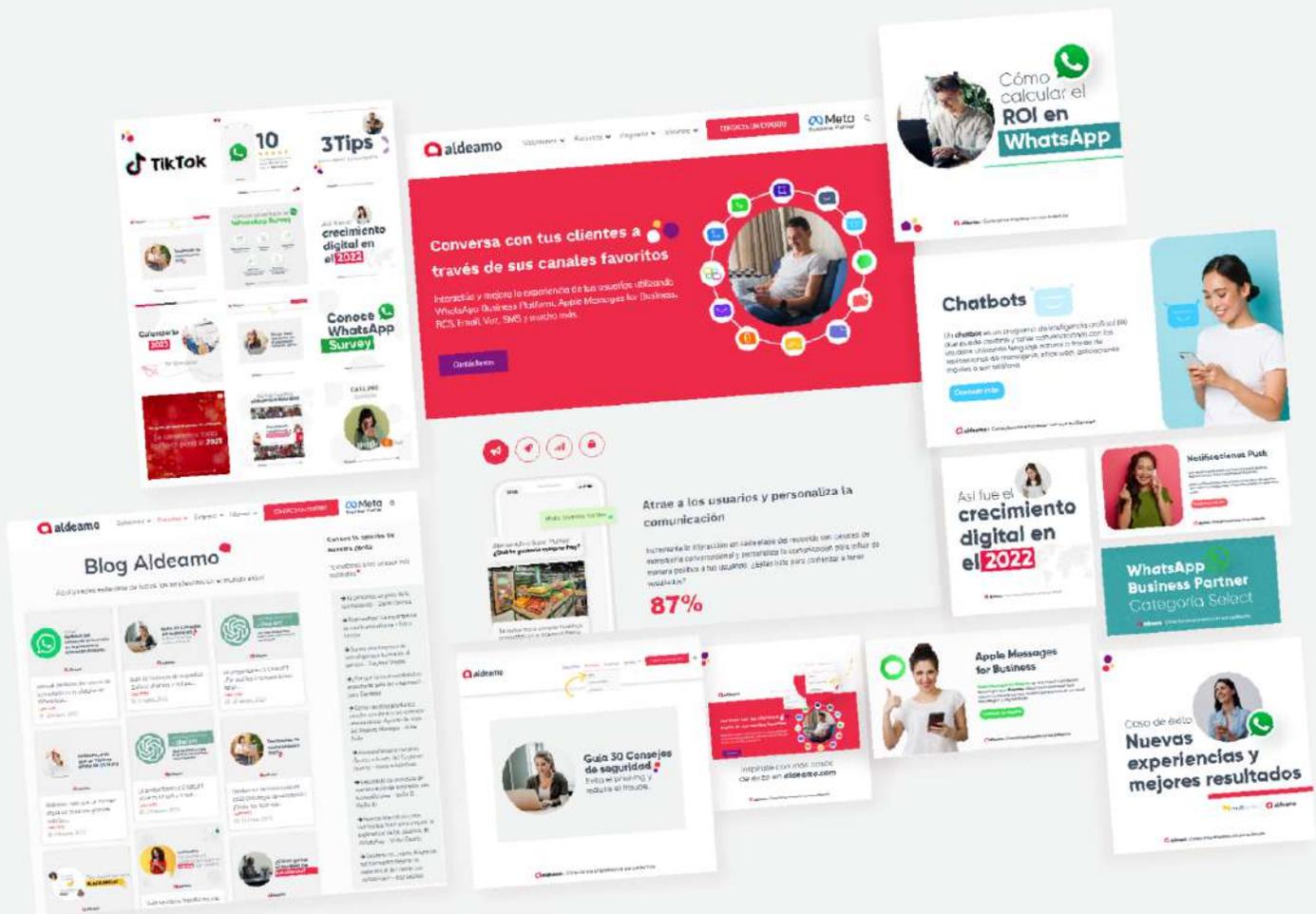
Sesiones por usuario

2.22



Páginas vistas

238,519



6. Ética, transparencia y cumplimiento legal: comportamiento organizacional

Las normas establecidas en Aldeamo referentes a ética, transparencia, cumplimiento legal y conducta, representan el comportamiento esperado por parte de directivos, administradores y trabajadores, es por ello que en pro de velar por la ética y la transparencia de la organización y como parte del proceso de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), se ha creado un código que respalda el reglamento interno de trabajo y que busca impartir comportamientos en las actuaciones enmarcadas en los más altos principios éticos, las actividades de administradores y empleados, los cuales son portadores de la filosofía organizacional garantizando la confianza de clientes, el estado y la comunidad en general.

6.1 Conflicto de interés

Entendiendo que el conflicto de interés es la situación en la cual el trabajador impone sus intereses particulares sobre los intereses de la compañía, se ha creado una política interna para todo los funcionarios y, de esta forma, evitar cualquier posible conflicto de interés en la realización de sus funciones. Para esto, las medidas que se adoptan son las siguientes medidas:

- En todas las operaciones se actuará con transparencia y de acuerdo con disposiciones legales.
- Los trabajadores con personal a cargo tendrán en cuenta que, la delegación de funciones no se entenderá como la delegación de responsabilidades.
- No se utilizará el nombre de Aldeamo en beneficio propio.
- Todos los colaboradores pondrán al servicio sus conocimientos, capacidades y experiencia en la consecución de los objetivos de Aldeamo.
- Aldeamo no permite la contratación de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad.

