

2014

2015

< R E P O R T E D E S O S T E N I B I L I D A D >



Superintendencia
de Sociedades

María Claudia Lacouture

Ministra de Comercio, Industria y Turismo

Francisco Reyes Villamizar

Superintendente de Sociedades

Ligia Stella Rodríguez Hernández

Secretaria General

Revisión y aprobación:

Subdirección Administrativa

Comité Institucional de Desarrollo Administrativo

Elaboración, edición, diseño y diagramación:

Gatos Gemelos Comunicación

Bogotá, Colombia, julio de 2016

TABLA DE CONTENIDO



PERFIL DE LA
ORGANIZACIÓN



CATEGORÍA
ECONOMÍA



CATEGORÍA
ENTORNO
AMBIENTAL



CATEGORÍA
DESEMPEÑO
SOCIAL



INDICE DE
CONTENIDO
GRI G-4

El reporte de sostenibilidad es un documento informativo a través del cual las organizaciones comunican su desempeño en las dimensiones ambiental, social y económica de forma oportuna de acuerdo con sus principios y orientaciones propias de manera objetiva, y abarcando un periodo específico.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

G4-1

CARTA DEL SUPERINTENDENTE

La Superintendencia de Sociedades, comprometida con los asuntos inherentes a la responsabilidad social, pone a disposición de los grupos de interés su informe de sostenibilidad para el período 2014-2015. Se trata del segundo informe que presenta esta entidad con el propósito de darle continuidad al ejercicio que se desarrolló sobre este particular en el año 2014.

Este nuevo periodo, caracterizado por la obtención de importantes resultados en el ámbito mencionado, también ha representado grandes retos y nuevos desafíos para la entidad. En efecto, en el 2015, la Superintendencia obtuvo el primer puesto en el índice de transparencia de las entidades públicas, de acuerdo con la evaluación adelantada por Transparencia por Colombia. Así mismo, la Superintendencia se hizo merecedora del premio de responsabilidad social otorgado por Andesco en 2014, en la categoría de mejor entorno de trabajo para empresas de otro sector de la economía nacional. Además, para el periodo 2015-2016, el suscrito asumió la presidencia de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Esta designación tiene importancia significativa para Colombia debido a los asuntos de Derecho Comercial que se debaten en la Comisión, tales como el de comercio electrónico, la insolvencia

transfronteriza, el arbitraje internacional y las garantías mobiliarias.

Por lo demás, es relevante mencionar el trabajo conjunto de esta Superintendencia así como el de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, en la elaboración del régimen administrativo sancionatorio para las personas naturales y jurídicas que incurran en la conducta de soborno transnacional. El régimen vigente establece nuevas reglas sobre este relevante asunto y endurece los castigos por prácticas de esta naturaleza. Los desarrollos relacionados con esta iniciativa para el combate de la corrupción transfronteriza fueron objeto de una ponencia por parte de esta entidad en la Cumbre Internacional de Inteligencia y Técnicas de Investigación, llevada a cabo en Bogotá el 18 de agosto de 2015.

Es de resaltar que la Superintendencia de Sociedades, en el presente informe, da a conocer sus resultados relativos a la medición de huella de carbono, en consonancia con las recomendaciones del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, según las cuales, todas las organizaciones deben contribuir a la disminución del impacto del cambio climático en Colombia y procurar que se atenúen sus principales manifestaciones.

También es importante destacar el avance de la entidad en materia de Derechos Humanos. En este frente la entidad obtuvo un puntaje del 67% para el año 2013, mientras que para el año 2015, este mismo índice ascendió al 78%, de manera que se superó el umbral del 75% que ha establecido como referente la norma internacional de responsabilidad social, ISO 26000. Estos avances tienen que ver con la atención que la entidad le asigna a este significativo aspecto, tanto en materia de derechos civiles como políticos (dentro de los cuales se destacan los derechos a la vida, a la libertad, a la igualdad ante la ley y a la libertad de expresión). Lo propio puede afirmarse en relación con la relevancia que ostentan los derechos económicos, sociales y culturales (con particular referencia al derecho al trabajo, a la educación y a la seguridad social). Todos estos aspectos guardan estrecha relación con lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

En cuanto a la gestión integral de la responsabilidad social es pertinente afirmar que se ratificó el ejercicio realizado en 2013 bajo las mismas pautas de medición concernientes al estándar ISO 26000, donde la Superintendencia pone de manifiesto sus avances en las siete materias de esta norma internacional. Así las cosas, en la actualidad la entidad registra un índice de cumplimiento del 81.8% en lo que atañe a las pautas de responsabilidad social.

Adicionalmente, desde el 2008, la Superintendencia de Sociedades forma parte del Pacto Global de Naciones Unidas. Se trata de la iniciativa internacional más grande de responsabilidad social y ciudadanía corporativa. En atención a dicho compromiso la entidad da a la luz pública el presente informe de sostenibilidad, que corresponde a la comunicación de avance (CoP) en la que se pone de presente su adhesión irrestricta a los diez principios que se proponen en esta iniciativa.

De igual manera, se ha cumplido un segundo ejercicio sistemático de diálogo con los diferentes grupos de interés, para mantener la percepción favorable por parte de ellos y demostrar el apoyo que brindan a la gestión que se cumple en esta entidad.

Finalmente, la intención de la Superintendencia es continuar sus esfuerzos tendentes a un desempeño ejemplar en materia de responsabilidad social. Se espera que con el apoyo y participación de los grupos de interés, pueda cumplirse adecuadamente el propósito de comunicar los avances de la entidad en esta materia. Así mismo, se pretende identificar nuevos desafíos, tanto para la Superintendencia de Sociedades como para el país, en un entorno de paz donde, seguramente, habrán de presentarse nuevas oportunidades para todos.



G4-2

Francisco Reyes Villamizar
FRANCISCO REYES VILLAMIZAR
 SUPERINTENDENTE DE SOCIEDADES

01 PERFIL

< DE LA ORGANIZACIÓN >

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3

ORGANIZACIÓN QUE REPORTA

Superintendencia de Sociedades.

G4-4

MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS MÁS IMPORTANTES

Los trámites y servicios que se gestionan ante la Superintendencia de Sociedades no tienen costo alguno para el ciudadano y pueden ser consultados en nuestra página web www.supersociedades.gov.co, en el vínculo:

<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/Tr%C3%A1mitesyServicios/Paginas/TRamites-y-Procedimientos1.aspx>

G4-5

SEDE PRINCIPAL

La sede principal de la Superintendencia de Sociedades se encuentra ubicada en la avenida El dorado No. 51-80 en Bogotá D.C.

G4-6

PAÍSES DONDE OPERA

La Superintendencia de Sociedades ejerce sus funciones en todo el territorio de la República de Colombia. ¹

G4-7

NATURALEZA DE LA ENTIDAD

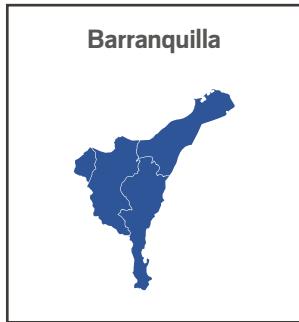
Es un organismo técnico, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, mediante el cual el Presidente de la República ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles, así como las facultades que le señala la ley en relación con otros entes, personas jurídicas y personas naturales. ²

^{1.} ^{2.} Decreto de la Presidencia de la República 1023 de 2012

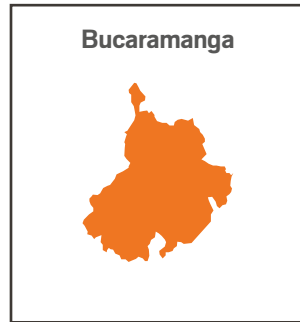
G4-8

SEDES DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

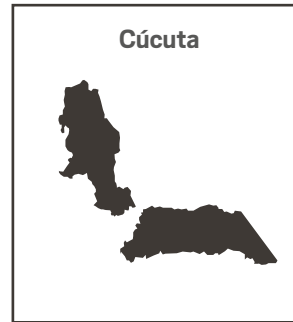
La Superintendencia de Sociedades en resolución del 17 de marzo de 2015 de acuerdo al Decreto 1023 del mismo año estableció las Intendencias Regionales en las ciudades de:



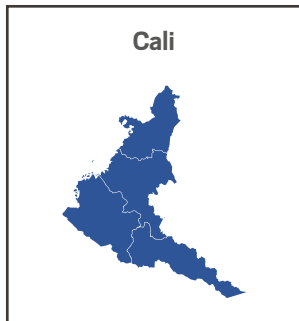
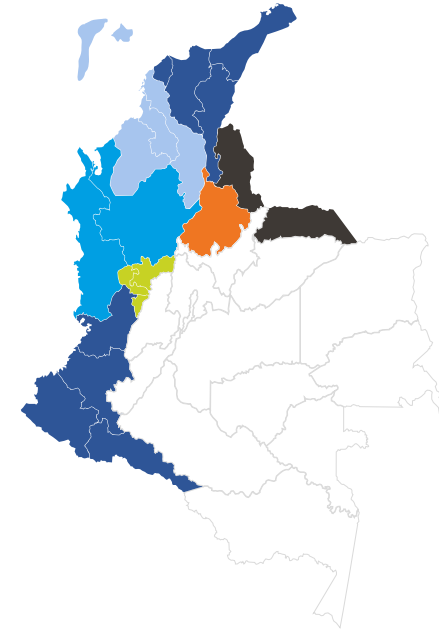
- Atlántico
- Cesar
- La Guajira
- Magdalena



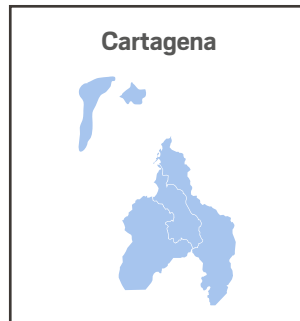
- Santander.



- Norte de Santander
- Arauca



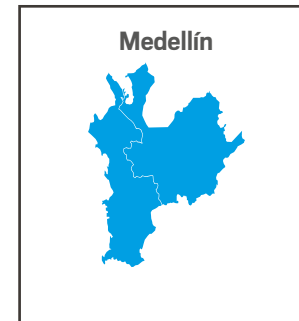
- Valle del Cauca
- Cauca
- Nariño
- Putumayo



- Bolívar
- Córdoba
- Sucre
- San Andrés y Providencia



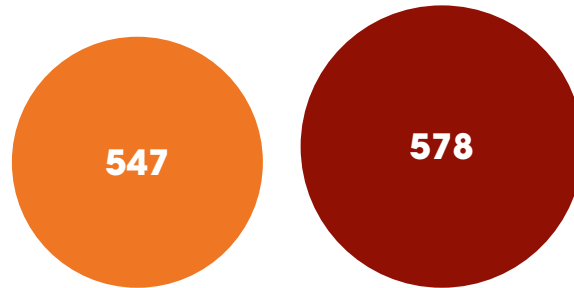
- Caldas
- Quindío
- Risaralda



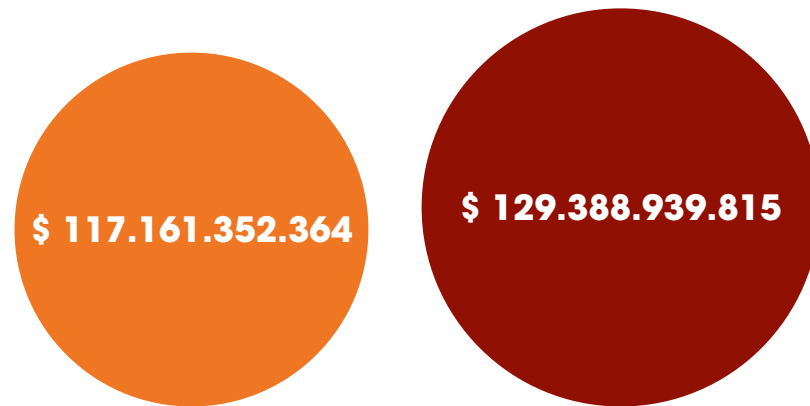
- Antioquia
- Chocó

G4-9 DIMENSIÓN DE LA OPERACIÓN

Número de empleados



Ingresos netos ³



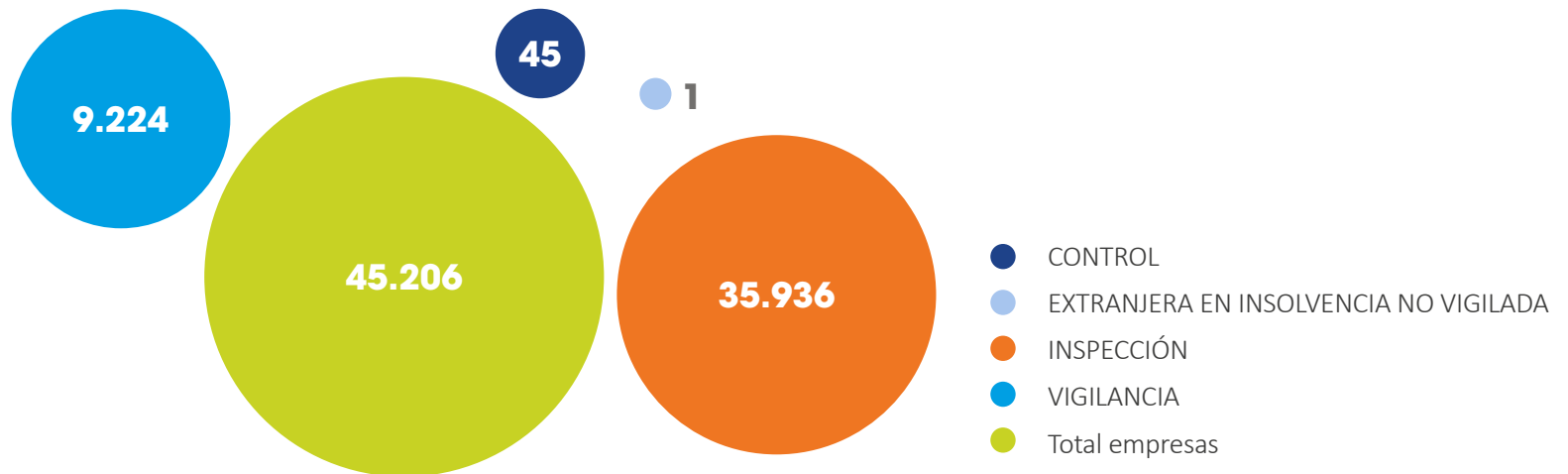
● 2014
● 2015

³. Datos en pesos colombianos

Capitalización

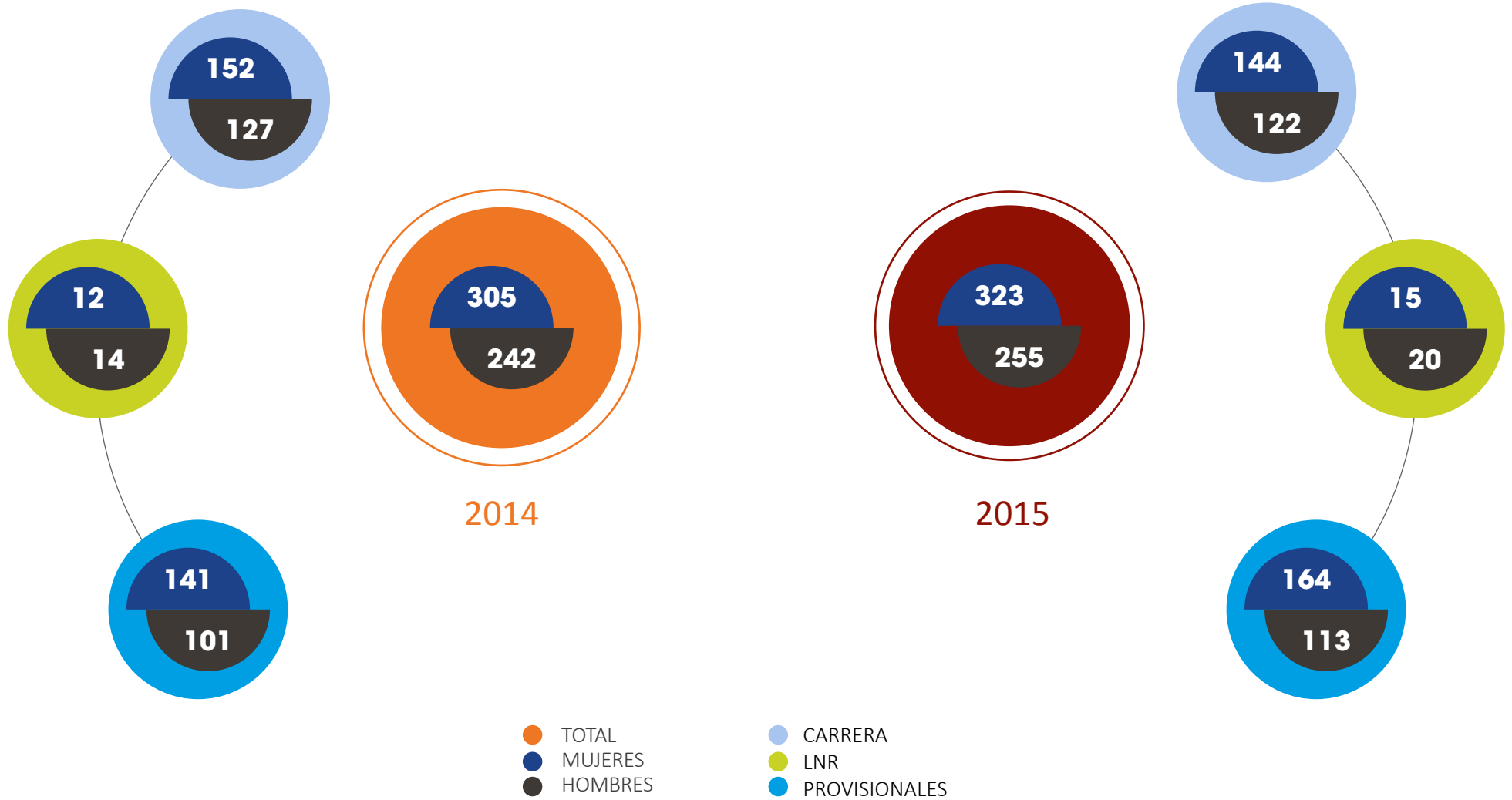
	● 2014	● 2015
B - RECURSOS DE CAPITAL	\$ 6.586.623.996	\$ 8.276.143.943
CRÉDITO EXTERNO	\$-	\$-
AUTORIZADO		
CRÉDITO INTERNO	\$ -	\$ -
PERFECCIONADO		
AUTORIZADO		
RENDIMIENTO INVERSIONES FRAS.	\$ 6.284.884.989	\$ 7.484.176.802
RECURSOS DEL BALANCE	\$ 301.739.007	\$ 791.967.141

Distribución de empresas bajo la inspección, vigilancia y control de la Entidad



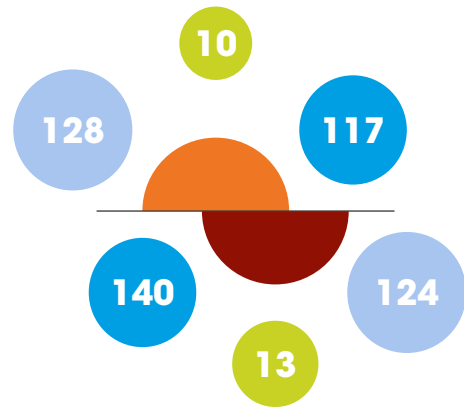
DESGLOSE DE FUNCIONARIOS
 POR REGIÓN, GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO

G4-10

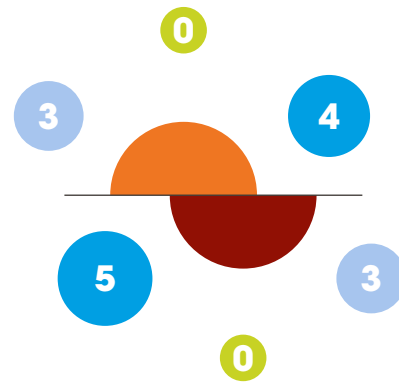


CIUDAD MUJERES

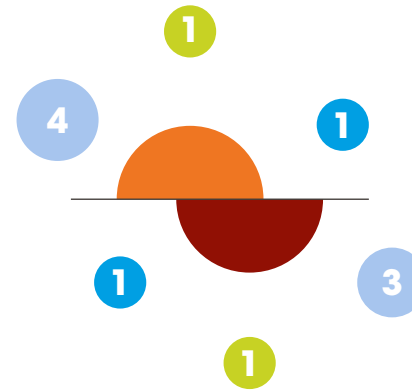
BOGOTÁ



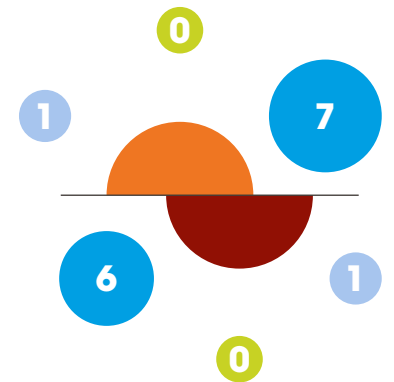
BARRANQUILLA



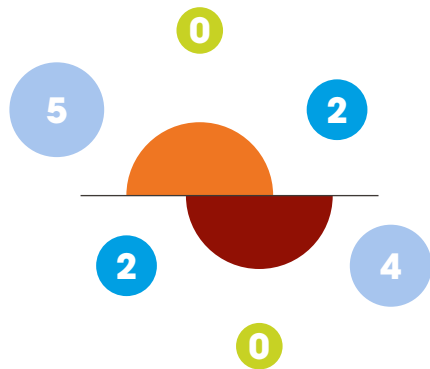
BUCARAMANGA



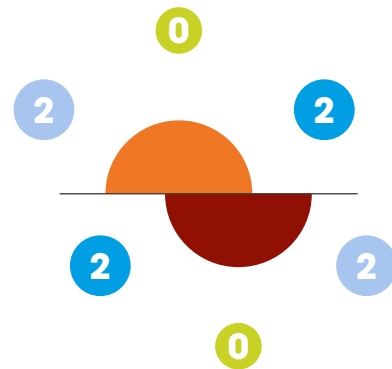
CALI



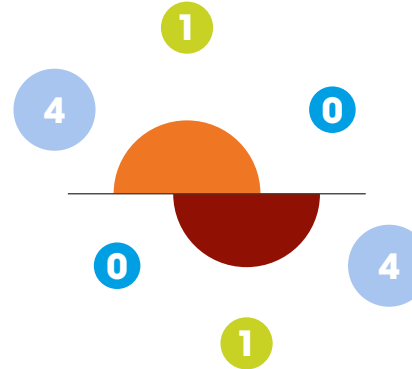
CARTAGENA



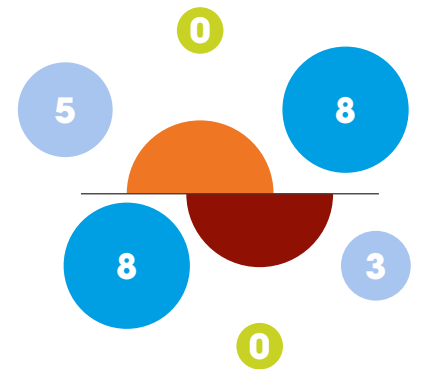
CÚCUTA



MANIZALES



MEDELLÍN

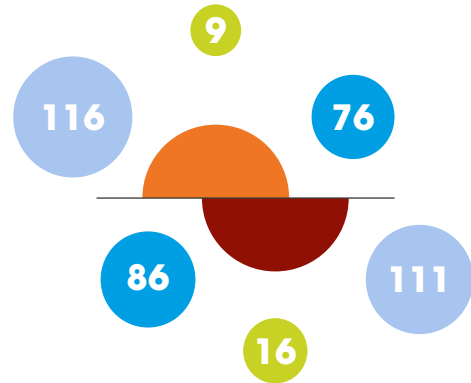


● 2014
● 2015

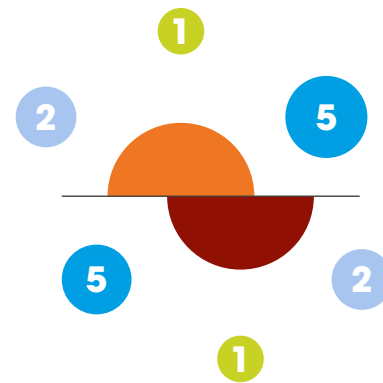
● CARRERA
● LNR
● PROVISIONALES

CIUDAD HOMBRES

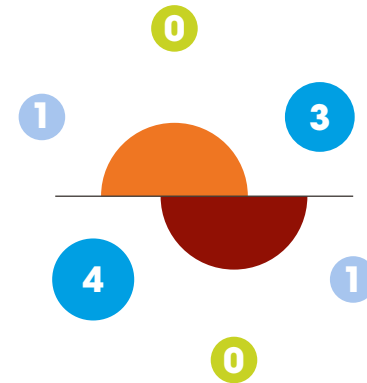
BOGOTÁ



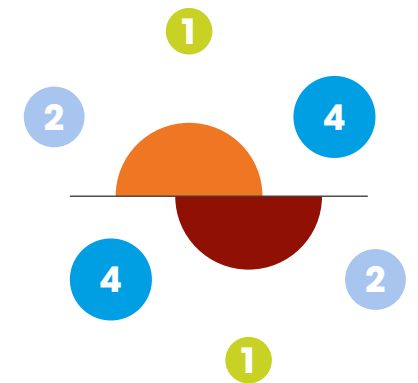
BARRANQUILLA



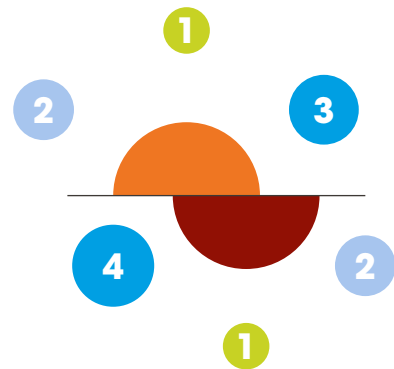
BUCARAMANGA



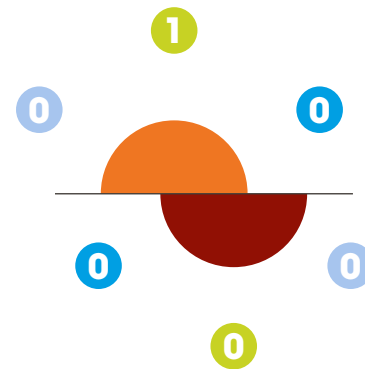
CALI



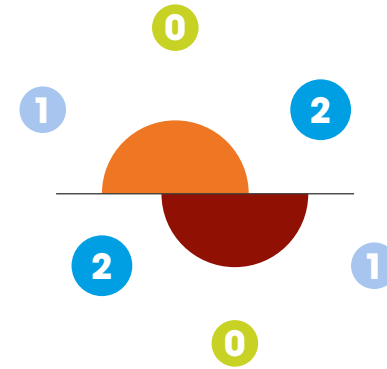
CARTAGENA



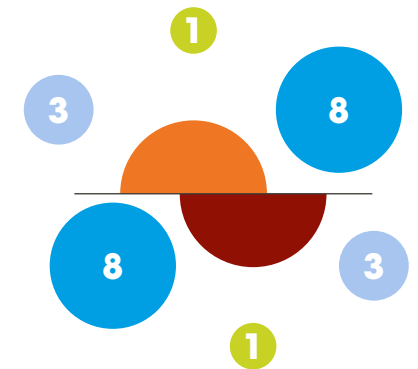
CÚCUTA



MANIZALES



MEDELLÍN



● 2014
● 2015

● CARRERA
● LNR
● PROVISIONALES

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS

G4-11

Para el año 2015 se reportan **52 personas cubiertas por convenios colectivos**, que representan el 8,9% del total de empleados de la Entidad. Estas personas están representadas por la Asociación Sindical de Empleados de La Superintendencia de Sociedades- ASESS.