6.1.1 Situaciones que configuran conflicto de interés

Todos los colaboradores de Aldeamo, se abstienen de participar en situaciones de conflictos de interés, bajo las siguientes premisas:

- Si el desarrollo de sus funciones implica la responsabilidad de contratar o disponer de servicios a nombre de la compañía, no podrá ejercerla con su cónyuge o compañero(a) permanente, ni con sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad, y primero civil. En el caso de presentarse esta situación, la operación será tramitada por un funcionario ajeno a las relaciones, en todo caso, si se tratara de una operación con vinculados, deberá observarse la normativa dispuesta en la materia.
- No participan en actividades o administran negocios contrarios a los intereses de la compañía o que puedan perjudicar la completa dedicación de las funciones establecidas en la compañía.
- No establecen empresas o negocios que compitan directamente con Aldeamo, ni serán socios, empleados o administradores de estas.
- No realizan actividades de interés personal o familiar al interior de la compañía y se abstienen de tener participación o propiedad en empresas que tengan o busquen negocios con Aldeamo.
- No se favorece a un cliente o proveedor en particular en detrimento de otro.
- No participan en actividades externas que interfieran con el horario laboral establecido, su rendimiento o el cumplimiento de sus responsabilidades, salvo autorización de la compañía.
- No perciben retribuciones por parte de personas en función del vínculo existente con Aldeamo.
- Reportan a sus superiores y canal de denuncias establecido por Aldeamo, cualquier situación que viole la ética y la transparencia.

6.2 Anticorrupción

Aldeamo tiene implementado el sistema SAGRILAFT que busca proteger a la empresa para que no sea utilizada para el lavado de activos (“LA”), financiación del terrorismo (“FT”), proliferación de armas de destrucción masiva (“FPADM”) o alguna actividad conexas o delitos fuentes.

Este sistema se monitorea y mejora con base en la normatividad legal vigente y está acorde a las características de la empresa, el cual es de conocimiento de todo el personal, quienes deberán informar en forma inmediata al Oficial de Cumplimiento, los hechos que consideren vulnerables de una correcta administración de Riesgo de LA/FT/FPADM, de lo contrario, incurrirán a una falta leve o grave según lo descrito en el reglamento interno de trabajo de AXESNET. S.A.S. BIC.

Todos los lineamientos relacionados están establecidos en el manual de Sagrilaft con el fin de dar a conocer a todas las partes interesadas de Aldeamo, las diferentes metodologías,

procedimientos y controles que se han aplicado al interior de la empresa para implementar el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFI).

6.2.1 Prohibición de cualquier forma de soborno

Aldeamo prohíbe estrictamente el soborno en cualquier forma, incluyendo de forma directa o indirecta a través de un agente u otro tercero, ya sea en relación con un funcionario público o una persona privada. Un soborno se define como el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar, recibir algo de valor como contraprestación por un beneficio indebido o una ventaja inapropiada o como contraprestación para el desempeño de cualquier función pública o privada, independientemente de que dicha oferta, promesa o

solicitud sea para sí mismo o un tercero, o bajo el nombre propio de esa persona o en representación de un tercero.

Un agente es un tercero autorizado a obrar en representación de Aldeamo y se incluyen, entre otros, asesores legales, consultores, proveedores, agentes generales, agentes comerciales y, en general, cualquier intermediario con la capacidad de vincular a la empresa.

La prohibición del soborno en la empresa incluye el “soborno comercial”, es decir, el soborno indirecto, el cual viola las leyes de muchos países. El soborno comercial generalmente implica que se entrega algo de valor a un intermediario, por ejemplo, a un empleado de un cliente, sin el conocimiento del supervisor o empleador de dicho empleado, con la intención de influenciar indebidamente la conducta comercial de dicha compañía.

6.2.2 Sanciones

En caso de incumplimiento por parte de alguno de los accionistas, directivos y empleados respecto a las disposiciones anticorrupción, la empresa pone en marcha sus procedimientos disciplinarios y sancionatorios establecidos en los contratos de trabajo, en sus políticas de cumplimiento y/o en el reglamento interno de trabajo, y las normas

laborales aplicables para tal efecto. El incumplimiento de este programa es calificado como una falta grave que da lugar a las sanciones establecidas, con la gravedad que

puedan llegar, incluso, al despido con justa causa, previo procedimiento disciplinario interno.

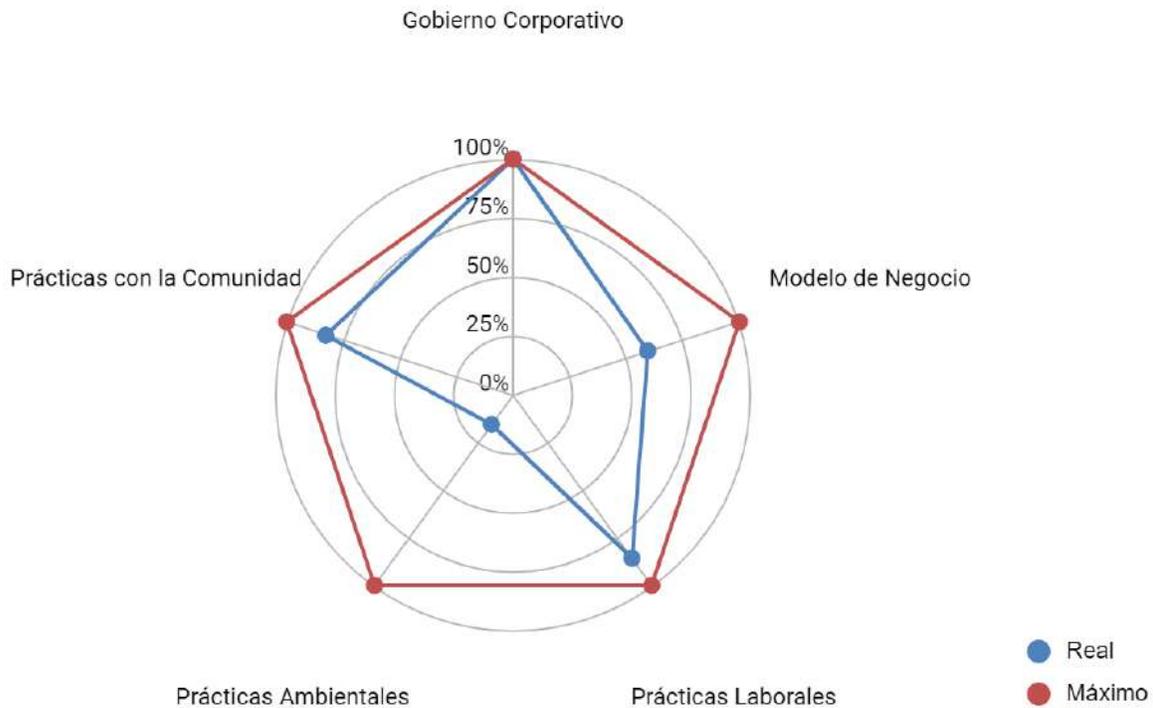
Este mecanismo sancionatorio se activa en caso de que alguno de los empleados, accionistas, y/o directivos de Aldeamo y sus filiales (Partners o Distribuidores) incurran en alguna de las siguientes acciones:

- Realicen alguna conducta contraria a la política o a las disposiciones anticorrupción; y toleren y/o consientan dichas conductas; y/o no la informen a tiempo.
- No cumplen con sus funciones de acuerdo con la política. El incumplimiento de esta por parte del contratista facultará a Aldeamo a hacer efectivas las cláusulas anticorrupción incluidas en los respectivos contratos y/o formatos de vinculación de contrapartes y podrá dar por terminado el contrato o relación comercial unilateralmente. En los casos en los cuales apliquen consecuencias legales y/o penales, se adelantarán adicionalmente las respectivas denuncias ante las autoridades competentes.

7. Resumen ejecutivo

Aldeamo presenta el resultado de la herramienta de evaluación BIC teniendo en cuenta las expectativas establecidas en los asuntos de cada materia fundamental de la guía ISO 26000 alineados con las dimensiones BIC que propone la ley 1901 de 2018, el decreto 2046 de 2019 y la resolución 200-004349 de la superintendencia de sociedades.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:



El puntaje total obtenido fue de 61,3% donde se evidenció un alto porcentaje de cumplimiento en dimensiones como gobierno corporativo, prácticas laborales y prácticas con la comunidad, donde se evidencia el compromiso y las fortalezas de la organización en estos aspectos. A su vez, se identificaron oportunidades de mejora en las dimensiones de modelo de negocio y de prácticas ambientales al ser los de menor evaluación.

7.1. Dimensión 1: **modelo de negocio**

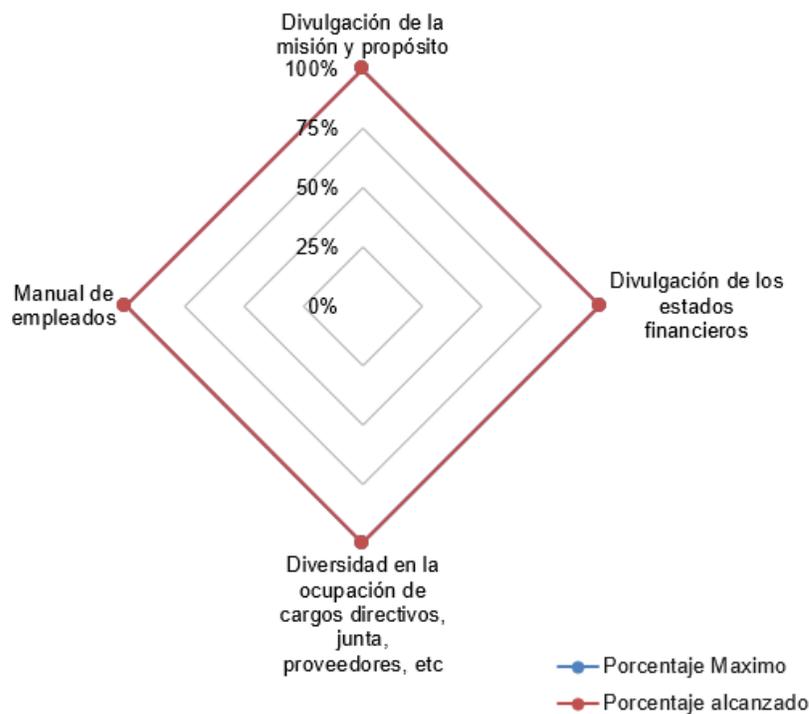
En Aldeamo se cuenta con un procedimiento para la selección, seguimiento, evaluación y reevaluación de proveedores, en cada uno de los pasos anteriores se cuenta con unos criterios mínimos, los cuales son revisados y concertados con ellos con el fin de generar un relacionamiento de gana - gana en la relación contractual. Los criterios para la selección son:

- Servicio al cliente y tiempos de respuesta a requerimientos e incidencias: El proveedor deberá contar con estrategias efectivas y tiempos aceptables para la atención y respuesta de reclamos, incidentes y requerimientos.
- Rentabilidad: El proveedor es rentable para Aldeamo en cuanto a costos, formas y plazos de pago.

- Cumplimiento especificaciones técnicas del producto: El proveedor deberá demostrar que el producto o servicio ofrecido cumple con todas las especificaciones técnicas requeridas por Aldeamo y la garantía es acorde a los productos solicitados.
- Disponibilidad de la plataforma o plazos de entrega convenientes para la empresa: Se verifica si los plazos de entrega o disponibilidad de la plataforma dados por el proveedor son acordes a las necesidades de la empresa.

Adicionalmente, se realiza un seguimiento mensual, evaluación semestral y auditorías anuales a los proveedores críticos que pueden afectar la operación de la empresa con el fin de verificar el servicio prestado por el proveedor con el fin de verificar si todo está acorde a lo pactado inicialmente o es necesario realizar ajustes o planes de mejora concertados con el fin de mantener relaciones mutuamente beneficiosas. Algunos de los proveedores o aliados de productos que cumplen con estos requisitos son: Click Panda y ModuSoftware.

7.2 Dimensión 2: **gobierno corporativo**



7.2.1 Transparencia y claridad con la información

Para Aldeamo es muy importante que todos sus colaboradores conozcan y puedan consultar de manera transparente los estados financieros de la compañía. Estos están publicados en la plataforma de uso interno de la empresa.

Así mismo, el propósito es divulgado de forma recurrente en las reuniones semanales que se tienen con todo el personal, en la convención anual y otros espacios de interacción con diferentes grupos de interés internos y externos.

7.2.2 Diversidad, equidad e inclusión

Las personas dentro de Aldeamo tienen un compromiso hacia la promoción de comportamientos de no discriminación en todos los procesos de la empresa y, de esta forma, se contribuye al bienestar, la equidad, el desarrollo, el reconocimiento y el respeto en la organización.