CADENA DE SUMINISTRO

G4-12

La Superintendencia de Sociedades **cumple de manera formal y material con el Estatuto de la Contratación Pública**, para lo cual observa las disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia, de modo que la información sobre las condiciones y procesos contractuales sea entregada a los interesados oportuna, suficiente y equitativamente, y que las decisiones para otorgar los contratos sean tomadas sin ningún tipo de sesgos o preferencias sino de manera exclusiva con base en el análisis objetivo de las propuestas presentadas por los participantes.



LA CONTRATACIÓN EN LA ENTIDAD

Se realiza en un ámbito de **libre competencia**.

Con criterios de **eficaz y eficiente administración**.

Orientada por los principios de **buena fe, moralidad, transparencia, economía, equidad, responsabilidad, igualdad, imparcialidad y celeridad**.

Las disposiciones de carácter interno vigentes en materia de contratación se encuentran contenidas en resoluciones, decretos y circulares internas expedidos por la Entidad, sobre temas como los principios que rigen la contratación, las normas aplicables a los contratos, la competencia para su celebración, el procedimiento general de contratación, las garantías que deben exigirse, los criterios de ponderación para la escogencia de los contratistas, entre otros.

Así mismo, la Entidad, a través de su página de internet, en la sección de Contratos y Plan de Compras, mantiene actualizados los procesos de contratación que se encuentren en ejecución, esto con el fin de ser equitativos y transparentes.

Por último, la Entidad busca establecer con los proveedores relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, la eficiencia, el respeto, la búsqueda constante del bien común y las mejores condiciones para las dos partes.



Los procesos de compra y contratación de bienes y servicios

Son públicos y es posible acceder a ellos en la plataforma del Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), donde se pueden consultar de manera gratuita las necesidades de la Entidad.



Los proveedores y contratistas

Son en gran parte, de origen nacional y mayoritariamente pymes.



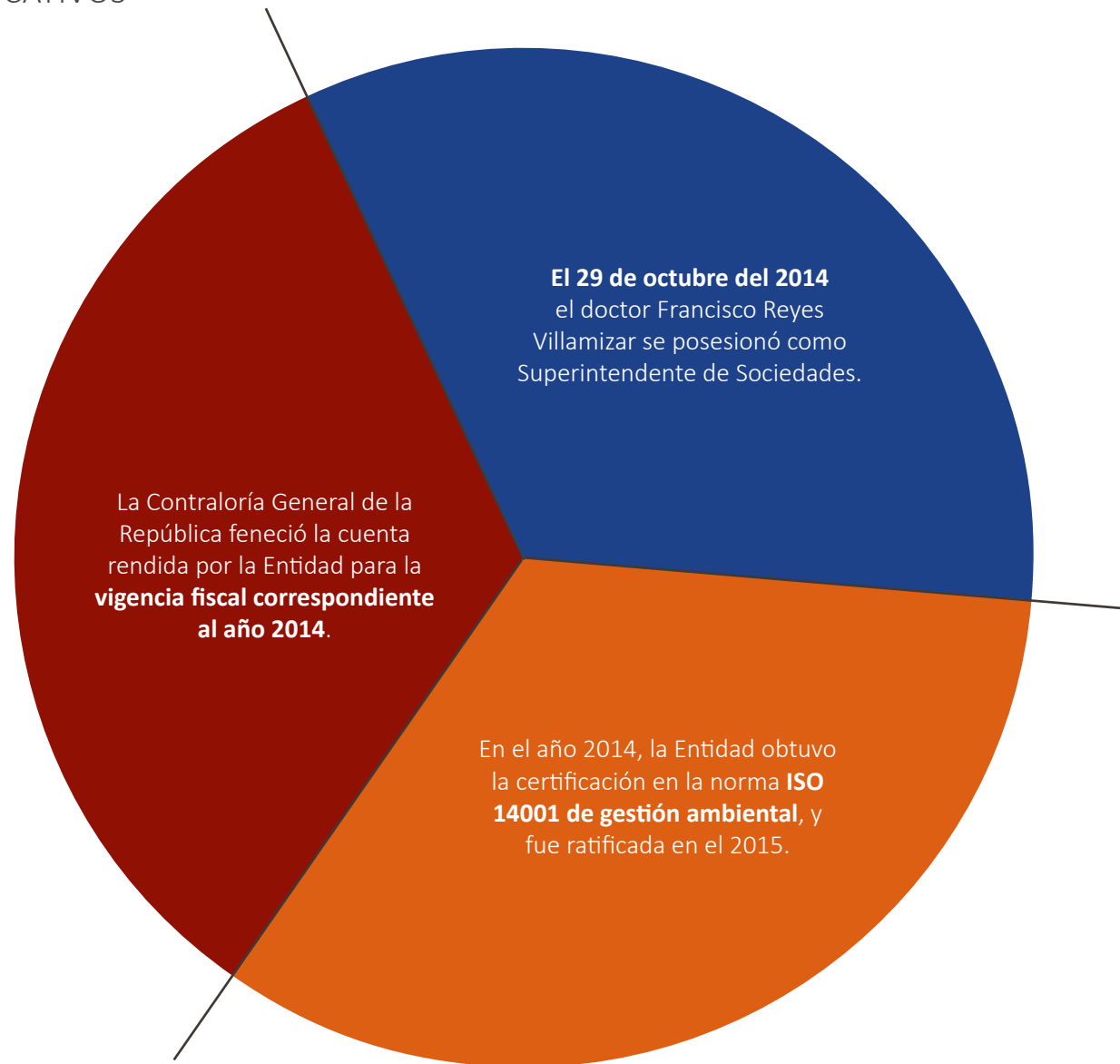
Evaluación del desempeño del contratista

Se realiza a través de una metodología que mide la gestión del contrato o compra, a fin de identificar oportunidades de mejora y como factor de evaluación para la adjudicación de contratos en futuros procesos de selección.

Cabe anotar que **las políticas en materia ambiental, derechos humanos, ética y transparencia y conflicto de interés se hacen extensivas a los contratistas**, y se espera de parte de

este grupo de interés que se observen y apliquen bajo criterios de debida diligencia para minimizar la posibilidad de un impacto negativo sobre el entorno.

G4-13 CAMBIOS SIGNIFICATIVOS



PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS

G4-14

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

La Entidad en su sistema de gestión ambiental identifica sus aspectos e impactos ambientales significativos y gestiona de manera preventiva aquellos que potencialmente pueden generar afectaciones, aun cuando no se tenga certeza científica respecto de estos impactos, conforme al Principio 15 de la Declaración de Río de Janeiro de 1992, que establece que:

“Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente”.



G4-15

INICIATIVAS EXTERNAS

La Superintendencia de Sociedades adhirió al Pacto Global de Naciones Unidas en el 2008, siendo la primera institución pública en hacerlo en Latinoamérica, y desde entonces apoya los siguientes diez principios que soportan el pacto.



DERECHOS HUMANOS

- 01 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 02 Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.



ESTÁNDARES LABORALES

- 03 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 04 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 05 Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- 06 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



MEDIO AMBIENTE

- 07 Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medioambiente.
- 08 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 09 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.



ANTICORRUPCIÓN

- 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Estándares aplicados por la Superintendencia de Sociedades

Se tiene la certificación en la NTC-GP-1000- Norma técnica de calidad en la gestión pública

ISO 9001

ISO 27001

Seguridad de la información

Certificación del sistema de gestión ambiental bajo versión 2007

ISO 14001

NTC 5906/06

Centros de conciliación y arbitraje

Se realiza la consulta con grupos de interés y la metodología utilizada es la establecida en la AA1000. De igual manera se adelanta rendición de cuentas conforme a los requisitos exigidos a las entidades públicas en la Ley 489 de 1998, la Ley 1474 de 2011 y el documento CONPES 3654 de 2010

AA1000

ISO 26000

Guía de responsabilidad social de las organizaciones



G4-16

CARGOS QUE OSTENTA LA ENTIDAD

El Superintendente de Sociedades asumió la presidencia de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional - CNUDMI.

La designación tiene importancia significativa para Colombia debido a los temas de Derecho Societario que se debaten en la comisión, tales como: comercio electrónico, insolvencia transfronteriza, arbitraje internacional y garantías mobiliarias.



PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN

Durante el periodo reportado, la Superintendencia de Sociedades obtuvo los siguientes reconocimientos:

01

Primer puesto en el 2015 en el índice de transparencia de la Rama Ejecutiva, de acuerdo con la evaluación adelantada por Transparencia por Colombia.

01

Primer puesto Premio Andesco 2014 en la categoría: Mejor entorno de trabajo para empresas de otro sector de la economía nacional.

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

G4-17

ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

Los estados financieros incluyen la información de las Intendencias Regionales descritas en G4-8.

G4-18

DETERMINACIÓN DE LOS ASUNTOS MATERIALES

La Superintendencia de Sociedades adelantó en el 2015 un proceso de contratación para la elaboración del diagnóstico, definición y diseño del **MODELO MULTICANAL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO**, y uno de los documentos entregados correspondió al de la **CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**, el cual se dirige a tener un mayor conocimiento de los usuarios de la Entidad.

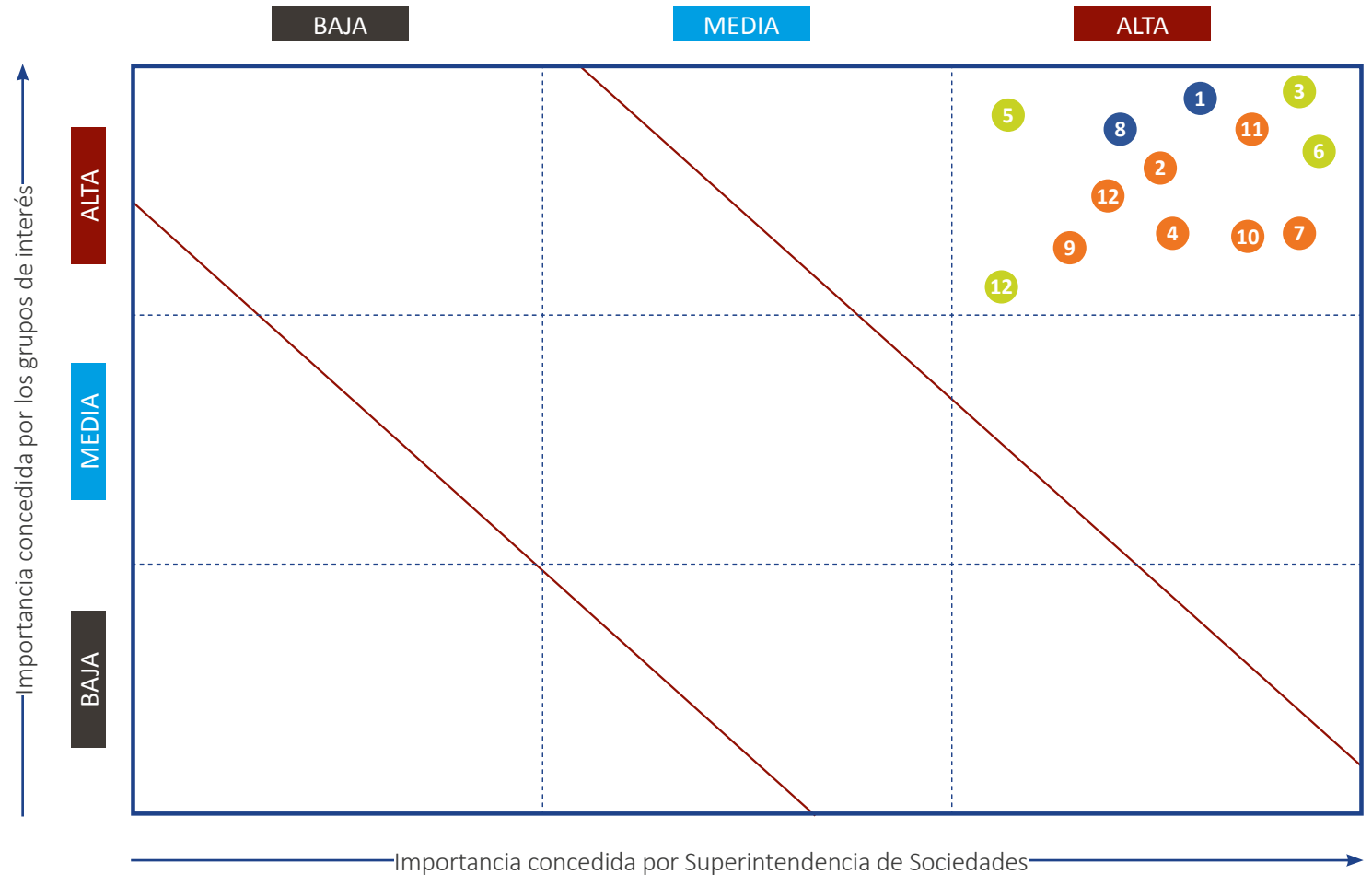
Lo anterior busca definir una estrategia para el mejoramiento de los servicios que se prestan, teniendo en cuenta las iniciativas que al respecto tiene la Entidad, de acuerdo, entre otros, con los lineamientos de la estrategia de Gobierno en Línea- GEL, los cuales proponen acercar a las entidades con los grupos de interés, a través del entendimiento de sus necesidades y sus expectativas, enfocando los servicios ofrecidos, las comunicaciones y ajustando los servicios existentes.



G4-19 ASPECTOS MATERIALES

Con base en la consulta de expectativas realizada en 2015 con los grupos de interés, la entidad ha definido los siguientes aspectos materiales:

- 1. Gobierno corporativo
- 2. Derechos humanos
- 3. Relaciones entre la dirección y los funcionarios
- 4. Libertad de asociación y negociación colectiva
- 5. Capacitación y educación
- 6. Gestión ambiental
- 7. Lucha contra la corrupción
- 8. Prácticas de adquisición
- 9. Atención al ciudadano
- 10. Privacidad de los usuarios
- 11. Comunidades locales
- 12. Inclusión laboral



- DIMENSIÓN SOCIAL
- DIMENSIÓN LABORAL / SOCIAL
- DIMENSIÓN AMBIENTAL
- DIMENSIÓN CONÓMICA

G4-20

COBERTURA DE LOS ASUNTOS MATERIALES EN LA ENTIDAD

Los aspectos materiales tienen la misma cobertura tanto al interior como afuera de la entidad, aunque en el caso de los temas ambientales el mayor énfasis se realiza en la gestión interna. (Ver G4-19)

G4-21

COBERTURA DE LOS ASUNTOS FUERA DE LA ENTIDAD

De acuerdo con la consulta realizada en 2015, los grupos de interés conceden importancia alta a los aspectos identificados como materiales, aún cuando los temas ambientales tienen mayor importancia en la dimensión interna de la entidad. (Ver G4-19)

G4-22

REFORMULACIÓN O REEXPEDICIÓN DE INFORMACIÓN

La Superintendencia de Sociedades no ha reformulado o aclarado información presentada respecto de su informe de sostenibilidad de 2013-2014.



G4-23

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LOS ASPECTOS MATERIALES

Se han incluido los siguientes aspectos materiales respecto del informe anterior, con base en la consulta realizada en 2015:



BUEN GOBIERNO



DERECHOS HUMANOS



GESTIÓN AMBIENTAL



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN



ATENCIÓN AL CIUDADANO



COMUNIDADES LOCALES



INCLUSIÓN LABORAL

El asunto material ‘no discriminación’ se ha incluido dentro del aspecto material ‘derechos humanos’. Estos cambios surgen de la consulta a los grupos de interés realizada en el 2015. Los asuntos materiales identificados en el informe anterior se mantienen de la misma forma, excepto el ya mencionado de ‘no discriminación’.

01

PARTICIPACIÓN

« DE LOS GRUPOS DE INTERÉS »

G4-24

LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES



G4-25

CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

La Superintendencia de Sociedades reconoce que el éxito de su gestión depende de las relaciones internas y externas con sus grupos de interés. Para ello, en el marco de su compromiso frente a la responsabilidad social, revisa frecuentemente que colectivos se pueden afectados positiva o negativamente por las decisiones y las operaciones de la entidad, con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

01

Comprender mejor las expectativas y necesidades de los diversos grupos de interés.

02

Respetar y asegurar el respeto de los derechos que la ley les confiere para protegerlos.

03

Compartir información clara, completa y oportuna sobre los temas relevantes para cada grupo de interés.

04

Fortalecer el diálogo y fomentar con el ejemplo la activa participación de los grupos de interés para alcanzar una gestión pública transparente y sostenible.

G4-26

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Dentro del Sistema de Gestión Integrado, el proceso de Gestión Integral contempla el **Manual de Relaciónamiento con los Grupos de Interés**, que tiene como objetivo establecer las directrices que requieren las áreas y las Intendencias Regionales de la Superintendencia de Sociedades para un adecuado relacionamiento con los grupos de interés y el logro de los objetivos de la Entidad de forma armoniosa con el desarrollo sostenible. El referido Manual establece las funciones, las responsabilidades y las diferentes operaciones dentro del sistema de gestión integrado.

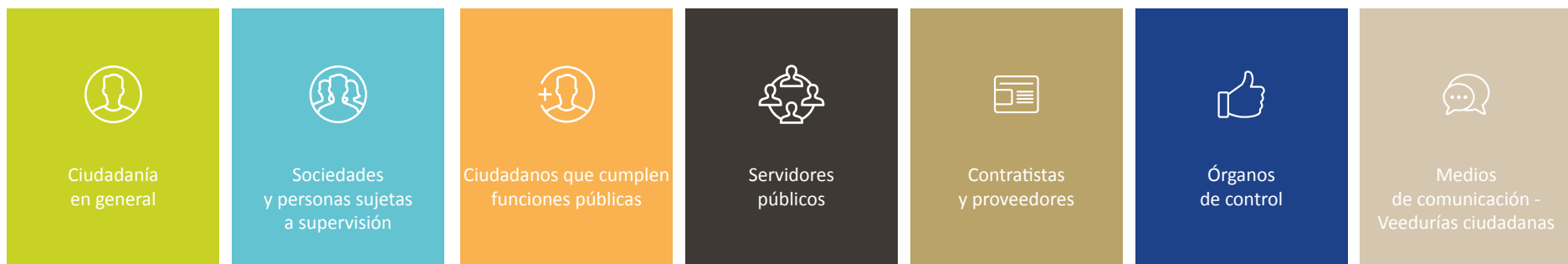
De igual manera, en el 2015 se realizó la consulta de expectativas a las partes interesadas, atendiendo la identificación y priorización definida. Los resultados de la consulta mencionada pueden ser

consultado en el documento que se encuentra en el siguiente vínculo:

<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/supersociedades-con-rse-y-gobierno-corporativo/Paginas/default.aspx>

Con base en los resultados obtenidos, se definió una muestra representativa de los grupos de interés y se elaboró un cuestionario que se envió por correo electrónico para ser respondido por los diferentes grupos de interés, a fin de determinar los aspectos ya mencionados. Otra utilidad que persigue la consulta es establecer los aspectos materiales en la relación con la Superintendencia. Los cuestionarios fueron puestos en línea y la invitación a contestarlos se envió por el correo corporativo de la Supersociedades.

Los grupos de interés consultados fueron:



Los mencionados grupos fueron priorizados con base en los intereses de cada uno así como los objetivos propios de la Entidad.