A continuación las acciones, prácticas e indicadores que se implementaron:

- Durante el año 2022, el 48% de las personas que trabajaron en Aldeamo fueron mujeres. De esta población, 14 mujeres ocupan roles de liderazgo, lo que representa el 10% del total de empleados. En esta misma línea, se comenzaron a buscar proyectos de emprendimiento femenino en medios y con otras organizaciones, por ejemplo, la asociación de Mujeres en TIC y el podcast "mujeres en tech". De igual forma, en 2023 se planea tener un mayor acercamiento a este tipo de colectivos y concretar iniciativas y alianzas específicas.
- De igual forma, finalizando el año se empezó la ideación del proyecto de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) para implementación en el 2023. El punto de partida para la planeación de este proyecto fue el diligenciamiento de la encuesta WEPS (Women's Empowerment Principles), la guía de principios para promover la equidad y el empoderamiento femenino en el trabajo y la sociedad.
- Por otro lado, dentro de Aldeamo también se hace seguimiento a la población joven y adulta a través de indicadores mensuales. Durante el 2022, el 45% de las personas que trabajaron en la empresa fueron jóvenes menores de 30 años y el 11,5% fueron mayores de 45 años.

- El proceso de selección y contratación del personal garantiza que no haya discriminación y se evalúe a los perfiles de acuerdo a su perfil profesional. Por eso, el proceso consiste en:
 - Alineación de las destrezas comportamentales y cognitivas, relacionadas con las características propias del cargo, buscando obtener un impacto significativo en la efectividad de Aldeamo y el funcionamiento adecuado de la estructura interna.
 - Entrevista FIT para evaluar a los candidatos que tengan afinidad con la cultura y ADN de Aldeamo.
 - Promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal. De esta forma se permite tener mayor flexibilidad en los horarios, lugares y métodos de trabajo.
 - El proceso de selección presenta un equilibrio numérico entre géneros.
 - La toma de decisión de los perfiles cuenta con un análisis cuantitativo como cualitativo.

- En Aldeamo se tiene un escalafón salarial que está dado por el costo de vida de cada país, y en donde se estudiaron aspectos competitivos relacionados con empresas del mismo sector y tamaño, y en donde no existe discriminación por género o alguna otra condición más allá de las habilidades técnicas y profesionales que el cargo requiera. A su vez, este escalafón se basa en un modelo de remuneración salarial ecuánime para los colaboradores, el cual analiza competencias, experiencia y formación. El modelo se actualiza de acuerdo con las exigencias del cargo y normatividad legal, con el fin de establecer estándares de equidad. Este escalafón salarial permite estudiar y trabajar en la estrategia de retención y desarrollo profesional del talento humano. De esta forma, existe la posibilidad de crecer en cada nivel organizacional con la existencia de tres tipos de rangos: junior, intermedio y senior. Por otra parte, este mecanismo de remuneración ha ayudado a establecer y manejar la escala salarial en los diferentes países de Latinoamérica donde se tiene operación.

- Finalmente, una de las prácticas más recurrente en Aldeamo es la reunión general que sucede una vez por semana donde, de forma virtual, todo el personal se reúne para compartir. La agenda del espacio está a cargo de talento humano y en este espacio se comparte sobre la cultura de los diferentes países donde Aldeamo tiene presencia para valorar e incentivar el conocimiento y la conciencia multicultural.



Reconocimiento Great Place to Work® para las Mujeres y Aldeamo



En Aldeamo, existe la convicción de que el desarrollo de la mujer en las organizaciones solo es sostenible cuando se le garantizan oportunidades de participar activa e influyentemente, y de ascender bajo políticas transparentes y objetivas. Es por eso que dentro de los procesos y políticas no existe ningún tipo de discriminación hacia ningún género; se evalúan las competencias y habilidades requeridas para los roles y cargos (meritocracia),

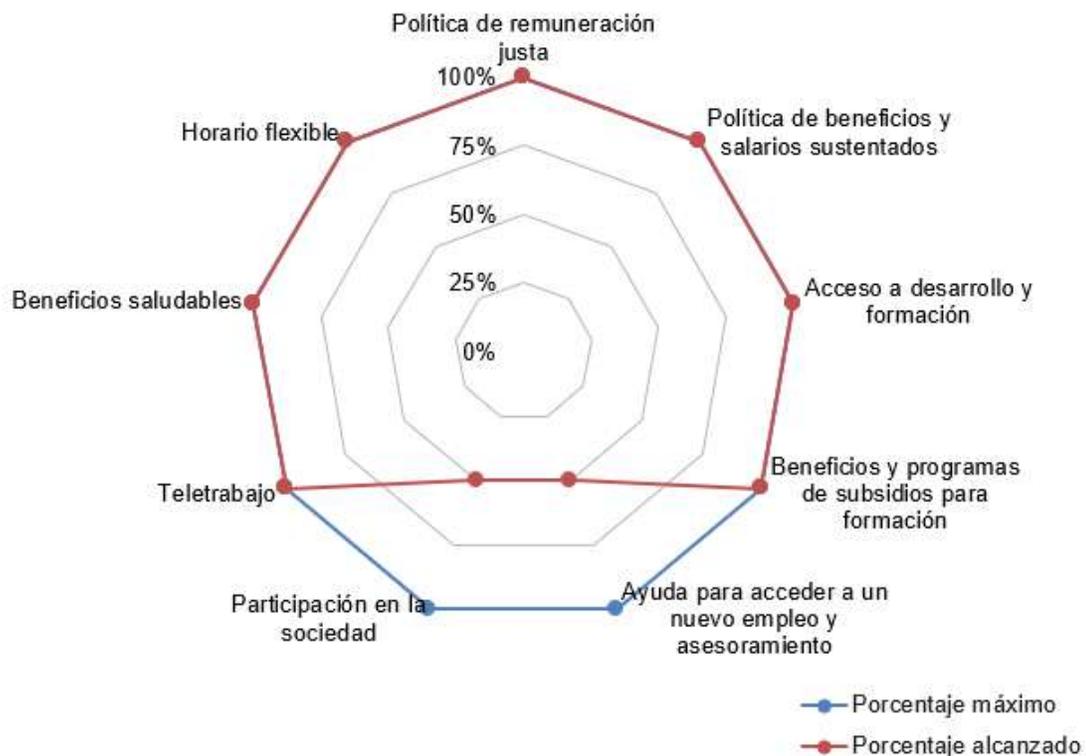
independientemente de su género. Aldeamo ha demostrado el empoderamiento femenino en todos sus niveles y por ello durante el año 2022 fue reconocida por Great Place to Work®, en el informe sobre los Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres, que la sitúa entre los primeros puestos del ranking. En Colombia, 149 organizaciones participaron en esta calificación y Aldeamo quedó en el puesto 18.

7.2.3 Manual para empleados

Con el fin de fortalecer la cultura organizacional; resaltar la importancia de actuar con los valores y comportamientos; enfatizar en la esencia de Aldeamo (emprendedores, sencillos, dispuestos a fallar, buena actitud); y trabajar en la unión entre áreas para que ganar como un solo equipo, desde el área del talento humano se crearon 3 políticas/documentos asociados:

- Reglamento interno de trabajo: parte integral de las características de contratación dentro de Aldeamo y las diferentes regulaciones en las que se da la jornada laboral.
- Política de beneficios extralegales: Documento que describe los beneficios diseñados para fomentar en el trabajador la preparación, el crecimiento personal y profesional complementario a su puesto de trabajo.
- Escalafón salarial: Procedimiento para establecer los salarios dentro de la organización.

7.3 Dimensión 3: **prácticas laborales**



7.3.1 Aumento Salarial Anual

A finales del 2022, gracias a la productividad y el fortalecimiento de la compañía durante el año, la empresa confirmó el aumento salarial de 6% para todos los colaboradores. Esto teniendo en cuenta el costo de vida, las ventajas atractivas en el mercado y la retención del talento.

7.3.2 Beneficios Extralegales

En Aldeamo buscamos promover calidad de vida, bienestar emocional, equilibrio laboral y personal a todos los que hacen parte de esta compañía, por ello contamos

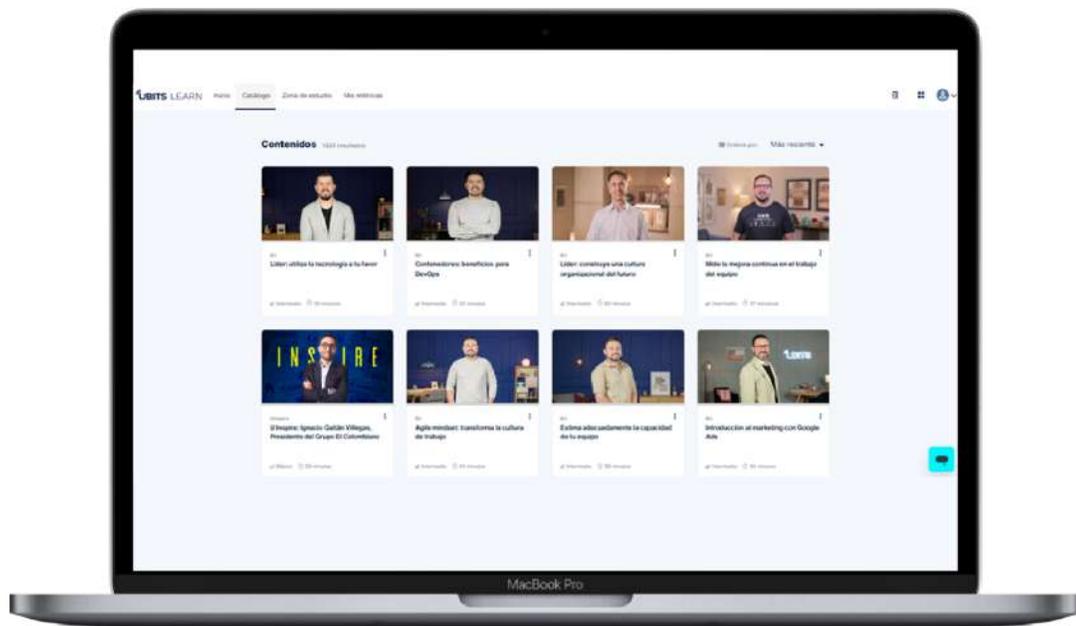
con un programa de beneficios extralegales que buscan fomentar en el trabajador la satisfacción, compromiso, calidad, el crecimiento personal y profesional. Entre los beneficios que tenemos están:

- Compensación de un día libre por servicio de labor social: Es un beneficio que reclama un colaborador por donar su tiempo libre a una causa social, promoviendo nuestros valores y aportando a la sociedad.
- Regalo de cumpleaños: El colaborador podrá disfrutar de medio día para pasar tiempo con su familia y personas más allegadas en el día de su cumpleaños
- Programa Acrecer: El colaborador tiene el beneficio de solicitar la financiación, crédito o subsidio de sus estudios formales, apoyando así las oportunidades y crecimiento profesional dentro de la compañía.
- Reuniones con hijos o mascotas: Tener la oportunidad de tener a tu familia o miembros importantes trabajando contigo, motiva, eleva la salud mental y bienestar del colaborador, este beneficio también se encuentra disponible en actividades presenciales en la oficina matriz
- Regalo por tu quinquenio: Premiando la antigüedad y dedicación del colaborador, la empresa brinda y otorga 3 días más de vacaciones
- Programa de Gamification por medio de Aldocoins: La empresa tiene una escala de premios y reconocimientos a los colaboradores que demuestran su esfuerzo, dedicación, sentido de pertenencia, compromiso, motivación, trabajo en equipo, calidad de trabajo y valores corporativos.

7.3.3 Gestión de capacitación y desarrollo

El crecimiento y el bienestar integral de los colaboradores es una pilar fundamental en la compañía, es por eso que se tiene un programa de capacitación y desarrollo profesional, en donde se le brinda al colaborador formación y capacitación constante mediante la plataforma UBITS, el colaborador tiene acceso las 24/7 y con variaciones de categorías y contenidos.