Los cuestionarios se hicieron en tres partes:



Análisis de los compromisos

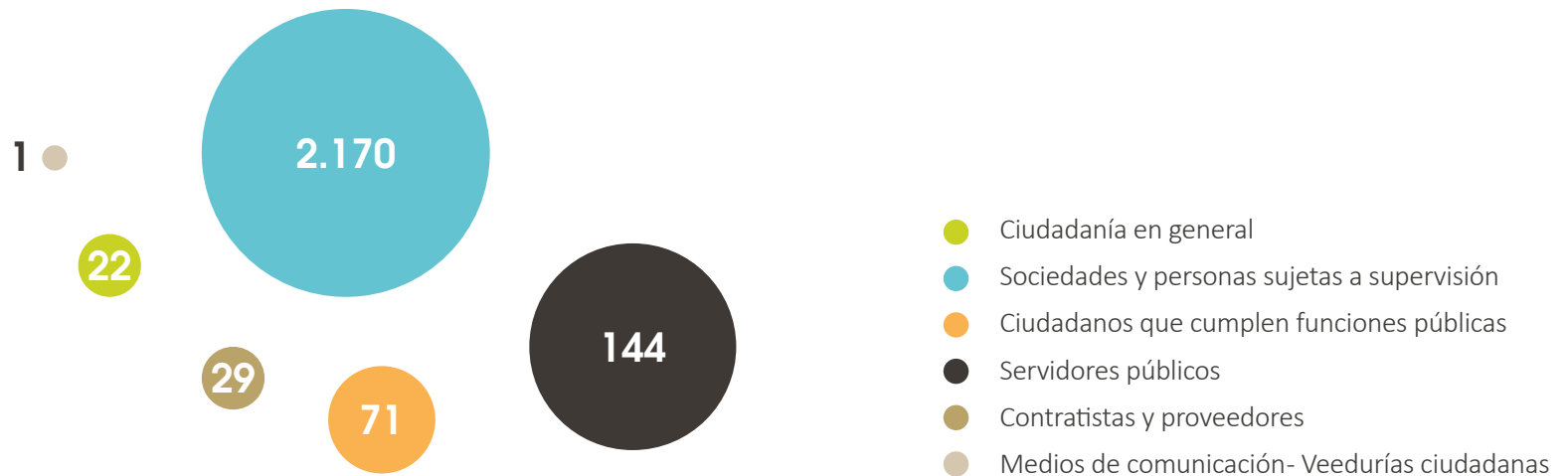


Materialidad

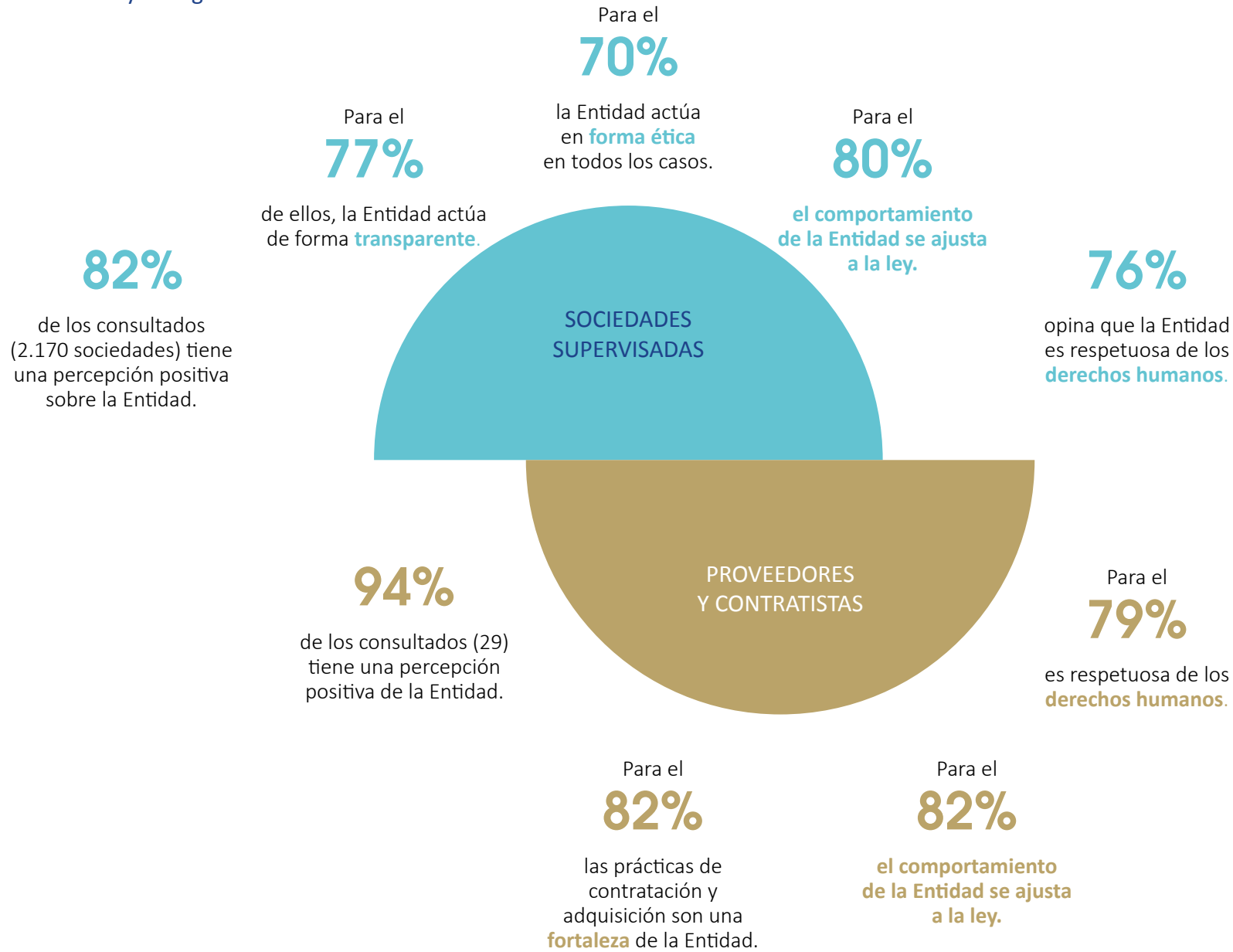


Percepción general sobre la Entidad

El número de cuestionarios respondidos se presenta en la siguiente tabla:



Principales resultados del proceso de consulta y diálogo

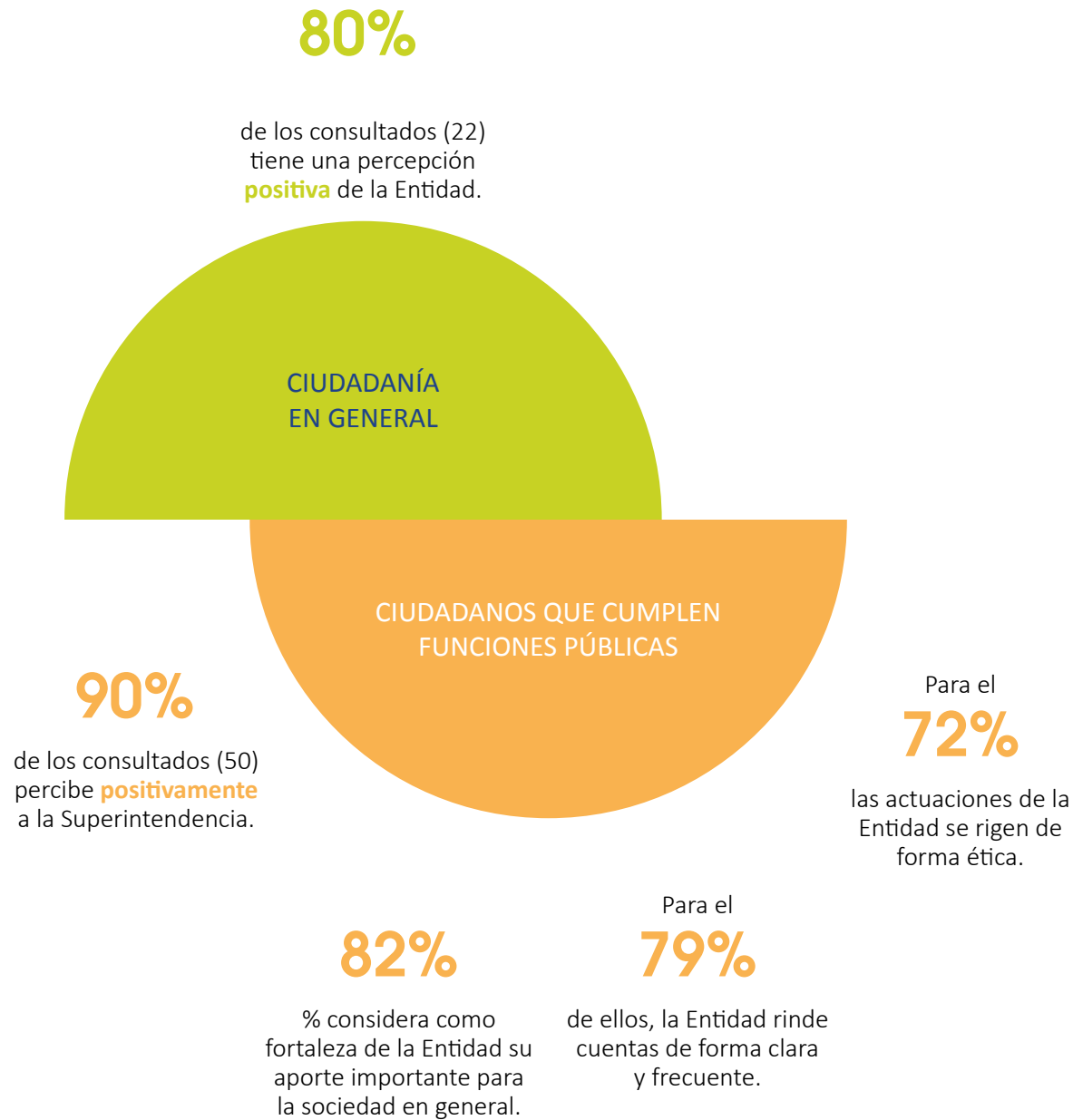


OPORTUNIDADES DE MEJORA

En servicios web que puedan ser modernizados, la atención y tiempos de respuesta y mecanismos de comunicación más frecuentes.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la comunicación en aspectos de transparencia y ética, y en general en temas de responsabilidad social.

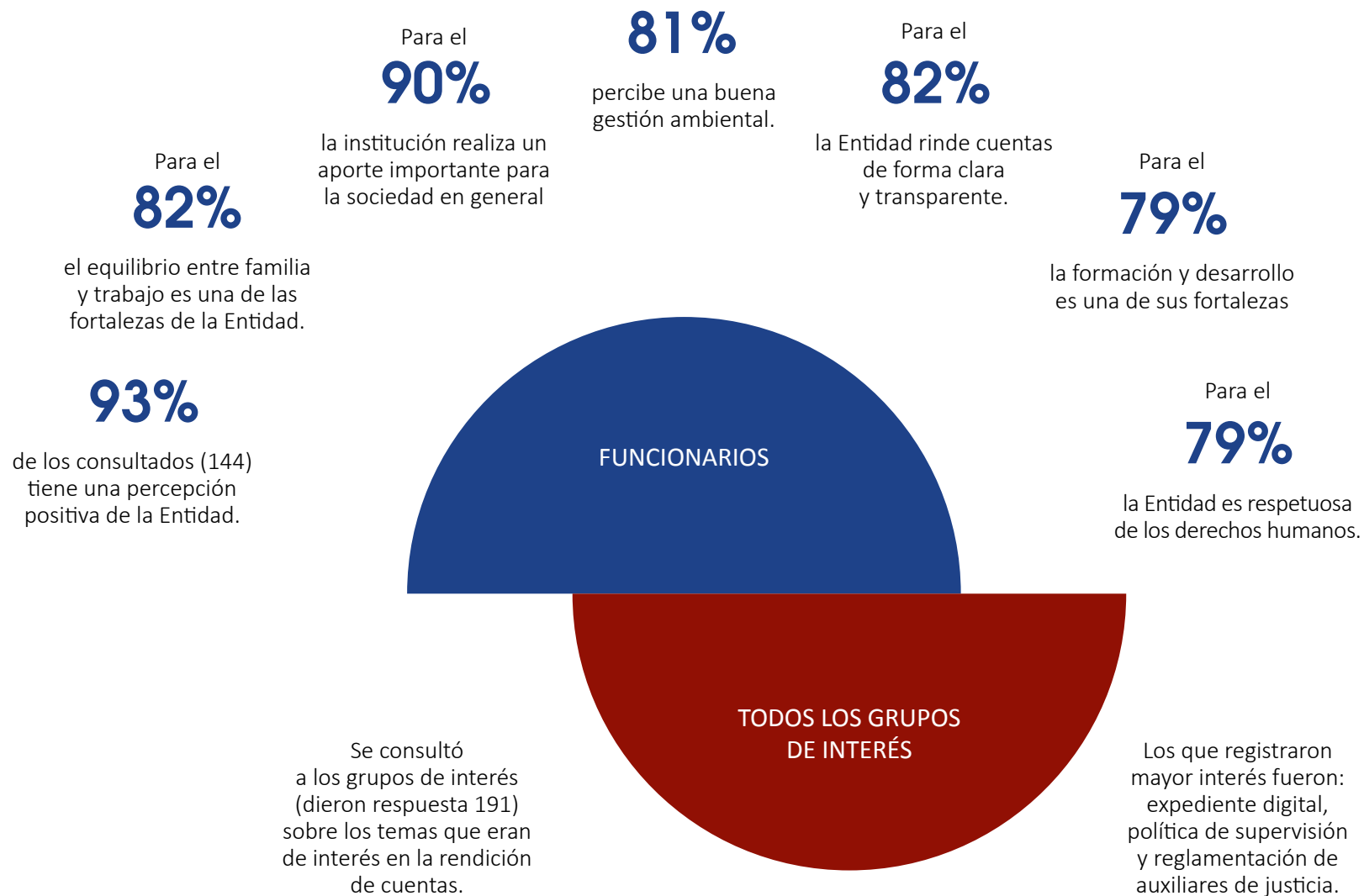


OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la comunicación para que se conozca más sobre lo que hace en aspectos misionales y los avances en responsabilidad social.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la comunicación para dar a conocer la gestión ambiental y el avance en el tema de derechos humanos.



OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la comunicación para generar el despliegue de las acciones de responsabilidad social y un diálogo más fluido entre la Dirección y los funcionarios.

Esta información se puede consultar en el link:
<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-de-control-interno/rendicion-de-cuentas/Paginas/2015.aspx>

G4-27

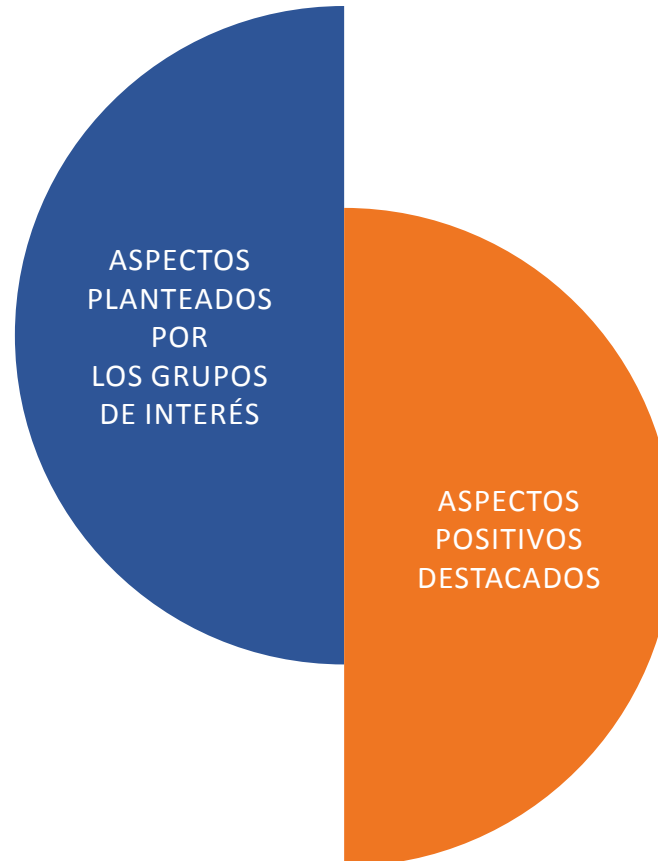
PRINCIPALES ASPECTOS PLANTEADOS POR LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de la Superintendencia realizaron comentarios respecto de la relación con la Entidad en la consulta realizada en el 2015, datos que fueron considerados como oportunidades de mejora, tanto para mejorar el relacionamiento con los grupos de interés y el proceso de elaboración del reporte.

Por ello, se evidenciaron cambios en los aspectos materiales identificados por la entidad y la importancia concedida interna y externamente.

Entre los principales comentarios hechos por los grupos de interés podemos destacar los siguientes:

- Mantener y fortalecer los mecanismos de diálogo y presentación de información que generen mayor cercanía con el ciudadano.
- Mejorar la comunicación frente a los temas relacionados con la responsabilidad social de la Entidad, ya que se evidencia que los grupos de interés desconocen aspectos importantes sobre esta temática.
- Capacitación y mayor acompañamiento para las empresas supervisadas en temas como las NIIF, los servicios web y los tiempos de respuesta de la Entidad.



- Su imagen como una Entidad ética y transparente, que aporta un enorme valor a la sociedad.
- La imparcialidad que aplica para todas sus actuaciones.
- El conocimiento que genera y transfiere en materia societaria, el cual es un referente para el país y el continente.

02

PERFIL

< D E L A M E M O R I A >

G4-28 PERIODO DE REPORTE

Esta memoria de sostenibilidad corresponde al periodo comprendido entre el 1° de enero del 2014 y el 31 de diciembre del 2015.

G4-29 FECHA DE LA ÚLTIMA MEMORIA

Noviembre del 2014.

G4-30 CICLO DE PRESENTACIÓN DE MEMORIAS

La Superintendencia de Sociedades ha establecido que la memoria se presenta cada dos años y corresponde a la consulta hecha a los grupos de interés, previamente a la elaboración del reporte.

G4-31 PUNTO DE CONTACTO PARA LA MEMORIA

Las aclaraciones y comentarios respecto de este informe pueden ser dirigidas a la doctora Luz Amparo Macías Quintana, Subdirectora Administrativa de la Superintendencia, al correo LuzM@supersociedades.gov.co



ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G-4

G4-32 OPCIÓN DE CONFORMIDAD

La Entidad ha elegido la opción esencial de conformidad con la guía GRI-4 (G4-32 a).

VERIFICACIÓN

G4-33 POLÍTICA SOBRE LA VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA

No se efectuó verificación externa del reporte (G4-33 a, b, c). Dado que el ejercicio de elaboración del reporte se encuentra en maduración, se ha priorizado la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales en el Sistema Integrado de gestión. En futuros informes la entidad tomará una decisión sobre la verificación de la memoria, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Superintendencia (G4-33-d).



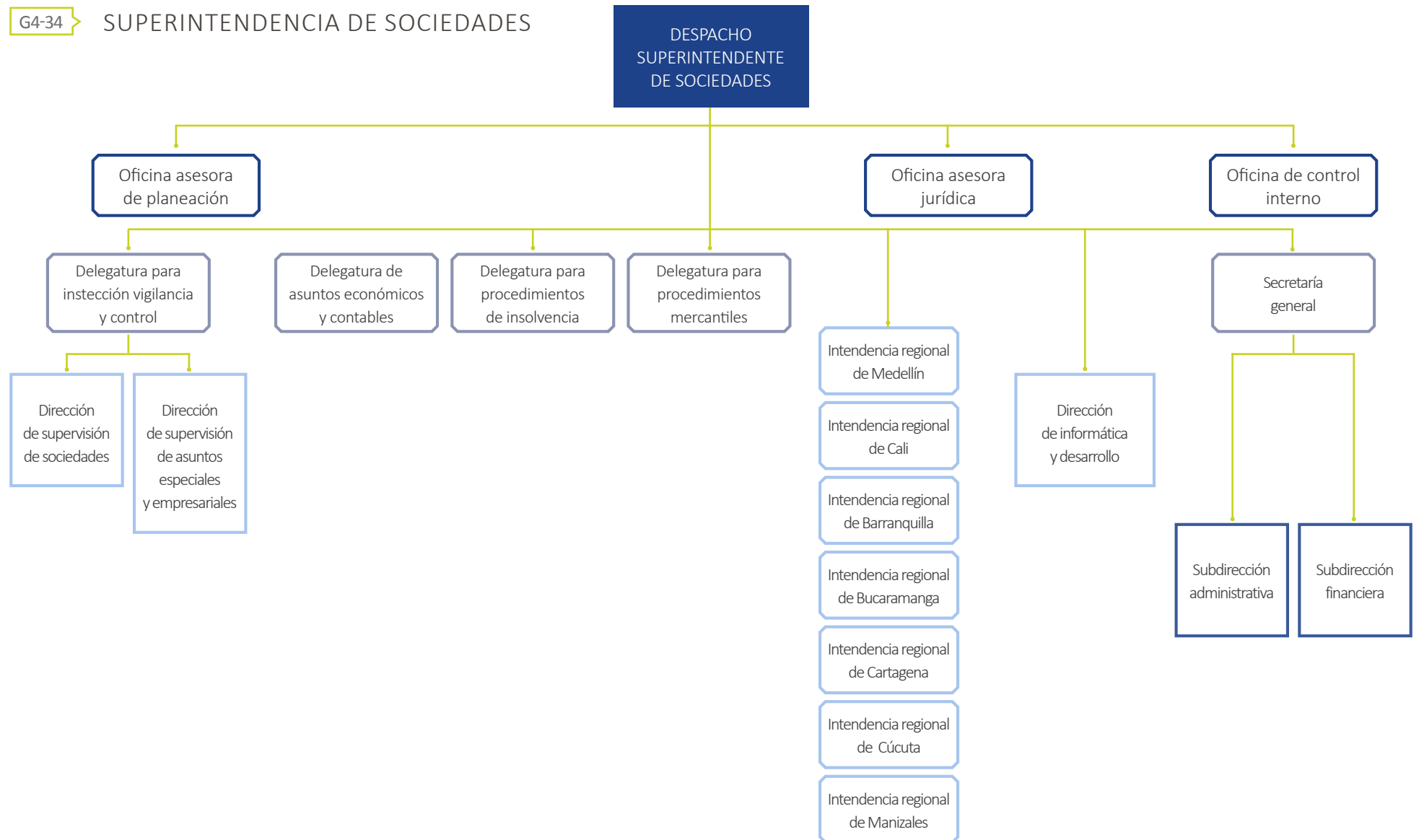
03

GOBIERNO

ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN

G4-34

ORGANIGRAMA DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES



Con el fin de tomar decisiones respecto de las políticas que rigen la forma como se gestionan los aspectos económicos, sociales y ambientales que orientan la gestión de la Superintendencia de Sociedades, la entidad ha previsto la conformación los siguientes comités como apoyo:







G4-35

DELEGACIÓN DE AUTORIDAD PARA TEMAS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES

La Superintendencia de Sociedades, en el Manual de Relacionamiento con Grupos de Interés GC-M-002, ha definido las responsabilidades para gestionar las preocupaciones, inquietudes y expectativas manifestadas por parte de los grupos de interés.

Para ello ha definido diferentes espacios de relacionamiento que buscan captar sus expectativas y de esta

forma transmitir las a la Dirección de la Entidad. Los objetivos de relacionamiento se alinean con los objetivos misionales y apalancan su cumplimiento.

El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo es el ente designado por la entidad encargado de la toma de decisiones en cuestiones económicas, sociales y ambientales. Este Comité está conformado por:



CARGOS EJECUTIVOS CON RESPONSABILIDAD EN TEMAS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES

G4-36

Las subdirecciones Administrativa y Financiera tienen responsabilidad directa en los temas económicos, ambientales y sociales, con apoyo de sus respectivas áreas.

G4-37

Las mencionadas Subdirecciones transmiten la información al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, que a su vez informa sobre las decisiones relevantes al Comité Gerencial, integrado por el Superintendente de Sociedades y los Superintendentes Delegados.

CONFORMACIÓN DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO

G4-38

No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan y que no cuentan con una junta directiva como ocurre con una empresa privada o pública.

NO ES APLICABLE A ENTIDADES DEL ESTADO

G4-39

NO ES APLICABLE A ENTIDADES DEL ESTADO

G4-40



G4-41

TRATAMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

La Superintendencia de Sociedades da aplicación en forma permanente los siguientes lineamientos, que garantizan la prevención, manejo, divulgación y resolución de los conflictos de interés.

A.

Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de interés

La Superintendencia de Sociedades rechaza, condena y prohíbe que el Superintendente de Sociedades y su equipo directivo, miembros de comités especiales, servidores públicos y todos aquellos vinculados con la Entidad incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

01

Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Entidad o a sus grupos de interés.

02

Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.

03

Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.

04

Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Entidad. No puede comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas.

05

Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Entidad y en contra del buen uso de los recursos públicos.

06

Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

Revelar a tiempo y por escrito, a los entes competentes, cualquier posible conflicto de interés que crean tener.

01

Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la Entidad.

02

Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado.

03

Contribuir a que se otorgue un trato equitativo y que se garanticen los derechos de todos los ciudadanos y habitantes del territorio nacional.

04

Revelar a tiempo cuando incurran en alguna de las situaciones enunciadas sobre prevención de conflictos.

05

B.

Deberes del equipo humano relacionados con los conflictos de interés

Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades son:

C.

Prohibiciones para el personal sobre conflictos de interés

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el personal de la Superintendencia de Sociedades se abstendrá de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

01

Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la administración.

02

Participar, directa o indirectamente, en intereses personales o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.

03

Realizar actividades que atenten contra los intereses de la administración.

04

Gestionar negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Código de Ética, lesionen los intereses de la administración.

05

Utilizar su posición en la Entidad o el nombre de la misma para obtener, para él o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.

Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.

06

Utilizar los recursos de la Entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encauzarlos en provecho personal o de terceros.

07

Gestionar o celebrar negocios con la Entidad, para él o para terceros.