En el año 2022 la empresa invirtió en la plataforma aproximadamente USD 13.995 con 113 licencias, Así se ve la plataforma:



También se invirtió en subsidios y financiación para crecimiento interno en formación formal cerca de los USD 5.048.

7.3.4 Beneficios por Rangos

En pro de retar a nuestros trabajadores, y tener un plan de carrera al interior de la organización, tenemos un programa de beneficios por rangos en donde los trabajadores pueden gozar de acuerdo con la clasificación interna según su nivel de estudio y responsabilidades del cargo.

Rango	Dinero disponible mensual	Dinero disponible en operaciones
Directivo	\$ 385.000	USD \$ 110
Gerencial	\$ 260.000	USD \$ 80
Profesional Especializado	\$ 190.000	USD \$ 62
Profesional	\$ 128.000	USD \$ 40
Operativo	Transversal	Transversal

Todos los trabajadores tienen un monto disponible mensual (que en ningún caso es en efectivo) que pueden utilizar en:

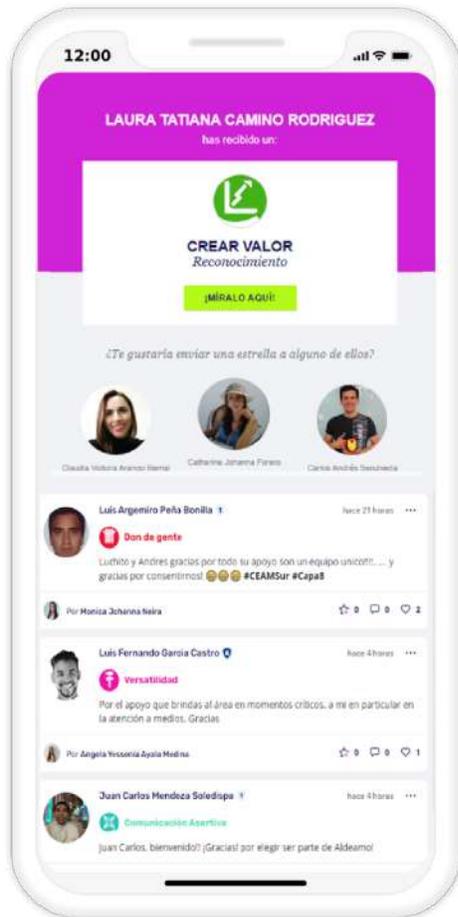
1. Bonos de restaurantes o Mercado
2. Suscripciones a Netflix o Spotify
3. Bonos de gasolina
4. Estadías en hoteles On Vacation o Decamerón
5. Medicina prepagada (Colsanitas, Medisanitas)

El programa de Beneficios por rangos de Aldeamo impactó para el año 2022 al 94% de nuestros trabajadores y la empresa invirtió cerca de los \$33.029 USD en estos.

7.3.5 Reconocimientos internos

Para dar el impulso del reconocimiento interno, la compañía ha dispuesto de un aplicativo interno llamado StartMeUp, donde puedes reconocer a los colaboradores, líderes, compañeros, personas de otras áreas, entre otros, agradeciendo con una estrella el esfuerzo, el compromiso, trabajo o el valor que más caracterizó al colaborador aumentando y fortaleciendo la autoestima de quienes las reciban.

El aplicativo impactó para el año 2022 al 100% de nuestros Colaboradores y la empresa invirtió cerca de \$1.730 USD en esta herramienta.



Notificamos y celebramos los días más especiales de nuestros colaboradores como:

- Cumpleaños: Notificamos por nuestras plataformas de comunicación el cumpleaños de un colaborador para que todos se sumen a la celebración creando un ambiente cálido y armonioso.
- Aniversarios: Reconocemos y agradecemos cada esfuerzo, dedicación y compromiso en los años de trabajo.
- Ingresos nuevos: Damos la bienvenida a los integrantes nuevos de la empresa, su cargo y el área donde pertenece.
- Promociones internas: Notificamos los ascensos y promociones internas.

7.3.6 Salud y Bienestar

Para promover y apoyar la salud y el bienestar que queremos en todos nuestros colaboradores, Aldeamo está comprometido con el sistema general de seguridad y salud en el trabajo. Durante el año 2022 tuvimos un cumplimiento del 99% porcentaje que certificó la ARL a la cual estamos afiliados.

Así mismo, y de acuerdo con la promoción de vida saludable, bienestar y actividad física, se crearon espacios a los colaboradores para mejorar su salud en el entorno laboral y personal, como lo fue campañas de vida saludable, conservación visual, osteomuscular,

mindfulness, risoterapia, rumboterapia entre otros.

La empresa también cuenta con remuneración emocional y bienestar para dar ese equilibrio como lo son:

- Buen ambiente laboral
- Trabajo remoto
- Cultura y valor organizacional
- Equilibrio entre vida laboral y personal con política de desconexión laboral
- Flexibilidad en la contratación de familiares

7.3.6.1 Pausas activas

Durante la jornada laboral se permiten espacios de descanso de 15 minutos en la mañana y en la tarde. Adicionalmente, cada semana se realiza una jornada de pausas activas donde se invita a todo el personal y cuya duración es de 30 minutos donde se brindan diferentes actividades de estiramiento muscular, activación de la mente, renovación de energía y liberación de estrés mediante secuencias de ejercicios.



7.3.6.2 Cumplimiento de capacitación en seguridad y trabajo

El cumplimiento del plan de capacitaciones fue de un 96%. Se formó a los grupos de interés y al personal de la compañía en temas inherentes a la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo. De esta manera se mejoró el conocimiento alrededor de la cultura del autocuidado y los valores en Aldeamo.

7.3.6.3 Plan de trabajo y ejecución

En la proyección del plan anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo del año 2022 se cumplió con el 98% de la ejecución de actividades proyectadas en las estrategias del sistema, cumpliendo con los fines de la compañía y el cumplimiento de metas y objetivos.

7.3.7 Política de teletrabajo

En el año 2022 la empresa formalizó más de 90 contratos en modalidad teletrabajo para permitir que los colaboradores puedan trabajar desde cualquier parte del país y se genere un mayor bienestar en torno a su vida personal y laboral.