08

Aceptar, para él o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de personas o entidades con las que la Entidad sostenga relaciones en razón de su actividad, que lleven a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

09

Participar en procesos de selección o contratación cuando estén incursos en alguna de las situaciones enunciadas en el acápite sobre prevención de conflictos.

10

Participar en las sesiones de los comités a los que pertenezca, cuando con su voto favorezca sus propios intereses.

11



D.

Procedimiento de resolución y divulgación de conflictos de intereses

Se invita para que todos los grupos de interés de la Superintendencia de Sociedades revelen en caso de tener conocimiento sobre posibles conflictos de interés en los cuales puedan estar involucrados o incursos, o en los que crean que otro de ellos lo está. Esto lo pueden hacer informando a la Oficina de Control Interno y al ente de control competente.

Si el anterior fuera el caso, se espera que los grupos de interés eleven su consulta con el Grupo de Control Disciplinario, o quien haga sus veces, para determinar si algunos eventos pueden ofrecer dudas en relación con un posible conflicto de interés o manejo de información privilegiada.



PAPEL DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA DEFINICIÓN DE LOS PROPÓSITOS, VALORES Y LA ESTRATEGIA DE LA ENTIDAD.

G4-42 La revisión y aprobación de las declaraciones de misión, visión y valores de la Superintendencia de Sociedades es llevada a cabo por el Comité de Gerencia de la Entidad.

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO

G4-43 Durante el año 2015 se llevó a cabo un proceso de sensibilización para toda la Entidad frente a la importancia de la responsabilidad social para la institución y aumentar la comprensión y la contribución de los empleados, incluidos sus directivos en los objetivos misionales y de relacionamiento de la Entidad. En las jornadas participaron 283 empleados de forma presencial, pertenecientes a todas las regionales.

G4-44 La evaluación del desempeño incluye los cargos de dirección y gobierno de la Entidad, con lo cual el 100% de las personas que tienen responsabilidad y autoridad para la toma de las decisiones frente a los aspectos económicos, sociales y ambientales fueron evaluados. Esta evaluación del desempeño ha generado planes de mejora en la institución.



FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA GESTIÓN DE RIESGO

G4-45

La identificación y gestión de los riesgos ha sido delegada en el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, que asegura que los eventos que influyen en el logro de los objetivos misionales sean considerados e integrados en todas las decisiones y actuaciones de la Entidad.

Los riesgos identificados son monitoreados por la Dirección de la Entidad de forma regular para asegurar coherencia con sus funciones delegadas y consagradas en la ley.

Ver G4-46.

G4-46

G4-47

FUNCIÓN DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

G4-48

El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo tiene la responsabilidad de asegurar que el informe de sostenibilidad refleje de manera adecuada y precisa los aspectos materiales de la Entidad y aprueba su contenido.

FUNCIONES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE GOBIERNO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL.

G4-49

Es responsabilidad del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo comunicar a la Dirección sobre los principales aspectos que han surgido durante el periodo reportado, en relación con las principales

preocupaciones de los grupos de interés en su relacionamiento con la Superintendencia de Sociedades. Para el periodo objeto de este informe se presentaron los siguientes temas:

G4-50

Actualización del Código de Ética y de Buen Gobierno.

En el 2014 se recibió, por parte del ICONTEC, la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental en la Norma Técnica ISO 14001. En el 2015 se realizó el primer seguimiento por parte del ICONTEC, y se obtuvo la continuidad de la Certificación.

Los avances del plan de acción de responsabilidad social, que busca la alineación a la guía ISO 26000.

La contratación de consultoría externa para llevar a cabo el segundo diálogo con grupos de interés.

RETRIBUCIONES E INCENTIVOS

RESPECTO A LOS INDICADORES

G4-51 A G4-55

No aplica, por cuanto los salarios para empleados públicos (directivos y no directivos) son definidos mediante decreto presidencial.

04

ÉTICA

< E I N T E G R I D A D >

ÉTICA E INTEGRIDAD

G4-56

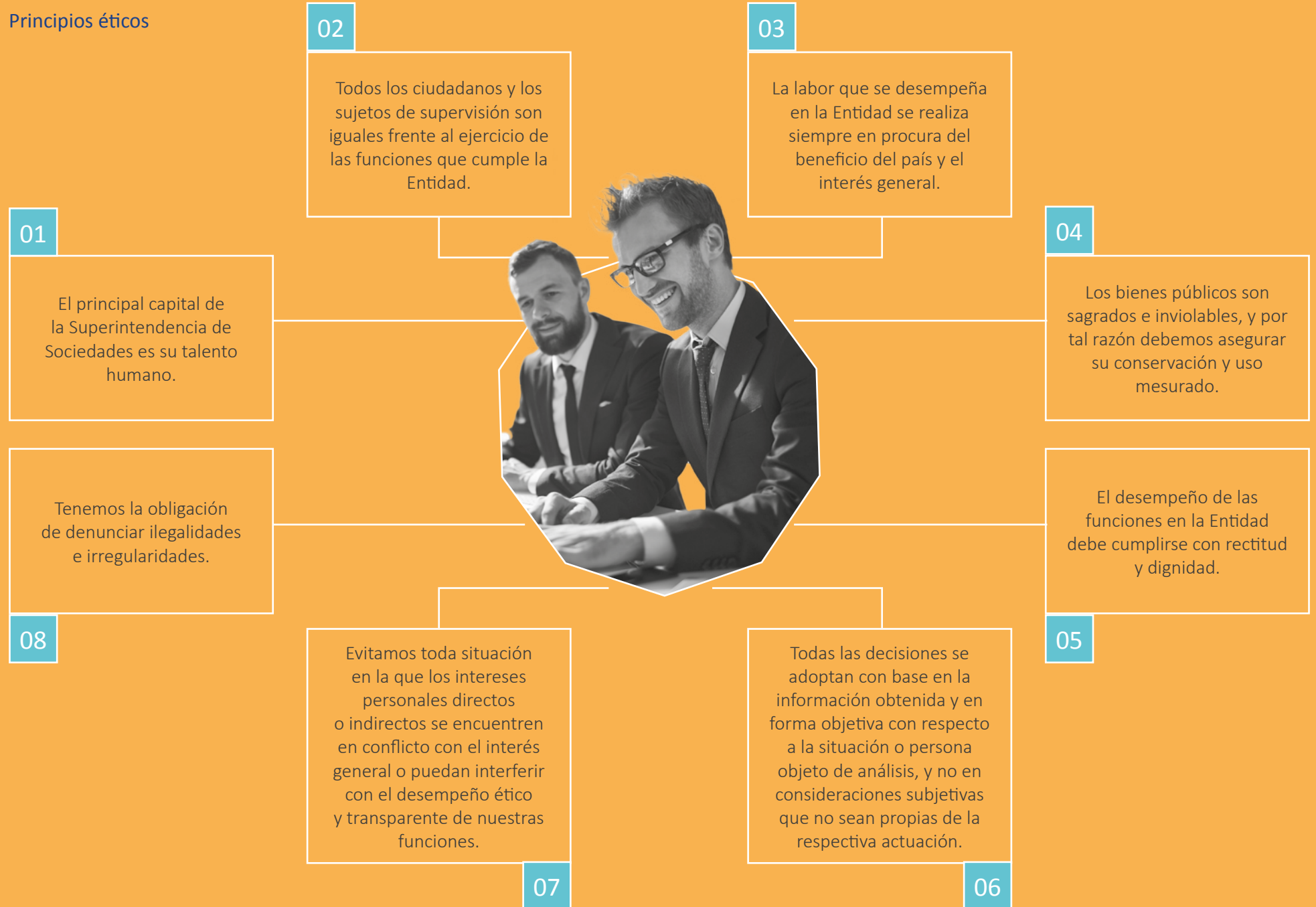
El Código de Ética y de Buen Gobierno de la Superintendencia de Sociedades establece principios y directrices concretas respecto a la prohibición de prácticas de corrupción y soborno, en el capítulo 2.2.5: Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Entidad o a sus grupos de interés. El Código de Ética de la Entidad establece lineamientos que garantizan la prevención, manejo, divulgación y resolución de los conflictos de interés para todos los funcionarios de la organización, incluidos los cargos de dirección.

El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo se encarga del seguimiento de las políticas establecidas en el Código.

El Grupo de Control Disciplinario se encarga de adelantar los procesos respectivos.

<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/InformacionDeInteres/BG/Documents/GE-M-001%20Manual%20de%20buen%20gobierno.pdf>

Principios éticos



G4-57

La Oficina de Atención al Ciudadano busca orientar a los interesados sobre la información que suministra la Superintendencia de Sociedades por medio de diferentes canales de comunicación.

Principales canales



Estos medios le permiten al ciudadano realizar diferentes tipos de solicitudes. Cabe anotar que los canales se rigen por un protocolo de atención y tienen como propósito asesorar y dar respuesta oportuna a

las inquietudes planteadas a la Entidad por parte de los ciudadanos y prestar asesoría en caso de algún tipo de duda respecto de acciones llevadas a cabo por la Supersociedades.

G4-58

La Superintendencia de Sociedades cuenta con un link, publicado en la página web:

<http://www.supersociedades.gov.co/pqrs/Paginas/DenCorrup.aspx>

mediante el cual las personas pueden formular sus denuncias. Asimismo, los denunciantes pueden realizar sus quejas en buzones internos dispuestos para ello o directamente ante el Grupo de Atención al Ciudadano, que da traslado al Grupo Disciplinario, para llevar a cabo el debido proceso.

El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo es el encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones del Código de Buen Gobierno, en el que se establecen los principios y lineamientos éticos.

Las quejas que ingresan por medio del link llegan directamente al correo:

denunciasporcorrupción@supersociedades.gov.co

ra que se les aplique la evaluación correspondiente y determinar si amerita una actuación disciplinaria.



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

02

CATEGORÍA

« ECONOMÍA »

ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO

G4-DMA a

El presupuesto de la Entidad es aprobado por el Congreso de la República. Los recursos de funcionamiento se generan a partir de las contribuciones que hacen las sociedades que están bajo su vigilancia y control. Esta contribución se calcula con base en lo definido en la ley.

Para atender los gastos de funcionamiento e inversión de la Entidad, todos los años se fija un aforo con base en las contribuciones a la institución.

G4-DMA b

La gestión financiera de la Entidad para el periodo reportado está disponible en el siguiente link:

G4-DMA c

<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/subdireccion-financiera/ReportemensualPresupuestodeGastos/Paginas/default2.aspx>

The screenshot shows the website interface for the Superintendencia de Sociedades. The header includes the organization's logo and name, along with logos for 'MINCOMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO' and 'TODOS POR UN NUEVO PAÍS'. A navigation menu is present with items like 'Nuestra Entidad', 'Despacho SuperIntendente', 'Procedimientos de Insolvencia', 'Procedimientos Mercantiles', 'Inspección Vigilancia y Control', 'Asuntos Económicos y Contables', and 'Prensa'. The main content area displays the title 'Reporte mensual Presupuesto de Gastos' and three buttons for monthly reports for the years 2014, 2015, and 2016. A sidebar on the left lists various report categories, with 'Reporte mensual Presupuesto de Gastos' highlighted. At the bottom, there are social media sharing icons for Facebook, Twitter, and LinkedIn.

VALOR ECONÓMICO

G4-EC1

GENERADO Y DISTRIBUIDO

	2014		2015	
	AFORO	INGRESOS	AFORO	INGRESOS
I - RECURSOS ADMINISTRADOS (A+B)	115.673.231.942	\$ 117.161.352.364	\$ 120.401.543.019	\$ 129.388.939.815
A - INGRESOS CORRIENTES	\$ 111.335.338.307	\$ 110.574.728.368	\$ 117.901.543.019	\$ 121.112.795.872
TRIBUTARIOS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
IMPUESTOS				
NO TRIBUTARIOS	\$ 111.335.338.307	\$ 110.574.728.368	\$ 117.901.543.019	\$ 121.080.007.872
VENTA DE BIENES Y SERVICIOS (contribuciones)				
RENTAS CONTRACTUALES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
OPERACIONES COMERCIALES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
APORTES Y DONACIONES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
APORTES OTRAS ENTIDADES		\$ 634.900.351	\$ 500.000.000	\$ 801.930.914
TASAS MULTAS Y CONTRIBUCIONES	\$ 111.235.338.307	\$ 108.551.530.593	\$ 117.401.543.019	\$ 118.556.195.920
OTROS INGRESOS	\$ 100.000.000	\$ 1.388.297.424	\$ -	\$ 1.721.881.038
CONTRIBUCIONES PARAFISCALES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 32.788.000
B - RECURSOS DE CAPITAL	\$ 4.337.893.635	\$ 6.586.623.996	\$ 2.500.000.000	\$ 8.276.143.943
CRÉDITO EXTERNO	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
AUTORIZADO				
CRÉDITO INTERNO	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
PERFECCIONADO				
AUTORIZADO				
RENDIMIENTO INVERSIONES FRAS.	\$ 2.400.000.000	\$ 6.284.884.989	\$ -	\$ 7.484.176.802
DIFERENCIAL CAMBIARIO				
RECURSOS DEL BALANCE	\$ 1.937.893.635	\$ 301.739.007	\$ 2.500.000.000	\$ 791.967.141
VENTA DE ACTIVOS				
EXCEDENTES FINANCIEROS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
CANCELACIÓN RESERVAS				
RECUPERACIÓN DE CARTERA				
OTROS RECURSOS DEL BALANCE	\$ 1.937.893.635	\$ 301.739.007	\$ 2.500.000.000	\$ 791.967.141
DONACIONES				

	2014		2015	
	AFORO	INGRESOS	AFORO	INGRESOS
II - APORTES PRESUPUESTO NACIONAL	\$ 3.391.000.000	\$ 2.414.137.896	\$ 3.027.600.000	\$ 1.526.329.387
FUNCIONAMIENTO	\$ 3.391.000.000	\$ 2.414.137.896	\$ 3.027.600.000	\$ 1.526.329.387
SERVICIO DE LA DEUDA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
INVERSIÓN	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL INGRESOS I + II	\$ 119.064.231.942	\$ 119.575.490.260	\$ 123.429.143.019	\$ 130.915.269.202
	APROPIACIÓN DEFINITA	EJECUCIÓN ACUMULADA AÑO	APROPIACIÓN DEFINITA	EJECUCIÓN ACUMULADA AÑO
TOTAL PRESUPUESTO	\$ 119.064.231.942	\$ 114.440.395.331	\$ 123.429.143.019	\$ 120.028.884.172
FUNCIONAMIENTO	\$ 109.245.000.000	\$ 105.187.299.223	\$ 111.368.430.000	\$ 109.026.638.325
GASTOS DE PERSONAL	\$ 58.964.230.000	\$ 58.072.192.051	\$ 55.463.178.000	\$ 55.247.372.666
GASTOS GENERALES	\$ 11.131.470.000	\$ 10.275.450.048	\$ 9.106.670.000	\$ 8.456.133.451
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	\$ 39.149.300.000	\$ 36.839.657.125	\$ 46.798.582.000	\$ 45.323.132.207
INVERSIÓN	\$ 9.819.231.942	\$ 9.253.096.107	\$ 12.060.713.019	\$ 11.002.245.847

ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO

G4-DMA a Los salarios para la Entidad son fijados de acuerdo con lo dispuesto por el Gobierno Nacional.

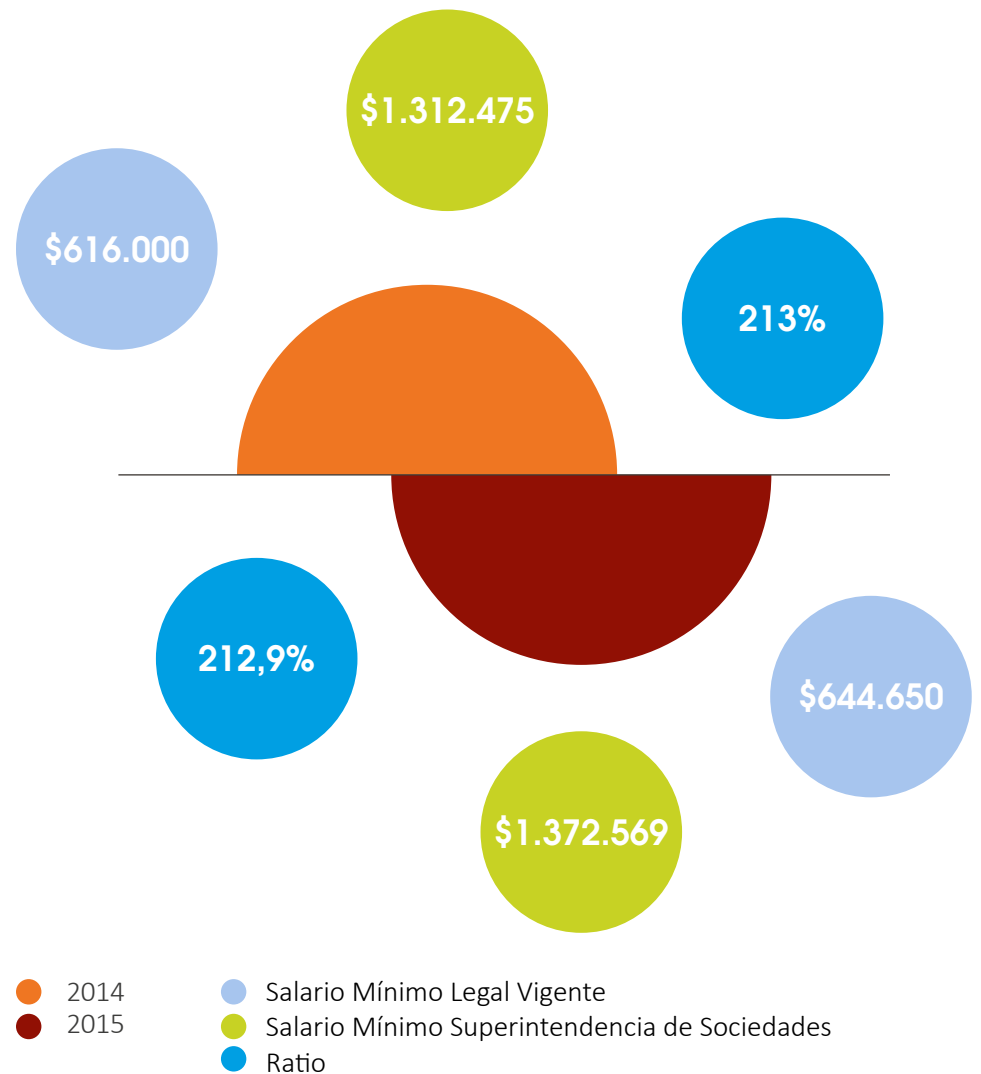
G4-DMA b La Entidad ajusta su escala salarial de acuerdo con sus procedimientos internos, tomando como referencia lo dispuesto por el Gobierno Nacional.

G4-DMA c Estos ajustes a los salarios son sujetos de control por parte de los entes pertinentes.

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL DESGLOSADO POR GÉNERO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN LAS OPERACIONES SIGNIFICATIVAS

G4-EC5

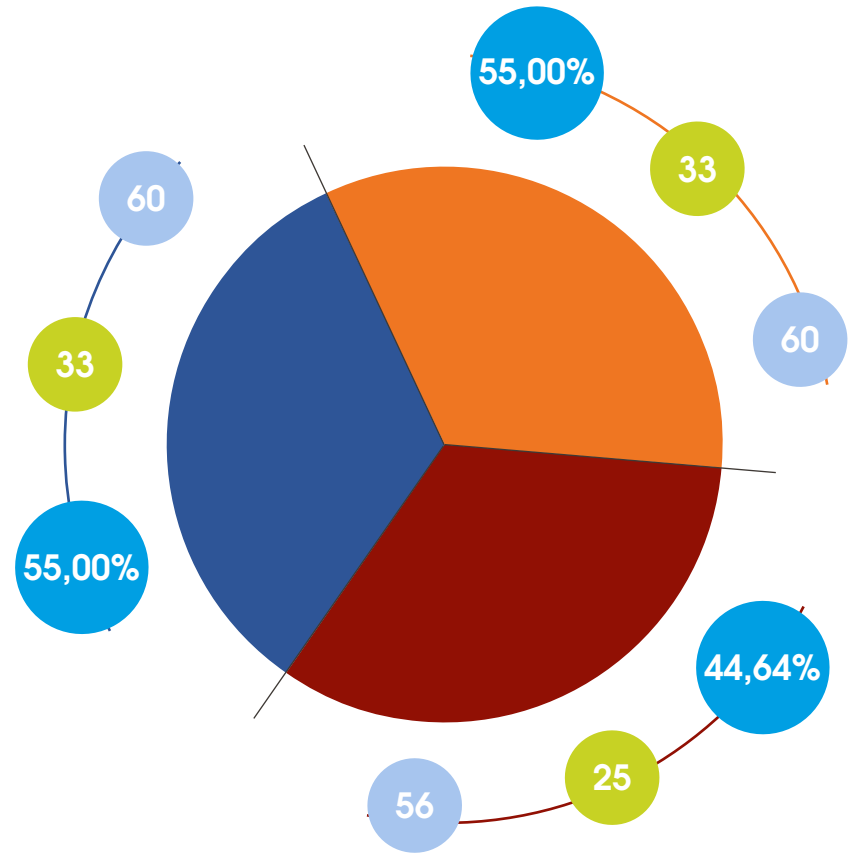
Los salarios en la Entidad son fijados de acuerdo con lo ordenado en la ley. Estos son los valores estipulados para los años objeto del reporte.



G4-EC6

PORCENTAJE DE ALTOS DIRECTIVOS PROCEDENTES DE LA COMUNIDAD LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS

Para la Superintendencia de Sociedades, las operaciones significativas se desarrollan en las Intendencias Regionales, para este caso la distribución por género de los Intendentes el 33,3% corresponde a mujeres y el 66,7% a hombres, todos naturales de sus respectivas regiones.



● 2013
 ● 2014
 ● 2015

● # de integrantes en la Alta Dirección*
 ● # de mujeres en la Alta Dirección*
 ● % de mujeres en la Alta Dirección*

ASPECTO: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

G4-DMA a

La Entidad establece anualmente su plan de adquisiciones para todo el periodo de ejecución y puede ser consultado en la página web de la institución.

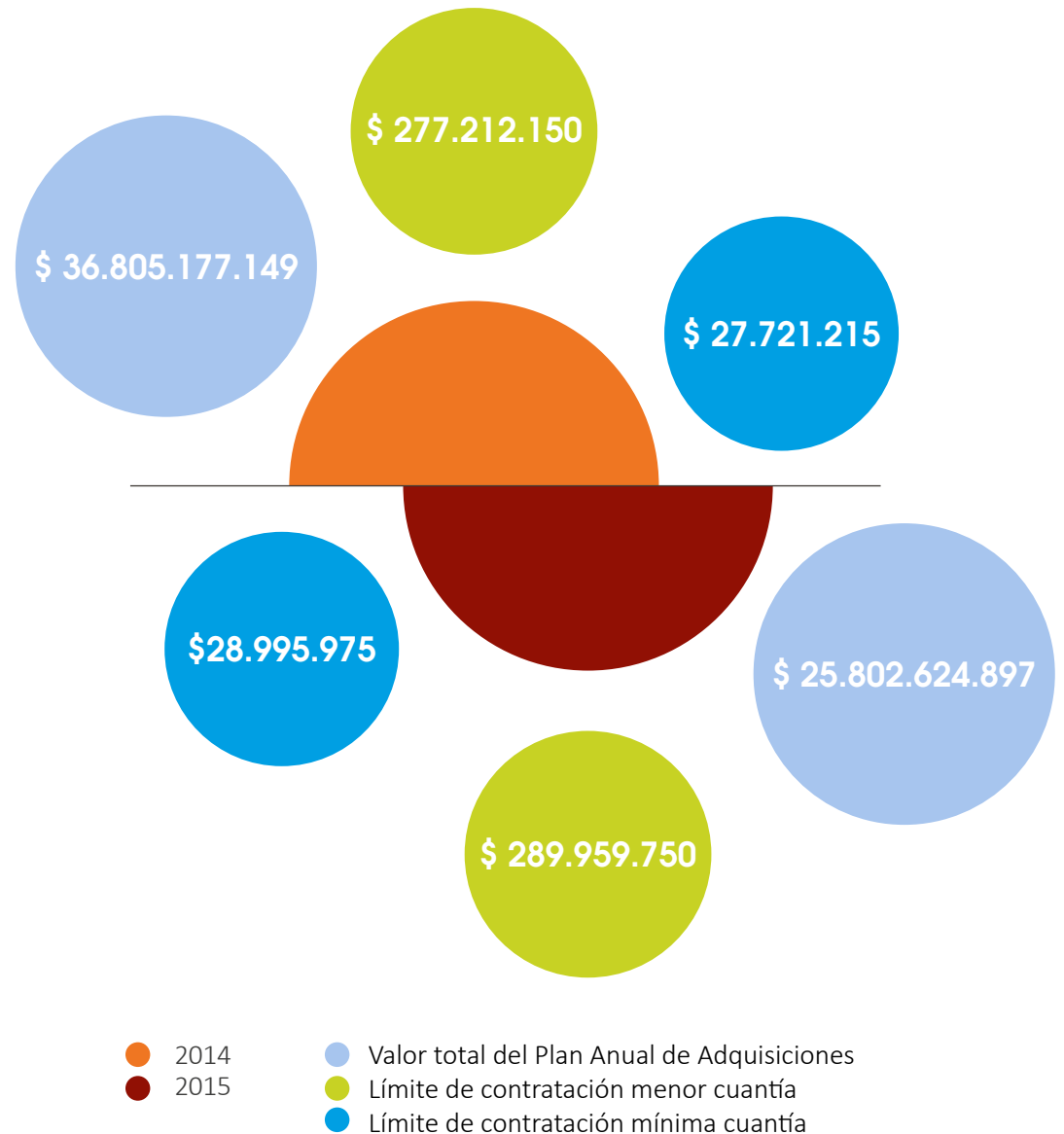
Los procesos de contratación se publican en el portal del SECOPII, de forma pública y transparente para que todos los proveedores que deseen participar en la adjudicación obtengan toda la información y puedan realizar seguimiento a los procesos en los que participan.

G4-DMA b

Para el año 2014 los valores tope planteados fueron los siguientes:

G4-DMA c

Cada contrato del PAA tiene un administrador (supervisor) de contrato que se encarga de hacer seguimiento a la ejecución, y de esta manera asegurar que se cumplan los criterios de calidad y costo especificados.



PORCENTAJE DEL GASTO EN LOS LUGARES CON OPERACIONES SIGNIFICATIVAS QUE CORRESPONDEN A PROVEEDORES LOCALES

G4-EC9

La Entidad contrata con proveedores y contratistas que tienen sus operaciones en Colombia. En este sentido se busca dar prelación a los proveedores locales.

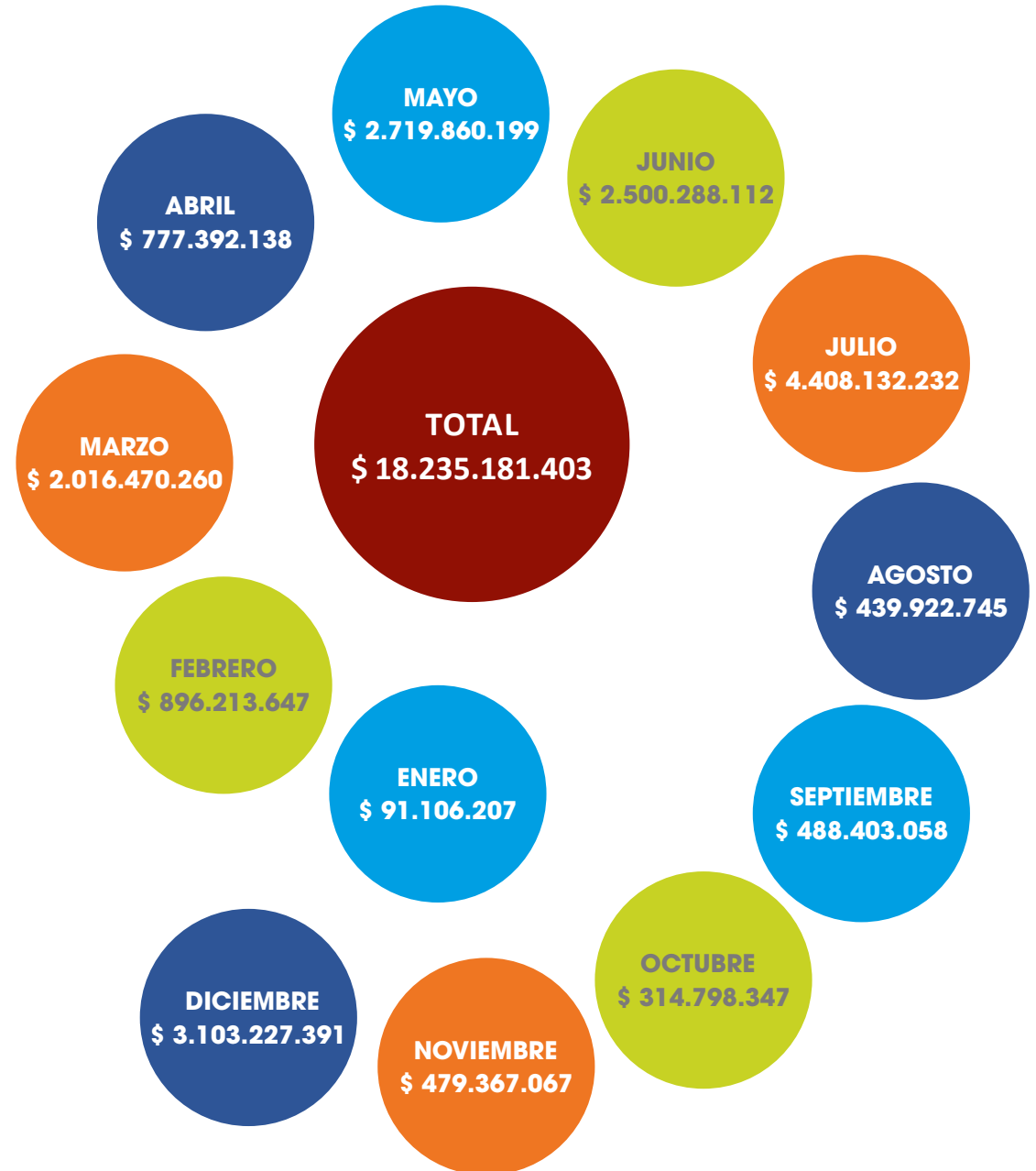
En el año 2014 se ejecutaron 137 contratos; la información referente a este periodo se puede consultar en el link:

<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/subdireccion-administrativa-contratacion/reporte-mensual-contratos/Paginas/Reporte-2014.aspx>

Durante el 2015 se ejecutaron en total 149 contratos, así:

Del total de los contratos ejecutados solamente uno no se finalizó.

Aún está pendiente la evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos y ambiental, aspecto que se fortalecerá para futuros reportes.



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

03

CATEGORÍA

〈 E N T O R N O A M B I E N T A L 〉

La Superintendencia de Sociedades cuenta con un programa de gestión ambiental que forma parte del Sistema de Gestión Integrado.

El programa de gestión ambiental de la Superintendencia está conformado por los siguientes planes y programas:

- 01**

Plan de gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos
- 02**

Programa para la gestión integral de residuos peligrosos
- 03**

Programa para el control de emisiones atmosféricas y ruido
- 04**

Programa de gestión integral de residuos sólidos
- 05**

Programa de uso y consumo inteligente de los recursos e insumos (Procure)

Mediante estos programas se dictan medidas y recomendaciones para motivar el uso inteligente del agua y la energía, y se establecen metas anuales de reducción del consumo, junto con sus indicadores de evaluación y seguimiento. Entre las actividades que se desarrollan están las siguientes:



Todos estos planes y programas cuentan con diferentes actividades, y establecen unas metas anuales de reducción y consumo, junto con sus indicadores de evaluación y seguimiento los cuales hacen parte del Sistema Integrado de Gestión.

ASPECTO: MATERIALES

G4-DMA a

El programa busca realizar la gestión integral de los residuos sólidos y los residuos de tratamiento especial, como parte del mejoramiento continuo y para minimizar los riesgos al ambiente.

G4-DMA b

Se lleva a cabo en las instalaciones de la Entidad a nivel nacional (Bogotá, Bucaramanga, Barranquilla, Cartagena, Cali, Cúcuta, Manizales y Medellín).

G4-DMA c

Se monitorea permanentemente y se consignan los resultados alcanzados en el Sistema de Gestión Integrado-SGI.

PLAN DE GESTIÓN DE RESIDUOS - RESPEL

Conforme a los programas creados desde el Departamento de Gestión Ambiental, el SGI cuenta con las siguientes iniciativas para la gestión de residuos sólidos:

Las acciones que se desarrollan dentro del programa están enmarcadas dentro de una cultura de aprovechamiento eficiente, separación, reutilización, reciclaje y la adecuada disposición final con entidades especializadas y certificadas.

En el programa también se incluyen metas de reducción de la generación de residuos y posterior evaluación y seguimiento.



Plan de gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos



Programa para la gestión integral de residuos peligrosos



Programa de gestión integral de residuos sólidos

El programa plantea desarrollar las siguientes actividades:

1

Verificar e inspeccionar los puntos ecológicos y registrar los hallazgos en el formato GINF-F-027 Inspecciones Ambientales.

2

Sensibilizar acerca de la importancia de la separación en la fuente de los residuos, a través de publicaciones.

3

Cuantificar y caracterizar residuos ordinarios por la metodología del cuarteo.

4

Solicitar servicio de recolección especial con la empresa de aseo para los residuos de poda.

5

Recorrer las dependencias en la sede de Bogotá para recolectar papel para reciclar.

6

Gestionar la entrega de los residuos aprovechables al gestor para realizar su disposición final.

7

Recolectar tapas.

8

Actualizar el registro de residuos generados en el formato GINF-F-023 Control de Residuos.

9

Capacitación al personal que maneja Respel.

10

Verificar la unidad de almacenamiento según parámetros técnicos (tipo de residuos- aparatos eléctricos y electrónicos, computadores y periféricos) y revisar que no se estén almacenando otros tipos de residuos como peligrosos, ordinarios y reciclables, además de aplicar las acciones correctivas.

11

Coordinar la disposición de los residuos eléctricos y electrónicos en su unidad de almacenamiento y su formato de control de entrada y salida.

12

Socializar el plan de Respel en las Intendencias Regionales y en Bogotá.

13

Adelantar seguimiento a la disposición de residuos eléctricos y electrónicos y su señalización en las Intendencias Regionales.

14

Divulgar los planes que adopte la Entidad para el manejo de los residuos eléctricos y electrónicos.

MATERIALES POR PESO Y VOLÚMEN

G4-EN1

En el 2015 comenzó la medición de residuos no peligrosos; en total se registraron 482,2 kg de material ordinario. Para el 2016 se incorporará, dentro del Sistema de Gestión Ambiental de la Entidad, el programa de residuos peligrosos, y se pondrán a disposición los elementos y las herramientas necesarias para su medición.

ASPECTO: ENERGÍA

G4-DMA a

Teniendo en cuenta que la matriz energética del país proviene en su mayoría de centrales hidráulicas, la reducción del consumo de energía eléctrica es un aspecto importante dentro de la gestión ambiental de la organización.

G4-DMA b

En este sentido, la guía GINF-G-004 VERSIÓN 002 presenta diferentes acciones, que pueden realizar los funcionarios y contratistas para reducir el consumo de agua y energía.

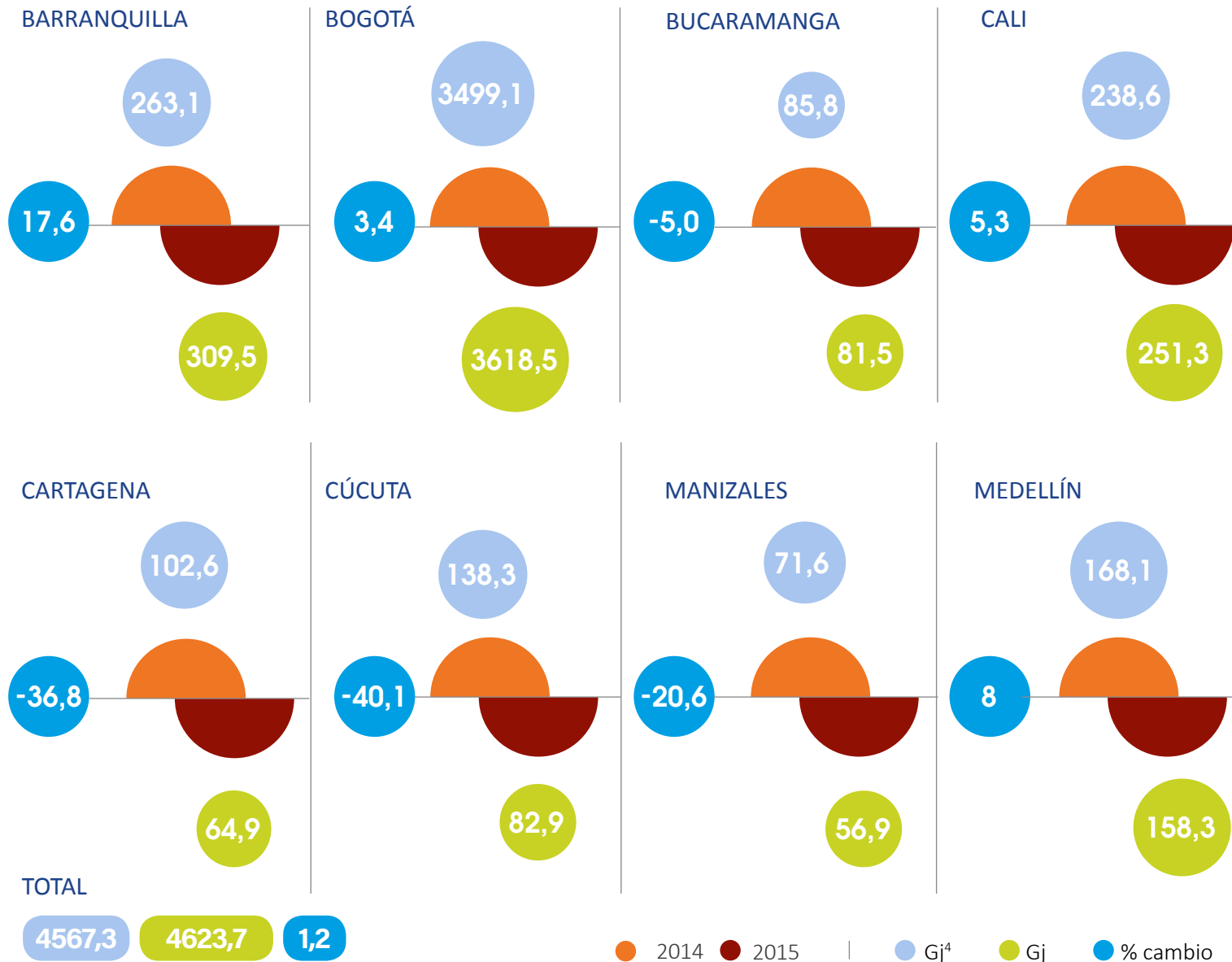
G4-DMA c

Las auditorías internas y externas del sistema de gestión integrado aseguran una mayor toma de conciencia por parte de los funcionarios, en cuanto a la importancia de gestionar este aspecto en particular.



G4-EN3 CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

CONSUMO DE ENERGÍA



Los resultados presentan una reducción del 1,2% en el consumo de energía en toda la operación de la Entidad a nivel nacional, pese a que en Bogotá se registra el mayor consumo, con un crecimiento del 3,4%.

La medición permitió identificar oportunidades de mejora que facilitaron la aprobación de un proyecto para el cambio de luminarias, por valor de \$300 millones para la sede de Bogotá, que se desarrollará en el año 2016, con lo cual se espera alcanzar una reducción del consumo de un 15%, aproximadamente.

⁴. 1 Kw – Hr = 36000 joules

ASPECTO: AGUA

G4-DMA a

A partir de la gestión ambiental de la institución y la priorización sobre el uso y ahorro del agua, que se deriva del fenómeno de El Niño, se emprendieron diferentes actividades de sensibilización para lograr reducciones en el consumo.

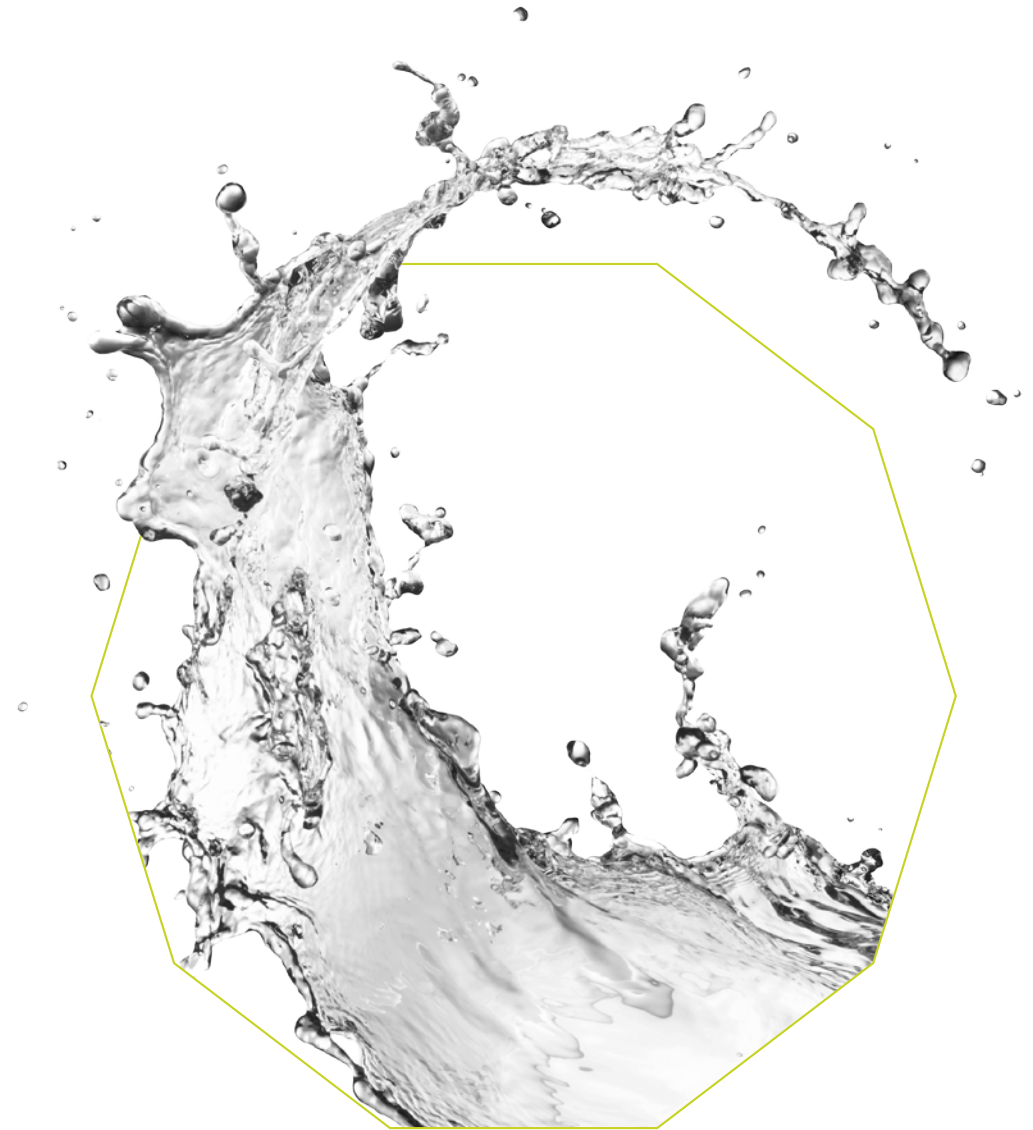
El programa para el uso eficiente y ahorro del agua forma parte del Sistema de Gestión Ambiental de la Superintendencia de Sociedades, y se denomina PROCURE, el cual tiene como objetivo optimizar el uso de los recursos e insumos en la Entidad.

G4-DMA b

El agua utilizada por la Entidad es captada, en su totalidad, de líneas de acueductos municipales. Los datos se toman de las lecturas de los contadores suministrados por las empresas de servicios públicos, siempre que sea posible; este no es el caso de Medellín, pues allí no se puede obtener el dato de consumo debido a que no se cuenta con un medidor independiente en esa sede.

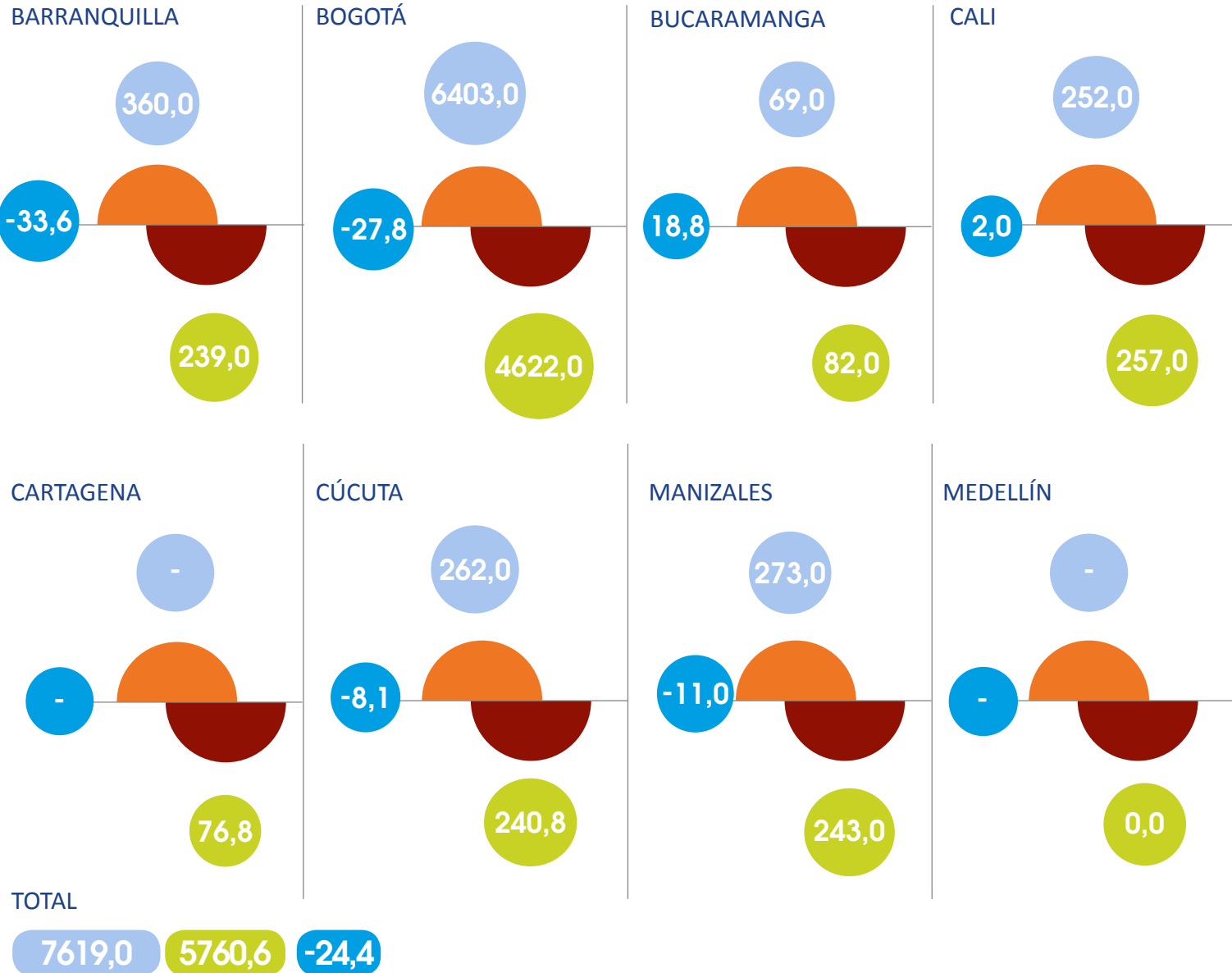
G4-DMA c

Las auditorías internas y externas del sistema de gestión integrado aseguran una mayor toma de conciencia de parte de los funcionarios en cuanto a la importancia de gestionar este aspecto en particular.



G4-EN8 } **CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA SEGÚN LA FUENTE**

CONSUMO AGUA (m³)⁵



El resultado muestra que entre el 2014 y el 2015 se redujo el consumo de agua en 24,4% en toda la Entidad, a pesar de que en Bucaramanga y Cali el consumo aumentó. También se identificó que en Bogotá se logró una disminución del 27,8%.