Para facilitar las dinámicas en torno al trabajo remoto, se dispuso de una herramienta (Factorial) donde los colaboradores pueden adjuntar evidencias o documentos que permitan la interacción virtual con sus líderes y solicitar en tiempo real:

- Vacaciones
- Permisos
- Justificación de ausencias médicas
- Información del empleado (Manteniendo la confidencialidad)

Durante lo corrido del año 2022, Aldeamo invirtió \$8.172 USD por el uso de esta herramienta.

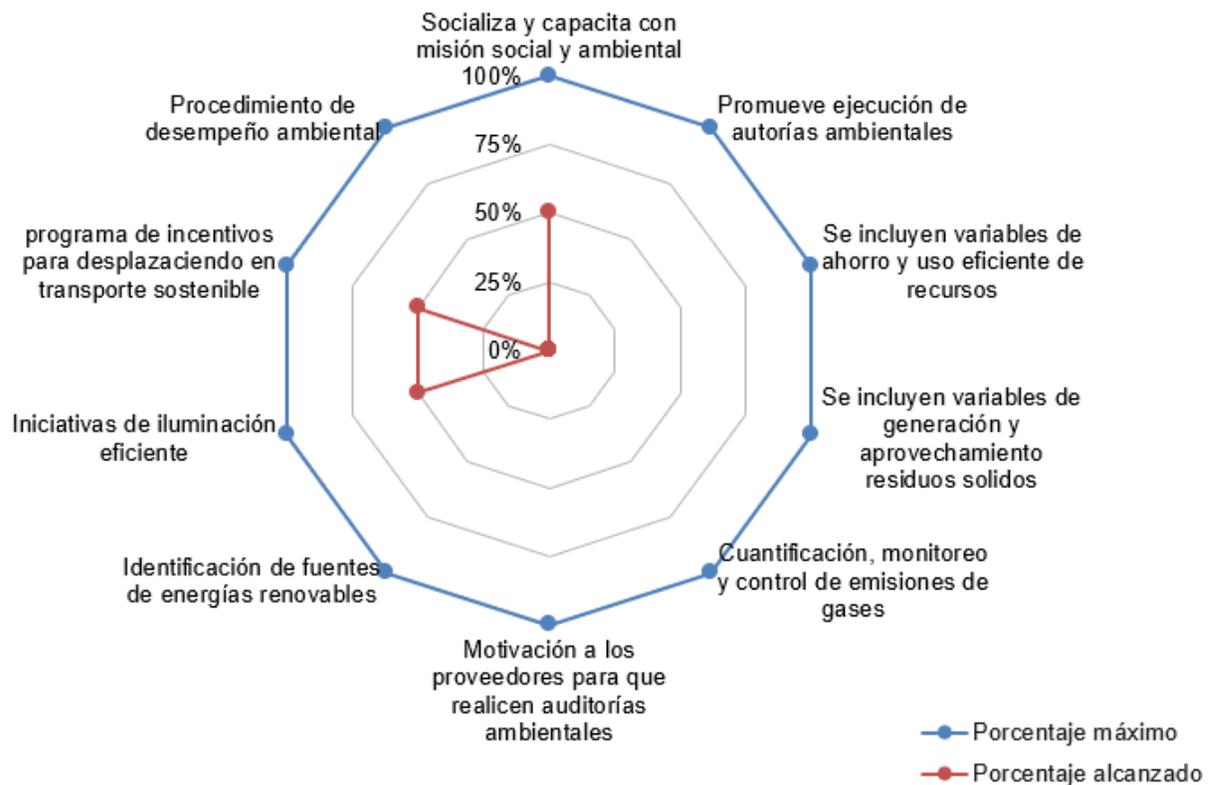
7.3.8 Convención anual

Después de dos años sin reunirnos todos juntos, de forma presencial, pudimos vernos durante nuestra convención, para afianzar nuestros vínculos y evidenciar cuánto hemos crecido. Este encuentro tuvo como objetivo conocernos, trabajar juntos y conectarnos con la cultura organizacional de la empresa; mejorar nuestras dinámicas de comunicación entre áreas; y alinear intereses para planear hacia el 2023.

- Tuvimos a 130 asistentes que participaron activamente de la agenda y cada uno de los espacios diseñados.
- La calificación del evento en general fue de 4,7 sobre 5.



7.4 Dimensión 4: Prácticas ambientales



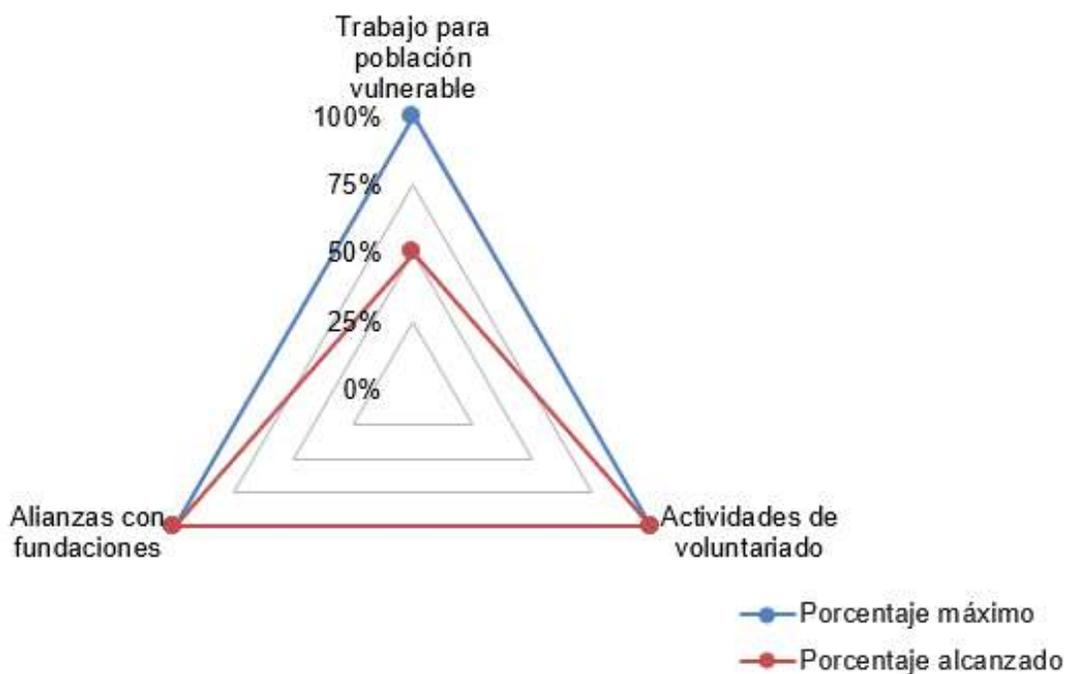
En Aldeamo se está cultivando la consciencia hacia la importancia y el cuidado del medio ambiente, por lo que se realizaron diversas iniciativas de control sostenible y preservación de los recursos naturales con los siguientes estímulos:

- Programas internos de concientización como: Tapitas x patitas, bicicletas, parqueaderos exclusivos para bicicletas, campañas de reciclaje y canecas para tal fin en las oficinas
- Se realizaron campañas y actividades relacionadas con la conservación y el cuidado del medio ambiente; la salud mental, física; y finanzas personales, teniendo una participación de 30 colaboradores, en promedio, en cada uno de esos espacios
- Se dispuso de 2 bicicletas en la casa matriz para el uso de los colaboradores para incentivar el uso de transporte sostenible. Aunque el uso se ha reducido de manera considerable, pues la forma de contratación es teletrabajo.
- Se recomendaron, en las inspecciones de puesto de teletrabajo, un lugar donde se aproveche la luz solar (energía renovable) en vez de la eléctrica.
- Se sustituye una parte de los regalos físicos (cuadernos y calendarios) por regalos digitales. De esta manera, se logró entregar regalos digitales a más de 100 clientes en el año.
- El teletrabajo ha sido un aliado en el cuidado del medio ambiente para Aldeamo, ya que se puede contribuir a la disminución en las emisiones de CO₂ así como el uso de papel por la sustitución de contratos y documentos con firmas digitales.
- Junto a [Saving The Amazon](#) continuamos dando cuidado a 113 árboles sembrados en la Amazonía, estos árboles fueron sembrados en el año 2021 a nombre de algunos de nuestros clientes, mismo que fueron partícipe de contribuir a la reforestación del pulmón del mundo y la reducción del calentamiento global.
- La tala de árboles significa un deterioro para los bosques, la supervivencia de algunas especies e incluso para el cambio climático, dado que los árboles son los responsables de transformar el CO₂ en oxígeno y ayudan a evitar así el efecto invernadero. Por esta razón, en el año 2022 logramos un ahorro del 9% en papelería en comparación con el año 2021.



7.5

Dimensión 5: prácticas de la comunidad



Durante el 2022, Aldeamo se mantuvo fiel a su compromiso social de crear un mundo mejor. Por eso, emprendimos el camino para obtener la certificación como Empresa B. De forma paralela, conservamos nuestra afiliación como empresa BIC (Beneficio e Interés Compartido) y como miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas para mantenernos a la vanguardia de las mejores prácticas en torno al cuidado social, económico y medioambiental.

Las iniciativas sociales con más impacto a lo largo del año fueron:

- El 94% de nuestros colaboradores impactaron a la comunidad a través de las jornadas de labor social. Estas jornadas tuvieron una duración mínima de 6 horas, lo que se traduce en más de 1,200 horas de trabajo colaborativo y social en diferentes iniciativas como refugio de animales, cuidado de adultos mayores, trabajo con niños y adolescentes de bajos recursos económicos, iniciativas de cuidado ambiental, apoyo a iglesias y comedores comunitarios.

A continuación relacionamos los tipos de causas sociales apoyadas durante el año 2022

Causa Social	Cantidad de labores
Apoyo en Refugio Animal.	29
Donación de sangre o plaquetas.	10
Apoyo y trabajo con adultos mayores.	13
Apoyo en comedores comunitarios.	5
Asesorías y cursos a población vulnerable.	3
Apoyo a causas ambientales.	4
Donaciones a ONG y fundaciones.	3
Apoyo en fundación de niños y adolescentes.	19
Servicio en iglesias.	3
Otros.	2



- Donamos más de 350.000 transacciones de nuestros productos de E-mail y SMS a fundaciones para que pudieran comunicarse de forma rápida y efectiva con sus audiencias. Las principales fundaciones beneficiadas fueron:



8. Conclusiones

Los resultados de la evaluación BIC en el 2022 para Aldeamo dejan diferentes hallazgos y reflexiones:

- A través de las diferentes estrategias y apuestas durante el año, Aldeamo demuestra por medio del informe el deber y la responsabilidad que tiene en la misión de crear un mundo mejor. Los resultados presentados son la muestra del trabajo realizado por todas las áreas y equipos para tener mayores niveles de bienestar de los trabajadores, contribuir a la equidad social del país y cooperar con la protección del medio ambiente, a la vez que cuida de su objeto social y su propuesta económica y comercial con los grupos de interés.
- La dimensión con mejor calificación es la de gobierno corporativo. El resultado refleja el compromiso organizacional por la transparencia en cuanto a la divulgación de resultados transversales y misionales de la empresa. Aquí se destaca el compromiso de no discriminación que permite, a su vez, generar un ambiente de diversidad en el lugar de trabajo.
- Respecto a la dimensión de prácticas ambientales (la que obtuvo menor calificación), la organización posee una gran oportunidad de mejora pues, si bien durante el período se hicieron actividades en torno a la concientización y mejor cuidado del medio ambiente con el personal, hace falta emprender acciones encaminadas a la evaluación y mitigación del desempeño ambiental, auditorías ambientales, identificación de fuentes de energías limpias y renovables para el funcionamiento de la empresa y control de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Finalmente, las nuevas tendencias mundiales y el rápido cambio de las expectativas de las personas contribuyen a comprobar que mediante el valor compartido y el triple impacto, las empresas pueden lograr un mayor beneficio para ellas mismas y para el colectivo. Es así entonces como Aldeamo sigue trabajando para potencializar su valor económico, social y ambiental, abordando las necesidades y desafíos que presenta la sociedad.