⁵ Metro cúbico

ASPECTO: BIODIVERSIDAD

G4-DMA a

La Superintendencia es plenamente consciente de la importancia de proteger la biodiversidad, que es una de las mayores riquezas de Colombia. Es pertinente aclarar que para la institución este aspecto no se considera material.

ASPECTO: EMISIONES

G4-DMA a

Para el cálculo de huella de carbono organizacional se estableció como metodología que se debe seguir el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), estándar corporativo de contabilidad y reporte, que es aceptado y adoptado internacionalmente por organizaciones empresariales, al igual que por ONG y gobiernos.

G4-DMA b

Las instalaciones incluidas en el límite organizacional son:

- Intendencia de Barranquilla
- Intendencia de Bogotá
- Intendencia de Bucaramanga
- Intendencia de Cali
- Intendencia de Cartagena
- Intendencia de Cúcuta
- Intendencia de Manizales
- Intendencia de Medellín

G4-DMA c

Las mediciones realizadas corresponden al año 2015 y fueron llevadas a cabo por la empresa Visión Sostenible S.A.S.; se auditaron bajo los lineamientos del Sistema de Gestión Integrado de la Entidad.

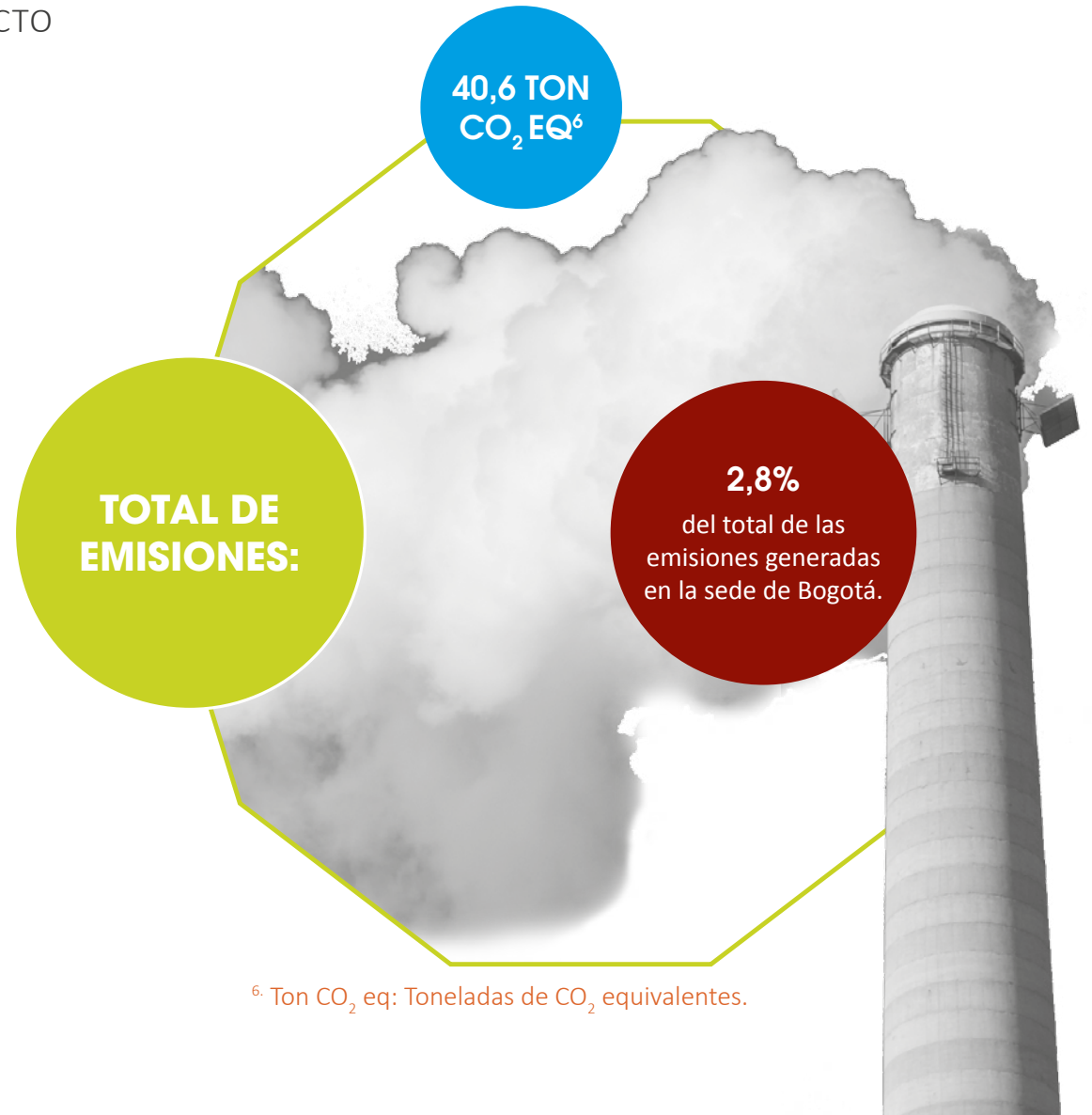


G4-EN15

EMISIONES DIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (ALCANCE 1)

Se incluyen las emisiones asociadas al consumo de combustibles de las instalaciones, que principalmente apoyan las plantas eléctricas de emergencia.

Se incluyen las emisiones asociadas al combustible consumido por los vehículos propios de la Entidad.

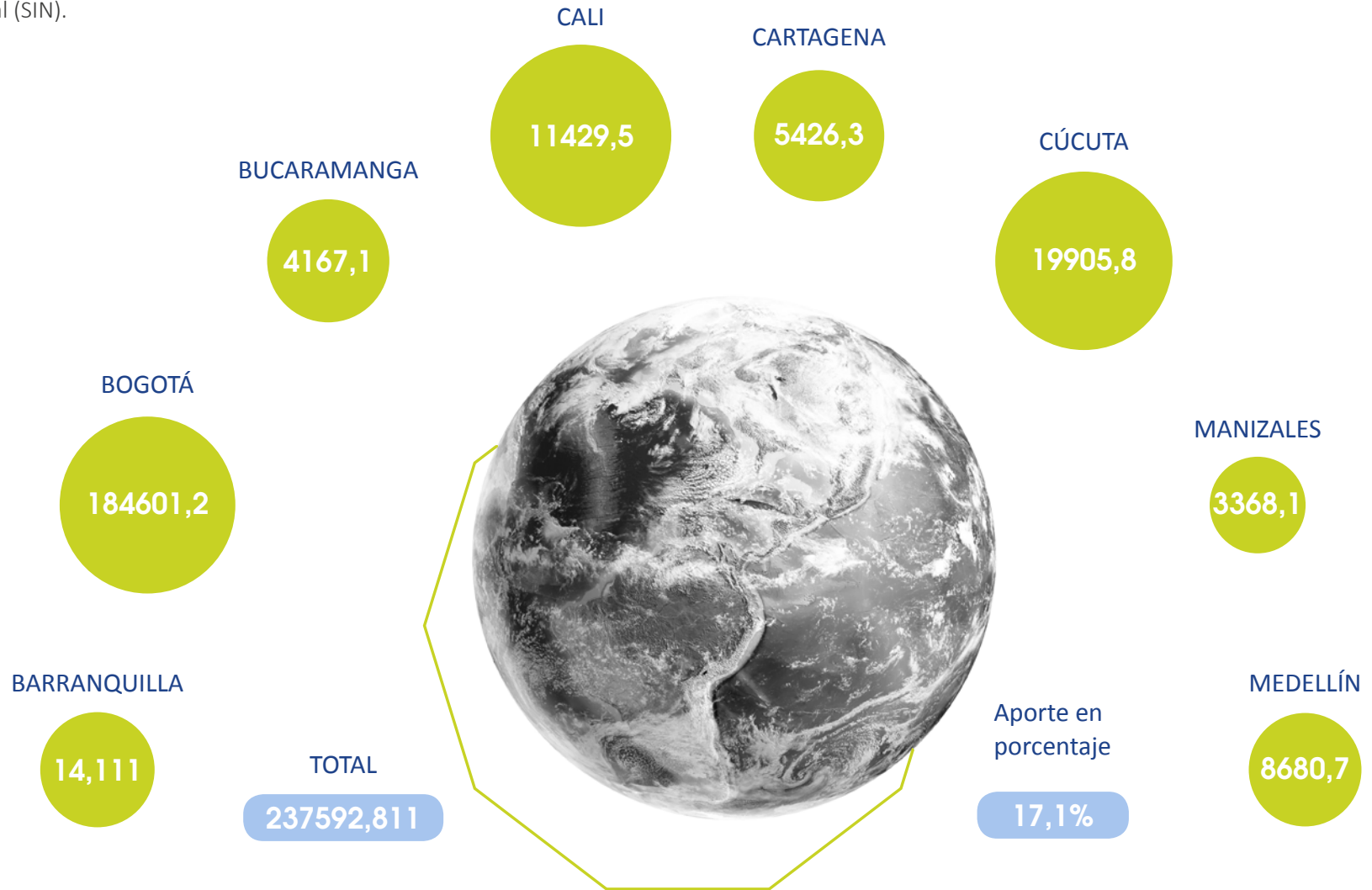


⁶ Ton CO₂ eq: Toneladas de CO₂ equivalentes.

G4-EN16

EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO AL GENERAR ENERGÍA (ALCANCE 2)

Se incluyen las emisiones referentes a la energía eléctrica consumida por las instalaciones y que por su ubicación están vinculadas al Sistema Interconectado Nacional (SIN).

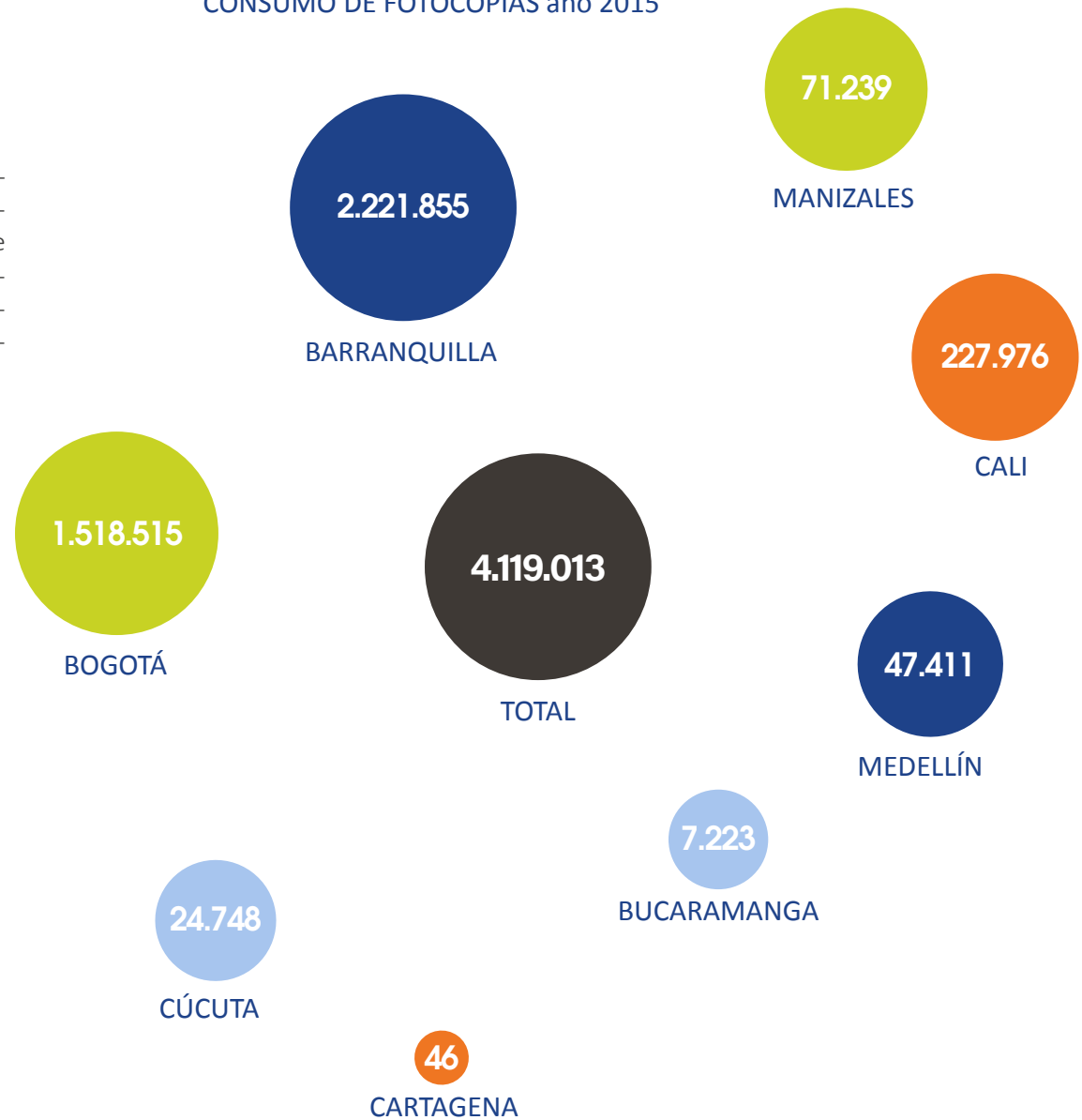


OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (ALCANCE 3)

G4-EN17

Consumo de papel: se incluyen las emisiones asociadas a la producción del papel consumido por la Entidad. Se excluyen las emisiones asociadas a la parte comercial y distribución del papel por parte del productor y distribuidor, que es contratado por la Entidad. En el 2015, el consumo de papel utilizado especialmente en fotocopias fue el siguiente:

CONSUMO DE FOTOCOPIAS año 2015





Desplazamiento en vehículos externos

Se incluyen las emisiones generadas por el desplazamiento de los funcionarios durante la ejecución de sus actividades, que se realizan en medios de transporte ajenos a la Entidad.



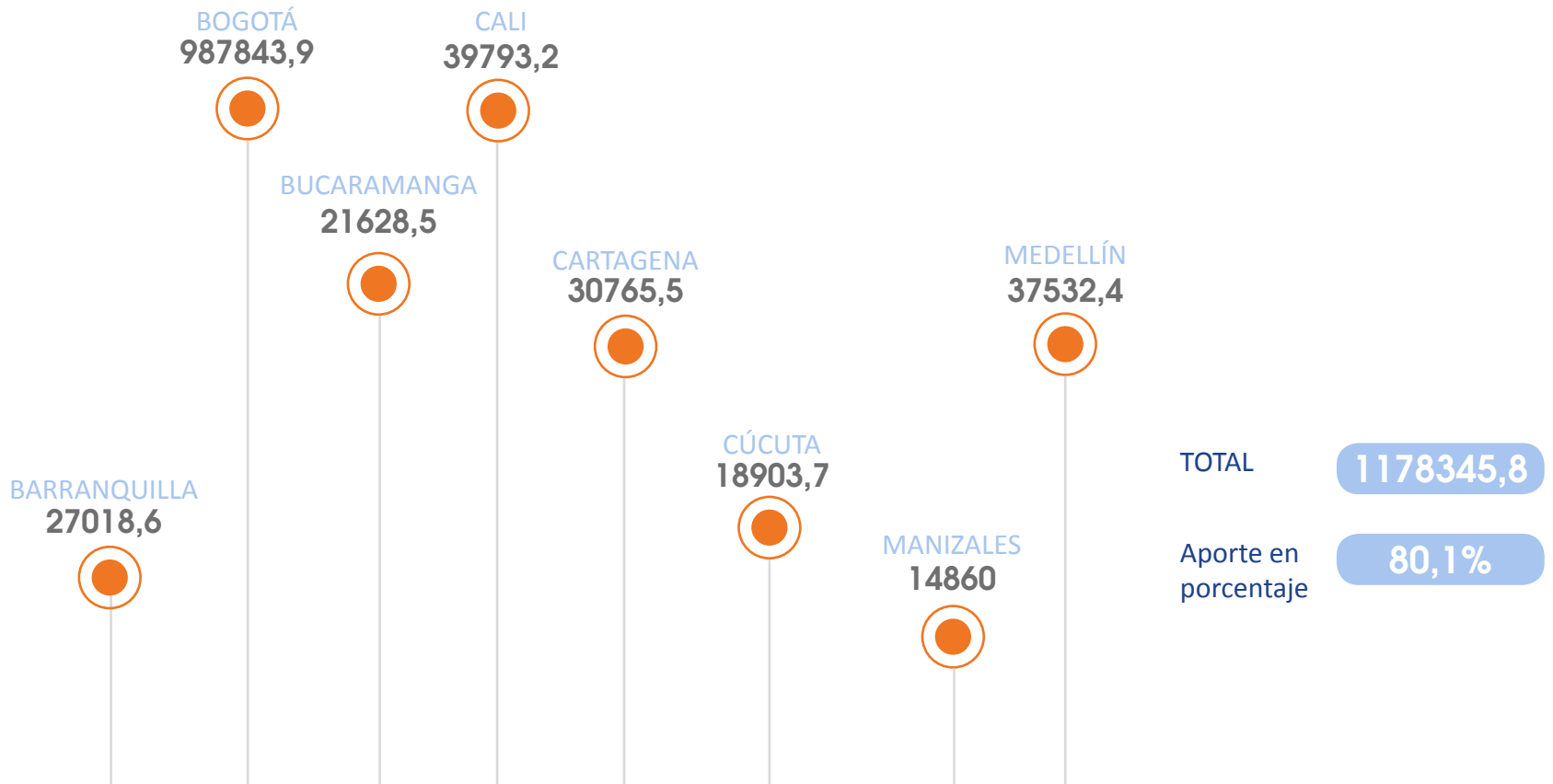
Transporte de empleados

Se incluyen las emisiones generadas por el desplazamiento de los empleados desde sus hogares hasta su lugar de trabajo, y que se hace por sus propios medios.



Capacitaciones externas

Se incluyen las emisiones generadas por eventos de capacitación que son realizados en instalaciones ajenas a la Entidad.



De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos y las tendencias observadas a nivel nacional y en cada instalación de la Superintendencia, se pudo concluir lo siguiente:

01

Durante el periodo de estudio, se calcularon 1.470,6 Ton de CO₂ eq. emitidas, que pueden ser compensadas con la siembra de aproximadamente 5.252 árboles, los cuales tardarían alrededor de 20 años en capturar el CO₂ emitido en 12 meses de operación de la Superintendencia.

02

Las emisiones directas relacionadas con operaciones propias de la función misional de la Superintendencia representan solo el 2,8% del total de emisiones de GEI. Adicionalmente, apenas el 17,1% corresponde al consumo de electricidad de las instalaciones administrativas.

03

Las emisiones de GEI por actividades indirectas diferentes al consumo eléctrico (alcance 3) representan el mayor porcentaje a nivel global y también por Intendencia. Este grupo de emisiones representan el 80,1% del total de emisiones calculadas en este estudio, de lo cual el 70,85% corresponde a los traslados de los empleados de la Superintendencia para llegar a sus oficinas y hogares.

04

Dentro de los grupos de actividades que emiten GEI se encontró que uno de los más representativos es el traslado de funcionarios en sus vehículos particulares para llegar a la oficina y regresar a sus casas. El 42,33% de los funcionarios se transporta en vehículo propio a gasolina, la cual es la opción más contaminante.

05

Las instalaciones en Bogotá emiten el 82,5% del total de GEI de la Entidad a nivel nacional, lo cual es esperado, ya que tienen la mayor cantidad de funcionarios. Sin embargo, en términos relativos (por unidad de ETC⁷) está en el rango del promedio de todo el país.

⁷ ETC: Equivalente a Tiempo Completo

06

Todas las instalaciones de la Superintendencia, a excepción de Cúcuta, tienen eficiencias energéticas similares, promediando 0,208 Ton CO₂ eq./ETC. Medellín es la edificación menos contaminante en términos relativos, con 0,155 Ton CO₂ eq./ETC.

07

El programa de reducción de consumo de papel está dando excelentes resultados en la Superintendencia, ya que las emisiones de GEI correspondientes a este concepto no son significativas, lo cual indica que los esfuerzos en esta materia han sido satisfactorios.

08

La Intendencia de Cúcuta se muestra como la edificación menos eficiente en términos relativos de generación de GEI, con 0,647 Ton de CO₂ eq. por ETC. Esto se debe, presumiblemente, a obsolescencias de infraestructura que la hacen consumir más electricidad de la requerida.

09

El consumo de electricidad representa el 17,1% del total de emisiones de GEI de la Superintendencia, cifra que muestra que en este aspecto pueden explorarse oportunidades para el mejoramiento de la infraestructura de sus edificaciones.

10

Las emisiones de GEI directas (alcance 1) por motivo de consumo de gasolina de vehículos propios y ACPM para plantas de emergencia eléctrica, etc., no constituyen un porcentaje representativo de emisiones, ya que solo registran un 2,8% del total.

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES

G4-EN18

DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Para próximos informes se presentará el resultado de este indicador.

REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES

G4-EN19

DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

En los siguientes informes se podrá determinar la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, partiendo de la línea de base presentada en este informe.

ASPECTO: PRODUCTOS Y SERVICIOS

G4-DMA a

La Entidad busca nuevas formas de prestar sus servicios, diferentes a canales presenciales.

G4-DMA b

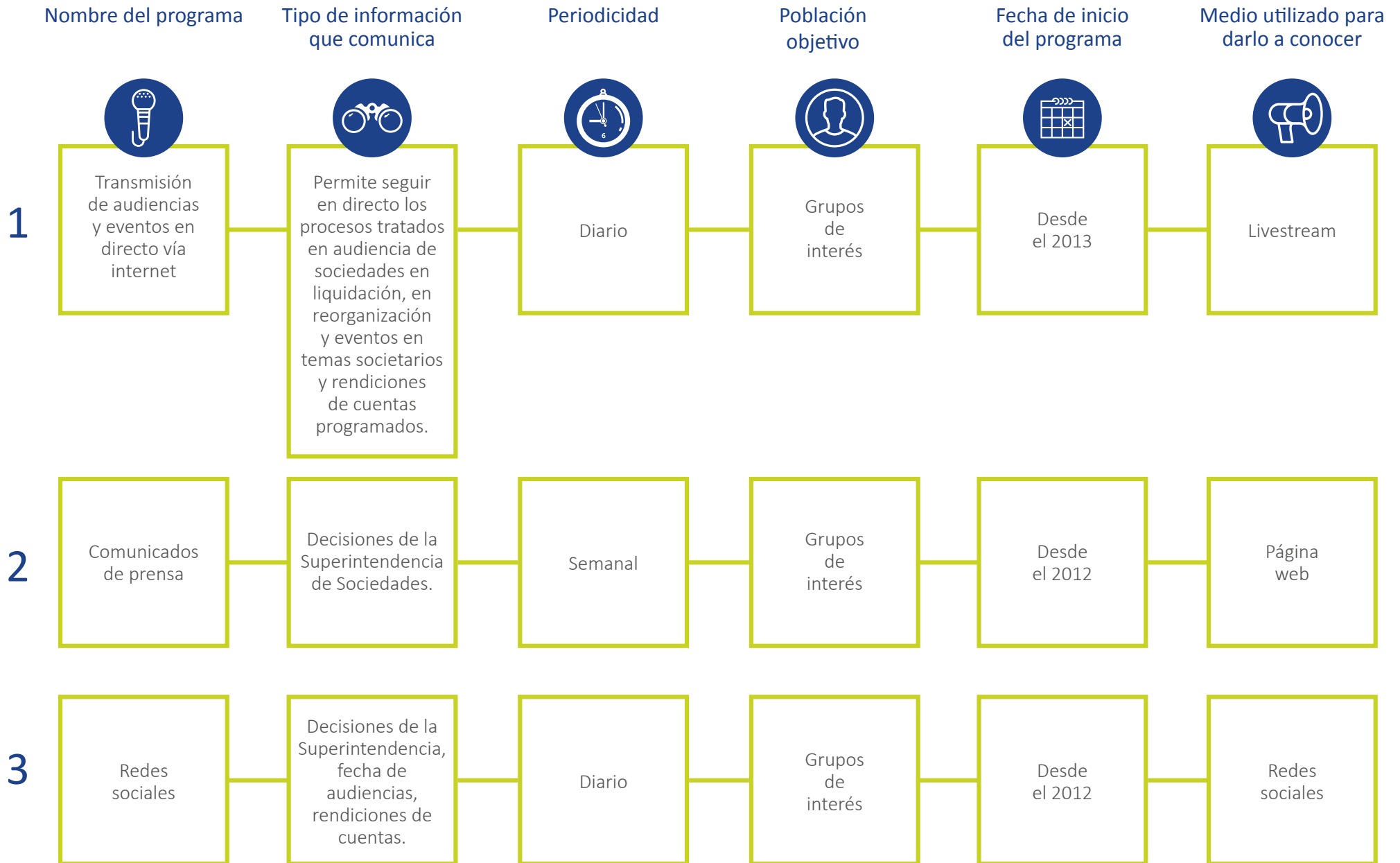
En este sentido ha emprendido diferentes estrategias, que permitan una mejor accesibilidad de sus servicios a una mayor cantidad de personas a la vez, disminuyendo su impacto ambiental.

G4-DMA c

Se mide el número de personas conectadas a las transmisiones de streaming y seguidores en redes sociales.



G4-EN27 MITIGACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS



ASPECTO: CUMPLIMIENTO REGULATORIO

G4-DMA a

La Entidad identifica los aspectos legales ambientales que le son aplicables en su Sistema de Gestión Ambiental.

G4-DMA b

Para identificarlos, mantiene la matriz de aspectos legales debidamente actualizada.

G4-DMA c

Esta matriz es auditada conforme a lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

G4-EN29

VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS SIGNIFICATIVAS Y NÚMERO DE SANCIONES NO MONETARIAS POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LA NORMATIVA AMBIENTAL

La Entidad no recibió multas por temas ambientales en el periodo objeto de la memoria.



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

04

CATEGORÍA

◀ D E S E M P E Ñ O S O C I A L ▶

01

SUBCATEGORÍA

◀ P R Á C T I C A S L A B O R A L E S ,
Y T R A B A J O D E C E N T E ▶

ASPECTO: EMPLEO

G4-DMA a

El empleo es uno de los aspectos materiales más importantes de la Entidad; por ello, se presta especial atención en garantizar el acceso a las ofertas de forma transparente, generando igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.

G4-DMA b

Las vacantes disponibles se tramitan y adjudican por concurso de méritos.

G4-DMA c

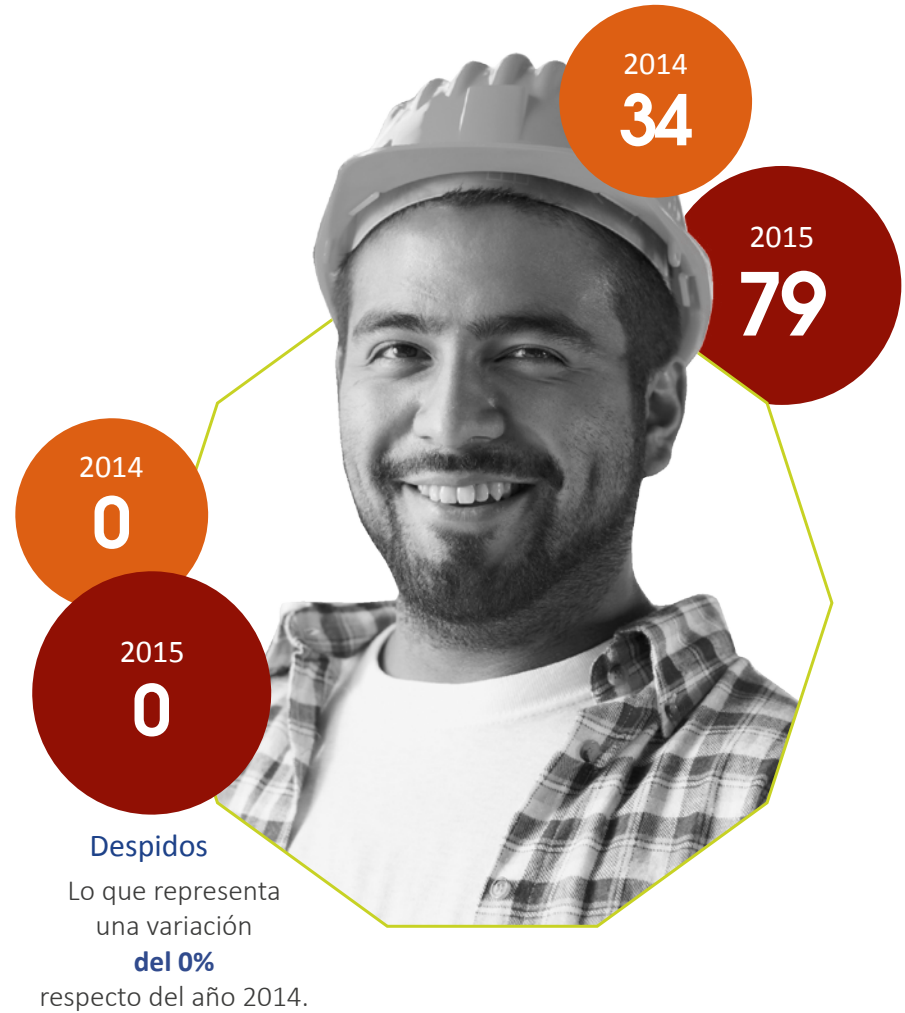
Si bien la oferta no es amplia, debido a que es altamente especializada, se ajusta de acuerdo con las necesidades de la Entidad.

G4-LA1

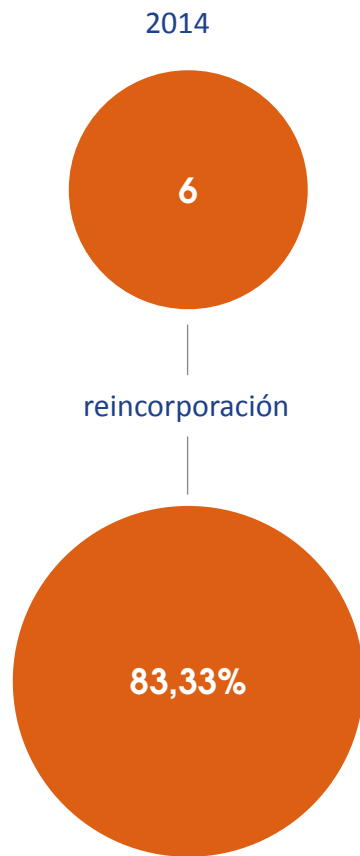
NÚMERO TOTAL Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE LA PLANTILLA , DESGLOSADOS POR GRUPO ETARIO, GÉNERO Y REGIÓN

Incorporaciones

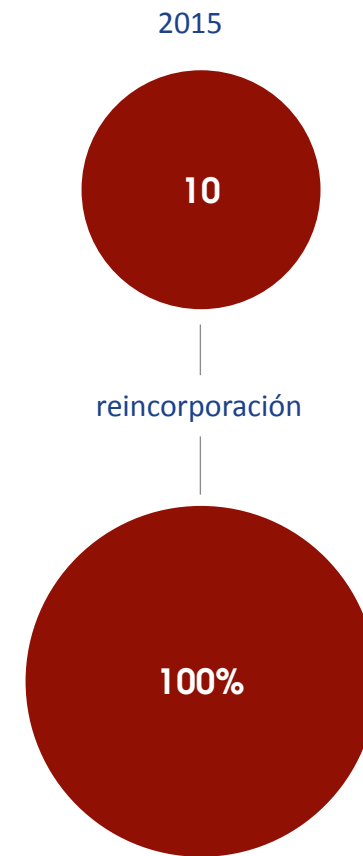
Con una variación **del 102,9%** entre el 2014 y el 2015.



G4-LA3



Las cifras representan una variación **del 16,67%** respecto del año 2014.



ASPECTO: RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN

PLAN DE BIENESTAR PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

La Entidad busca permanentemente brindar una mejor calidad de vida personal y laboral para sus funcionarios, y así obtener, a su vez, una mayor productividad y una reducción en los costos administrativos. La institución fomenta el desempeño de actividades y

funciones del empleado que no requieran su presencia física, por medio del desarrollo de tecnologías y el incremento de la confianza del empleador hacia el empleado, gracias al cumplimiento de metas, a través de la medición de resultados.

Dentro de los principales programas de bienestar tenemos:

Teletrabajo

El proyecto se inicia con un piloto, el 22 de mayo del 2015, dirigido a personas con movilidad reducida o alguna afectación de salud. El teletrabajo se formalizó posteriormente mediante la Resolución número 510-982 del 14 de diciembre de 2015, y se elaboró el manual GTH-M-003, que forma parte del Sistema de Gestión Integrado. La normatividad se amplió para todos los funcionarios de la Superintendencia, tanto de Bogotá como de las Intendencias Regionales.

La iniciativa arrojó los resultados esperados y no se presentó ninguna interrupción del servicio, ni se vio

afectada la calidad del trabajo, por lo que se consideró viable la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral dentro de la Superintendencia de Sociedades.

El proyecto de teletrabajo es permanente, y se formalizó y firmó debidamente por el Superintendente de Sociedades; su manual forma parte del Sistema de Gestión Integrado para asegurar el proceso.

De igual manera, el proyecto de bienestar es permanente, y se expide anualmente una resolución, a través de la cual se fijan los recursos para su desarrollo.

Salario emocional

Es un programa que nace en el año 2015, y que ha sido pensado y diseñado para el funcionario y su familia, con el fin de promover un alto nivel de calidad de vida e incentivar su desarrollo personal dentro de nuestra institución.

De igual manera, los beneficios incluyen actividades que se han vuelto permanentes, como las **vacaciones recreativas para niños**.



BENEFICIOS



Dos entradas a cine y un cine combito para compartir en familia durante una tarde.



Un bono de Crepes & Waffles.



Terapia revitalizante: masaje relajante en espalda y cuello, con enfoque en zona de tensión, montaje con camillas en cabinas privadas, pétalos de rosas, velas, música, lámparas decorativas y aromaterapia, de 30 minutos de duración.



Medio día de descanso para la fecha de cumpleaños, opción que puede tomar ese mismo día u otro de esa semana.



Talleres en diversos temas: 'Cómo mejorar la energía personal', 'Pautas de crianza', 'Pérdida o duelo familiar', 'Ser padres de un adolescente', taller de auto-reiki.

COLABORADORES BENEFICIADOS

CINE

85

417

BONOS CREPES & WAFFLES

85

366

TERAPIA REVITALIZANTE

135

Masajes

- Bogotá
- Regionales

TALLERES



que contribuyen a la mejora del clima organizacional y mayor sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la entidad. Los temas fueron los siguientes:



01

Flexibilidad laboral

está dirigido a funcionarios que adelanten estudios o que dicten clases; bajo esta modalidad existen compensaciones de tiempo para tomar turnos de descanso en Semana Santa y fin de año.

02

Espacios de bienestar

casino con precios especiales en las comidas, terraza verde (espacio para que los funcionarios puedan calentar su almuerzo o llevar a cabo reuniones para celebraciones).

03

Créditos de vivienda

en el 2015 se aprobaron créditos por valor de \$ 2.490.030.840.

G4-DMA a

Cada año la Entidad realiza una encuesta de clima laboral que busca medir el grado de satisfacción de los funcionarios y encontrar nuevas oportunidades de innovar en el relacionamiento con ellos, teniendo en cuenta que la reputación de la Supersociedades está en función de la identidad de las personas con la organización.

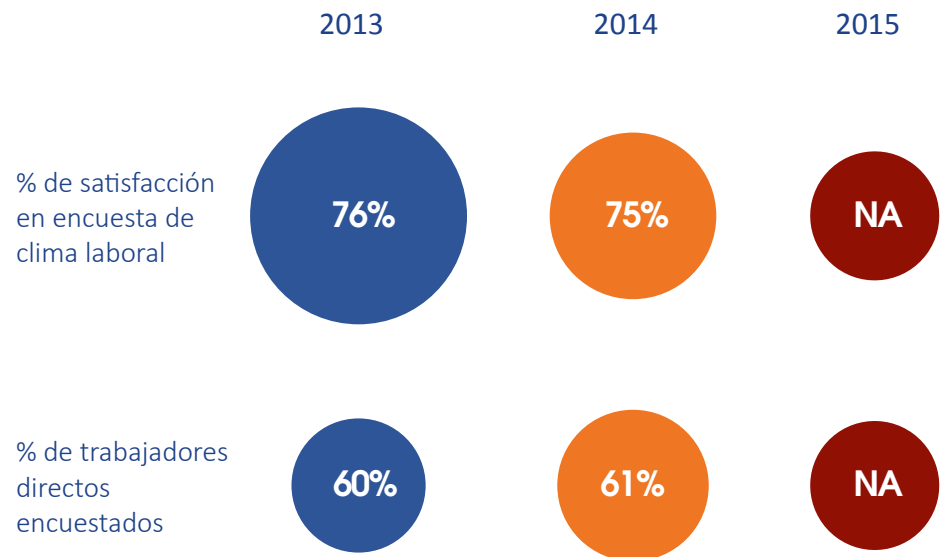
G4-DMA b

Con base en los resultados se establecen los programas de bienestar de la Entidad, de acuerdo con el presupuesto asignado y aprobado para este rubro.

G4-DMA c

Clima laboral

La organización define qué se evalúa en este aspecto, a través de la encuesta de clima laboral; los resultados de los últimos años son los siguientes:



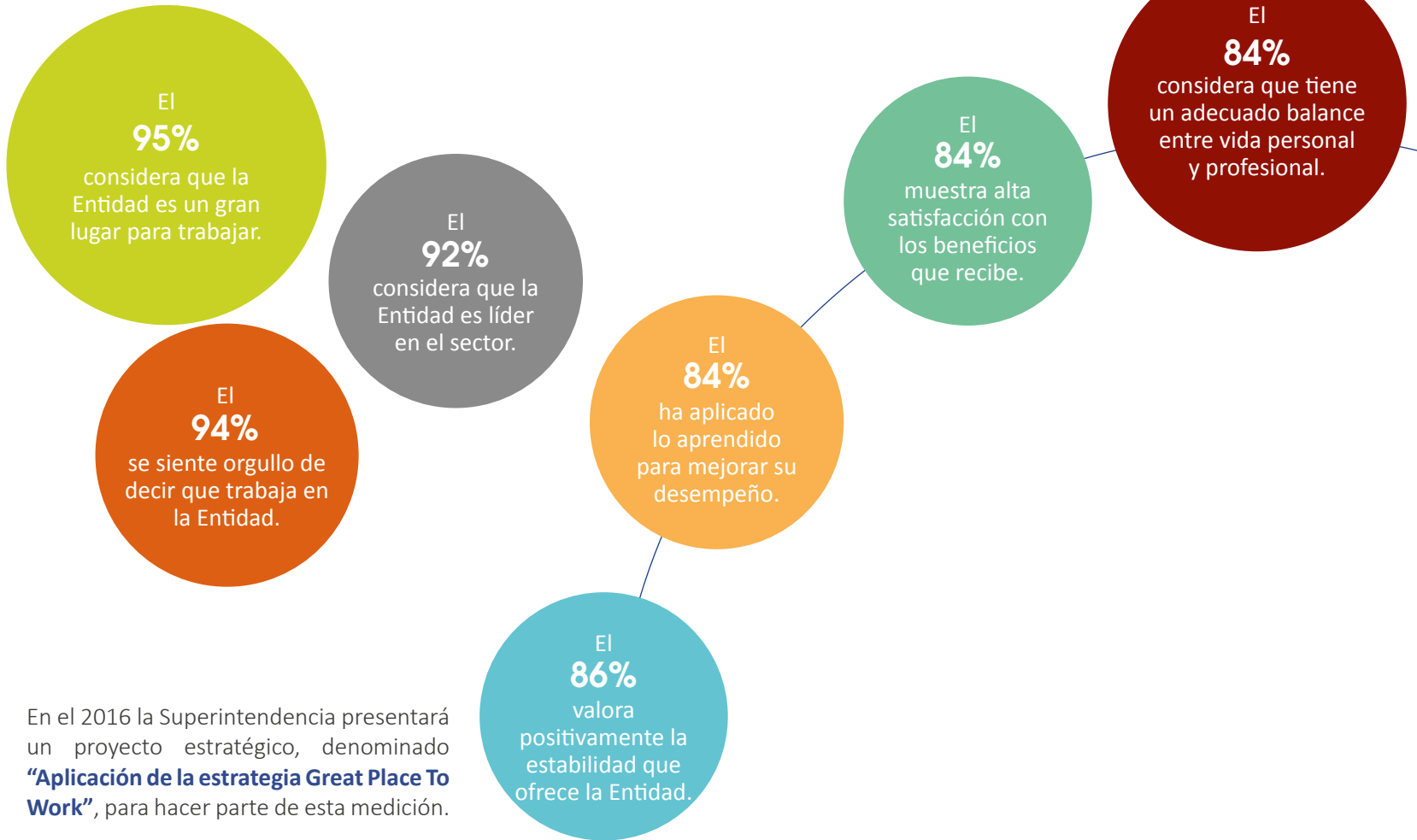
En el año 2015 no se realizó la encuesta de clima organizacional precisamente para desarrollar actividades que permitieran mejorar los aspectos más relevantes obtenidos en la encuesta del 2014.

No obstante, se hizo una consulta con este grupo de interés para hallar la materialidad base para la elaboración del reporte de sostenibilidad que se publicará en el 2016.

En esta consulta participaron 144 funcionarios.

Del total de los encuestados, el 93% tiene una opinión favorable de la Entidad. Frente al reporte anterior, se observó que el clima laboral mejoró en 21 puntos porcentuales.

En el 2014 se realizó la encuesta, con la participación de 356 funcionarios. Los principales resultados fueron:



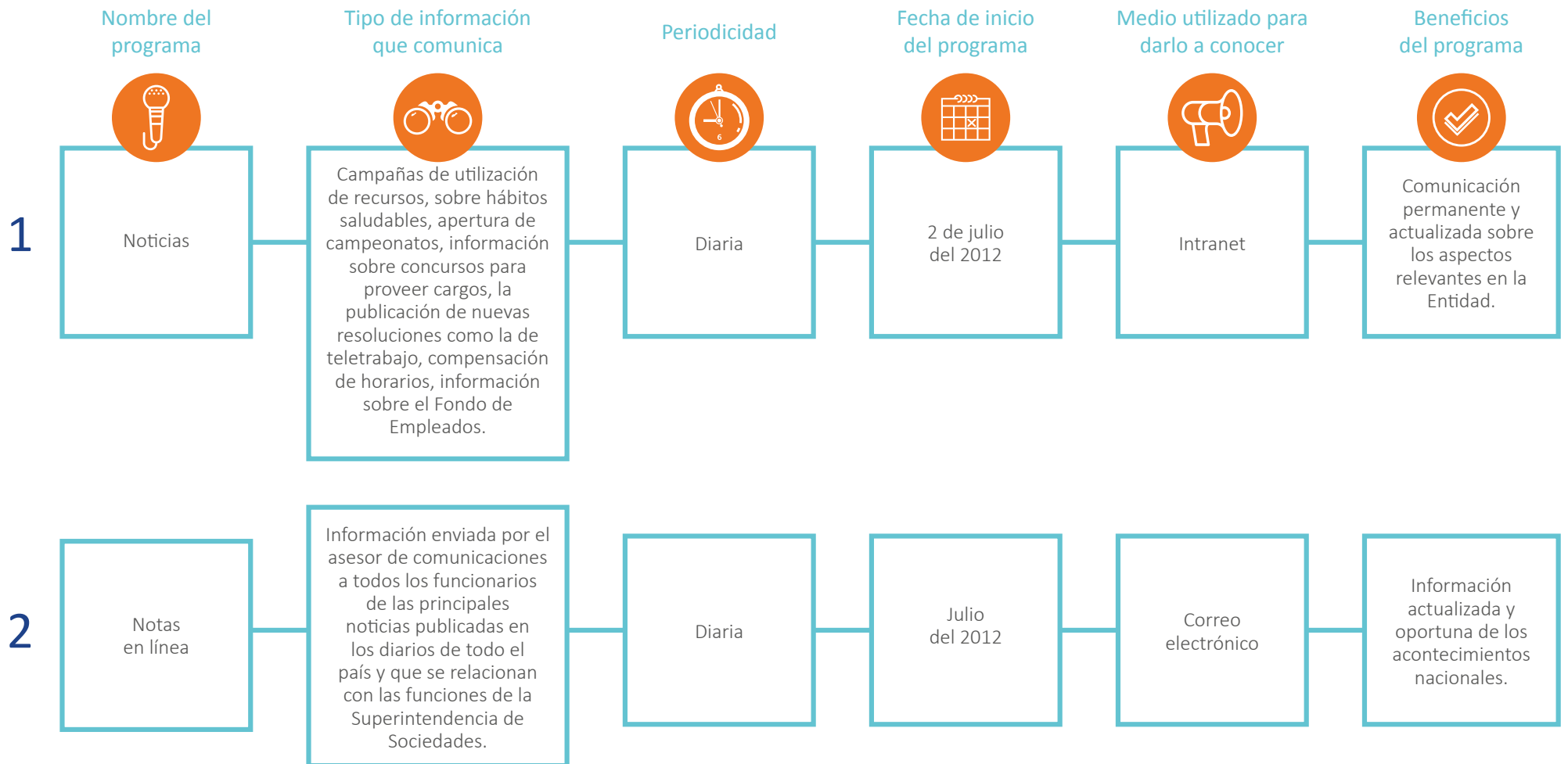
En el 2016 la Superintendencia presentará un proyecto estratégico, denominado **“Aplicación de la estrategia Great Place To Work”**, para hacer parte de esta medición.

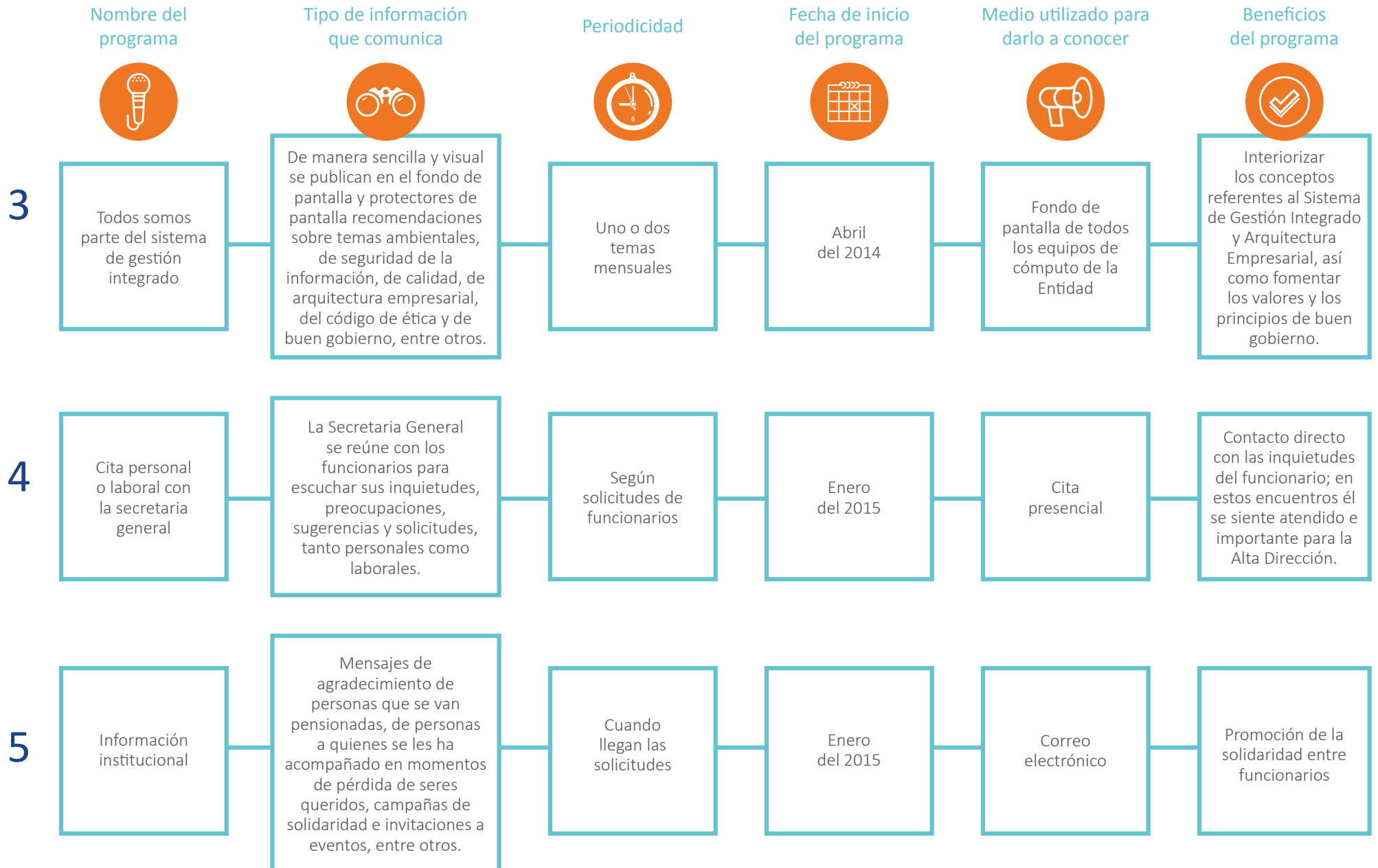
PLAZOS MÍNIMOS DE PREAVISO DE CAMBIOS OPERATIVOS Y POSIBLE INCLUSIÓN DE ÉSTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

G4-LA4

En caso de adelantar cambios operativos, la Entidad comunica a sus colaboradores de manera oportuna o dentro de un periodo razonable de tiempo. Estos plazos mínimos no siempre se negocian a través de convenios colectivos.

Canales de comunicación con los funcionarios





ASPECTO: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

G4-DMA a

La Superintendencia de Sociedades se encuentra adelantando un plan de acción encaminado al total cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 en Seguridad y Salud en el Trabajo.

G4-DMA b

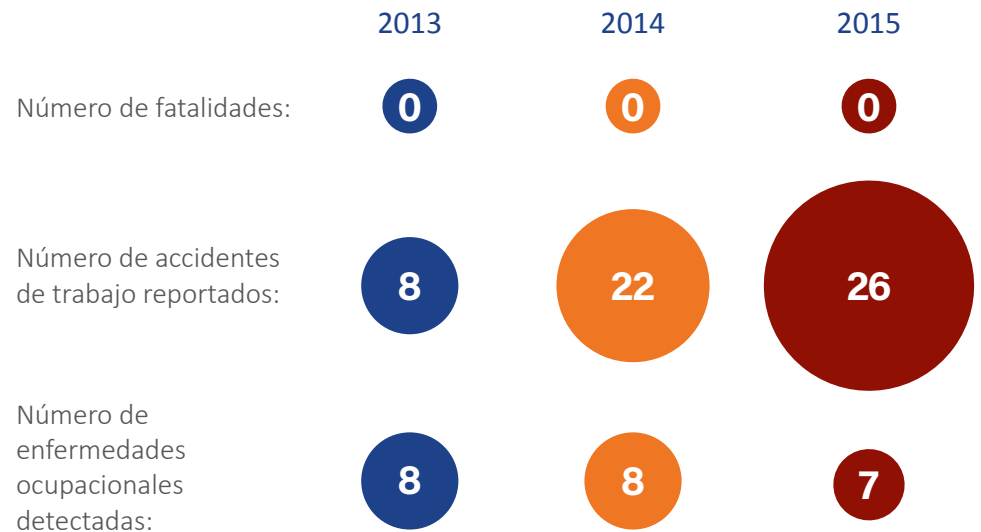
La organización recopila estadísticas de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con lo contemplado en el Sistema de Gestión Integrado- SGI.

G4-DMA c

Los resultados se miden mediante indicadores a los cuales se les hace seguimiento permanente y son auditados de acuerdo con lo estipulado en el SGI de la Entidad.

TIPO Y TASA DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, AUSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO, POR REGIÓN Y GÉNERO

G4-LA6



Como podemos observar, para el año 2015, el porcentaje de accidentes de trabajo frente al número de funcionarios de la Entidad es tan solo del 4,5%, y de enfermedades laborales, del 1,2%, lo cual nos indica un buen resultado en las campañas preventivas aplicadas en la Superintendencia de Sociedades. Las medidas correctivas han sido inmediatas.

Es importante el beneficio dado por la Entidad, especialmente en la sede de Bogotá, donde se encuentra el mayor número de funcionarios y se cuenta con servicio médico en las mismas instalaciones, para atención de los funcionarios y sus beneficiarios. Cabe mencionar que la Superintendencia de Sociedades se encuentra adelantando un plan de acción encaminado al total cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014 en Seguridad y Salud en el Trabajo, para posteriormente certificarse en la materia.

Las principales enfermedades derivadas de la actividad, y las medidas adoptadas, se pueden ver en la siguiente tabla.



- Enfermedades ocupacionales comunes
- Causas de accidentes de trabajo comunes
- Programas o planes de acción

Otros programas que complementan la cultura de prevención en la Entidad y que son extensivos incluso a los contratistas son:

Actividades que promueven la salud con el apoyo de la EPS Compensar: campañas de prevención de cáncer de útero y seno, donación de sangre, detección temprana de osteoporosis, tamizaje de riesgo cardiovascular.



Actividades de nutrición sana (banner publicado en la intranet con información relacionada con hábitos alimenticios), actividad física (fútbol, voleibol, bolos, tenis de mesa), rumba, natación, gimnasio (en la sede central y con el Bodytech en Bogotá e Intendencias Regionales), actividades de bienestar de integración, masajes de relajación, yoga.

ASPECTO: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

G4-DMA a

Con el objetivo de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores y desarrollar actitudes, habilidades, capacidades y conocimientos que les permitan reforzar competencias necesarias para proponer y asumir proyectos en cumplimiento de los objetivos institucionales.

G4-DMA b

Todos los funcionarios de la Superintendencia de Sociedades de las sedes de Bogotá e Intendencias Regionales de Cartagena, Barranquilla, Medellín, Bucaramanga, Cúcuta, Manizales y Cali.

G4-DMA c

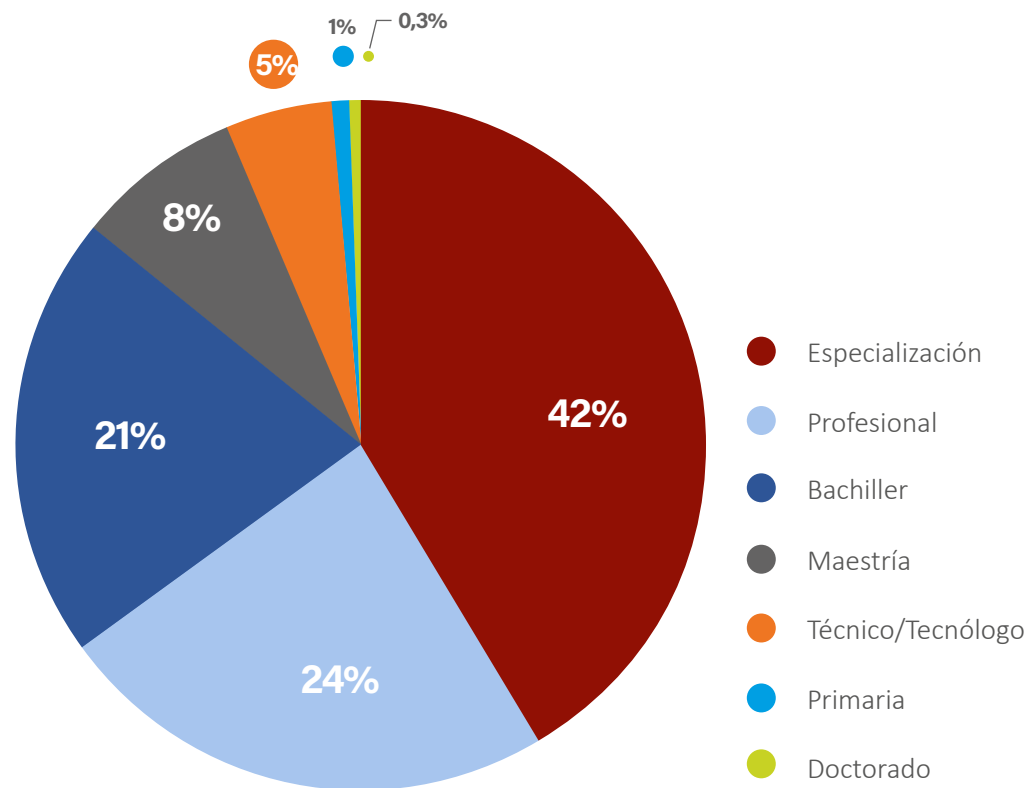
Los resultados se monitorean de acuerdo con las solicitudes y lo planificado, en concordancia con las necesidades de la Entidad.



PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y DE FORMACIÓN CONTINUA, QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LES AYUDAN A GESTIONAR EL FINAL DE SUS CARRERAS PROFESIONALES

G4-LA10

En el año 2015 se realizaron 86 procesos de capacitación para 504 funcionarios, con una inversión de \$1.050.309.800. El presupuesto total para la Entidad, en funcionamiento, fue de \$108.341.000.000; por lo tanto, lo destinado para capacitación de este presupuesto fue del 1%. En general, contamos con una planta con el 76% de funcionarios profesionales, el 42% de ellos con especialización y el 8% con maestría.





Formación a los servidores públicos en materia de NEGOCIACIÓN COLECTIVA, en cumplimiento del Decreto 160 de 2014.



Formación a los servidores públicos en materia de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.



Formación a los servidores públicos en materia de DISCAPACIDAD, en cumplimiento de la Ley 1346 de 2009.



Formación a los servidores públicos en materia de GESTIÓN AMBIENTAL, en cumplimiento de la Norma ISO 14001 de 2004, para fortalecer estos temas dentro de la Entidad.

Evaluación de desempeño

PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL, DESGLOSADO POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

G4-LA11

La evaluación del desempeño incluye los cargos de dirección y gobierno de la Entidad, con lo cual el 100% de los funcionarios han sido evaluados en el 2015.

ASPECTO: : DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Superintendencia de Sociedades promueve y actúa bajo lineamientos que permiten igualdad de oportunidades para todos, bajo principios éticos y transparentes.

De esta manera se han creado programas como el teletrabajo, anteriormente mencionado, y

La entidad ha realizado múltiples sensibilizaciones utilizando su medio de comunicación interno - INTRANET. Igualmente, charlas presenciales, con parti-

cipación de los funcionarios de las áreas misionales y de apoyo; también se han desplegado los boletines y notas con temas de discapacidad.

Dentro de lo más relevante tenemos que a principios del año 2015 se terminó la adecuación de baños para personas con discapacidad, en la sede de Bogotá y la incorporación dentro de los procesos de contratación de un criterio de desempate que tiene que ver con la incorporación de personas en condición de discapacidad en las empresas contratistas.

G4-DMA a

En la Entidad tenemos cinco funcionarios con alguna limitación física:

- Un funcionario con limitación visual.
- Un funcionario con limitación motora, que requiere usar silla de ruedas.
- Tres con limitación motora, que requieren ayuda de muletas o bastón.

Todos están incluidos en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrollan desde el Grupo de Desarrollo del Talento Humano, tomando en cuenta su condición.

Con respecto al funcionario con limitación visual, la Entidad lo ha dotado de los elementos de trabajo adecuados para el ejercicio normal de sus funciones. Es de anotar que la condición de discapacidad no es una limitante para la incorporación a la planta de personal que maneja el Grupo de Administración de Personal.

G4-DMA b

La Entidad lleva cabo seguimiento permanente a la composición de la plantilla de funcionarios y hace un desglose por género, y otros factores relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

G4-DMA c

COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DESGLOSE POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO, EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD

G4-LA12

Respecto a etnias, en nuestra Entidad contamos con personas afrodescendientes, que representan el 5% del total de la plantilla.

ASPECTO: IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

G4-DMA a

Los salarios en la Entidad son incrementados de acuerdo con las orientaciones del Gobierno Nacional, y se corresponden con la negociación que hacen diferentes partes interesadas al final de cada año.

G4-DMA b

La escala salarial es igual para hombres y mujeres, depende del código y del grado ocupado por cada funcionario.

G4-DMA c

Los salarios tienen carácter público, y los aumentos son decretados por el Gobierno Nacional.



RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADO POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE LA ACTIVIDAD

G4-LA13

Escala salarial

Año 2014	
DESPACHO SUPERINTENDENTE	
NIVEL DIRECTIVO	
SUPERINTENDENTE	22.098.634
NIVEL ASESOR	
ASESOR	11.460.707
ASESOR	10.432.597
ASESOR	10.222.875
ASESOR	9.686.369
ASESOR	8.415.404
NIVEL TÉCNICO	
TÉCNICO OPERATIVO	2.584.647
NIVEL ASISTENCIAL	
SECRETARIO EJECUTIVO	2.447.956
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.864.189
CONDUCTOR MECÁNICO	1.864.189
PLANTA GLOBAL	
NIVEL DIRECTIVO	
SUPERINTENDENTE DELEGADO	18.997.890
SECRETARIO GENERAL	18.997.890
INTENDENTE	10.293.363
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	9.363.233
JEFE OFICINA	9.363.233

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	8.697.169
SUBDIRECTOR FINANCIERO	8.697.169
NIVEL ASESOR	
JEFE OFICINA ASESORA	9.686.369
NIVEL PROFESIONAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7.361.323
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6.361.345
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.619.195
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4.718.769
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3.841.459
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3.260.070
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.341.026
NIVEL TÉCNICO	
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3.046.829
TÉCNICO OPERATIVO	2.584.647
NIVEL ASISTENCIAL	
SECRETARIO EJECUTIVO	2.447.956
SECRETARIO EJECUTIVO	2.097.164
SECRETARIO EJECUTIVO	1.921.233
SECRETARIO	1.864.189
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.864.189
CONDUCTOR MECÁNICO	1.864.189
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1.312.745

Año 2015	
DESPACHO SUPERINTENDENTE	
NIVEL DIRECTIVO	
SUPERINTENDENTE	23.127.081
NIVEL ASESOR	
ASESOR	11.993.426
ASESOR	10.917.404
ASESOR	10.697.910
ASESOR	10.136.403
ASESOR	8.806.211
NIVEL TÉCNICO	
TÉCNICO OPERATIVO	2.703.741
NIVEL ASISTENCIAL	
SECRETARIO EJECUTIVO	2.560.681
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.949.711
CONDUCTOR MECÁNICO	1.949.711
PLANTA GLOBAL	
NIVEL DIRECTIVO	
SUPERINTENDENTE DELEGADO	19.881.841
SECRETARIO GENERAL	19.881.841
INTENDENTE	10.771.683
DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	9.798.209
JEFE OFICINA	9.798.209

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	9.101.108
SUBDIRECTOR FINANCIERO	9.101.108
NIVEL ASESOR	
JEFE OFICINA ASESORA	10.136.403
NIVEL PROFESIONAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	7.703.010
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6.656.433
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.879.699
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4.937.313
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4.019.121
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3.410.639
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.448.768
NIVEL TÉCNICO	
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3.187.460
TÉCNICO OPERATIVO	2.703.741
NIVEL ASISTENCIAL	
SECRETARIO EJECUTIVO	2.560.681
SECRETARIO EJECUTIVO	2.193.541
SECRETARIO EJECUTIVO	2.009.413
SECRETARIO	1.949.711
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.949.711
CONDUCTOR MECÁNICO	1.949.711
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1.372.569

SUBCATEGORÍA

◀ D E R E C H O S H U M A N O S ▶

LOS DERECHOS HUMANOS HACEN PARTE IMPORTANTE DE LA FORMA COMO LA ENTIDAD OPERA, YA QUE AL SER SU CARÁCTER PÚBLICO, DEBE EJERCER SU PAPEL DE PROTEGER LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS. NO OBSTANTE LO ANTERIOR TAMBIÉN EJERCE UN ROL DE RESPETO Y REMEDIACIÓN CUANDO HAYA LUGAR, Y POR ELLO ACOGE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA Y LOS PRINCIPIOS VOLUNTARIOS SOBRE SEGURIDAD.

ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN

G4-DMA a

La Superintendencia de Sociedades ha expedido la Resolución número 510-000907 del 21 de abril de 2006, por medio de la cual se estableció el procedimiento de prevención del acoso laboral en la Superintendencia y se creó el Comité de Convivencia Laboral.

G4-DMA b

El Comité de Convivencia Laboral tiene funciones específicas para prevenir las diversas formas de acoso laboral, de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se pueda llegar a generar.

G4-DMA c

Este comité se reúne ordinariamente la última semana de cada trimestre del año y en forma extraordinaria por convocatoria del presidente.

NÚMERO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS

G4-HR3

Durante los años 2014 y 2015 no se han reportado situaciones que ameriten intervención del Comité de Convivencia Laboral, encargado de conocer sobre situaciones de discriminación.

ASPECTO: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Superintendencia de Sociedades respeta el derecho de sus trabajadores de asociarse libremente en organizaciones sindicales, si así lo estiman oportuno. También respeta el derecho de sus funcionarios a no hacerlo, y no permite presiones en ningún sentido, asegurando de esta forma el derecho que asiste a los trabajadores de tomar una decisión en uno u otro sentido.

G4-DMA a

En cuanto a sus contratistas, la Entidad aplica el mismo principio de actuación.

G4-DMA b

La Entidad realiza monitoreo permanente a este aspecto en sus operaciones y con sus contratistas. También mantiene diálogo permanente con el sindicato ASSES, para fortalecer las relaciones y lograr el cumplimiento de los aspectos legales y consignados en las convenciones de la OIT que regulan este tema.

G4-DMA c

IDENTIFICACIÓN DE CENTROS Y PROVEEDORES EN LOS QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO DE ACOGERSE A CONVENIOS COLECTIVOS PUEDEN INFRINGIRSE O ESTAR AMENAZADOS, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA DEFENDER ESTOS DERECHOS

G4-HR4

Durante el periodo objeto de la memoria **no se presentaron** casos que vulneren el derecho a la libre asociación de los funcionarios de la entidad o en sus empresas contratistas.

ASPECTO: TRABAJO INFANTIL

G4-DMA a

Como signataria del pacto global, la Superintendencia de Sociedades mantiene cero tolerancia respecto del uso de mano de obra infantil en toda su operación, incluidos los contratistas.

G4-DMA b

La Superintendencia de Sociedades invita a sus contratistas y proveedores a observar de manera rigurosa este aspecto, de forma que se aseguren de que no se incurra en prácticas que puedan vulnerar los derechos de los menores de edad.

G4-DMA c

La organización realiza monitoreo permanente sobre este aspecto en sus contratistas, ya que puede asegurar que no incurra en prácticas que vulneren este derecho en sus operaciones propias y directas.

CENTROS Y PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS CON UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE SER ORIGEN DE EPISODIOS DE TRABAJO FORZADO, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA CONTRIBUIR A LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO

G4-HR5

En el periodo reportado no se identificaron casos relacionados con este asunto en ninguna de las operaciones de la Entidad, incluidos sus contratistas.

ASPECTO: TRABAJO FORZOSO

G4-DMA a

La Superintendencia de Sociedades rechaza cualquier forma de trabajo forzoso.

G4-DMA b

Para la Entidad es importante lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios, y por ello observa estrictamente los horarios de trabajo.

G4-DMA c

También se asegura de que los contratistas observen el cumplimiento de este asunto en sus operaciones.

CENTROS Y PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS CON UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE SER ORIGEN DE EPISODIOS DE TRABAJO FORZADO, Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA CONTRIBUIR A LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO.

G4-HR6

Durante el periodo objeto de este reporte no se identificó ningún caso relacionado con trabajo forzoso en la entidad o con sus empresas contratistas.

ASPECTO: MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La Oficina de Atención al Ciudadano canaliza todas las inquietudes de los distintos grupos de interés sobre los diferentes aspectos de la operación de la Entidad.

G4-DMA a

El ciudadano que detecte un incumplimiento o quiera presentar una reclamación sobre cualquier tema, puede hacerlo por los canales establecidos. Los temas incluyen los derechos humanos.

G4-DMA b

La unidad de atención al ciudadano realiza monitoreo permanente sobre este tema

G4-DMA c

NÚMERO DE RECLAMACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE SE HAN PRESENTADO, ABORDADO Y RESUELTO MEDIANTE MECANISMOS FORMALES DE RECLAMACIÓN

G4-HR12

En el periodo reportado no se tuvo conocimiento sobre alguna reclamación en temas de derechos humanos.

03

SUBCATEGORÍA

‹ S O C I E D A D ›

ASPECTO: COMUNIDADES LOCALES

G4-DMA a

ARTICULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y SUS LOGROS

El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, promulgado mediante la Ley 1753 de 2015, “Todos por un nuevo país”, se basa en 3 objetivos fundamentales: paz, equidad y educación, que están en armonía con los propósitos del Gobierno Nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales y con la visión de planificación a largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible.

Para el logro de los objetivos del Plan, se plantean seis estrategias transversales:

- Competitividad e infraestructura estratégicas
- Movilidad social
- Transformación del campo
- Seguridad, justicia y democracia para la construcción de paz
- Buen gobierno
- Crecimiento verde.

La Superintendencia de Sociedades enmarca y orienta su gestión en las estrategias transversales relacionadas con la competitividad, movilidad social, justicia, buen gobierno y crecimiento verde.

La Superintendencia de Sociedades lleva cabo diferentes estrategias, encaminadas a favorecer la competitividad de las empresas bajo su supervisión y control.

G4-DMA b

Programas y estrategias de la Superintendencia de Sociedades:

G4-DMA c



01

Informe de buenas prácticas empresariales

Socializar en los temas principales de responsabilidad social a las sociedades supervisadas por la Superintendencia de Sociedades, con el fin de concientizar y generar acciones que permitan, entre otros, reducir los impactos ambientales causados por su operación.

Las sociedades supervisadas deben reportar información a la Superintendencia de Sociedades, en un formulario denominado "Informe 42 de prácticas empresariales", que contiene, entre otros temas, el de responsabilidad social, el cual tiene siete preguntas que permiten percibir el grado de avance en estos aspectos. Dentro de estas, la que tiene que ver con si realiza acciones tendientes a: "Reducir el impacto ambiental de su operación".

En el año 2015 respondieron 4.700 compañías, de las cuales el 74% realizan acciones de responsabilidad social, y casi el 90% de estas sociedades adelantan actividades para la reducción del impacto ambiental de su operación.

Es importante mencionar que las compañías que deben reportar información corresponden a grandes empresas, vigiladas por la Entidad, y, por tanto, el impacto que estas pueden llegar a generar es importante, principalmente en su cadena de valor.

La entrega de esta información es obligatoria para las sociedades vigiladas y controladas, por lo que la socialización de prácticas de responsabilidad social será permanente, de manera anual.

02

Competitividad e infraestructura estratégicas

Con esta estrategia se busca incrementar la productividad de las empresas colombianas a partir de la sofisticación y diversificación del aparato productivo, mediante la implementación de acciones como:



Racionalizar la regulación para la competitividad empresarial, que pretende mejorar el entorno en el cual el empresario se desenvuelve, y consolidar las reformas regulatorias y administrativas implementadas, así como promover aquellas acciones que permitan reducir sus costos de transacción y eliminar barreras de entrada y salida de los mercados



Fortalecer las capacidades tecnológicas, que se refieren a los conocimientos y habilidades para adquirir, usar, absorber, adaptar, mejorar y generar nuevas tecnologías.

03

Racionalizar la regulación para la competitividad

En el marco de esta estrategia, la Entidad promueve los siguientes proyectos de reforma regulatorios, orientados a la modernización del régimen societario

Proyecto de reforma al régimen societario

La Superintendencia de Sociedades radicó el proyecto de ley que reforma la Ley 222 de 1995 en la Comisión Tercera de la honorable Cámara de Representantes, con el visto bueno del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y de la Presidencia de la República, al cual se le asignó el No. 070 del 2015.

El proyecto tiene una orientación progresista y propone continuar el proceso de flexibilización y modernización del régimen societario. Incorpora al régimen nacional algunas de las más novedosas disposiciones previstas en las legislaciones contemporáneas, y suministra a los empresarios nacionales las herramientas jurídicas más avanzadas para acometer toda clase de emprendimientos, en particular en el contexto de las sociedades cerradas.

Así mismo, el proyecto mantiene plena coherencia con la terminología presente en el lenguaje en que se ha expresado el Derecho Societario Colombiano durante las últimas cuatro décadas, para facilitar la comprensión de las normas y evitar ambigüedades que podrían presentarse en caso de acoger una terminología diferente.

Esta iniciativa, que consta de 54 artículos, contempla los siguientes capítulos:

I
Extensión de algunas de las reglas previstas en la Ley 1258 de 2008 a los tipos de sociedad regulados en el código de comercio

II
Reformas a la sociedad por acciones simplificadas

III
Responsabilidad de administradores

IV
Acciones para impetrar la responsabilidad de los administradores

V
Registro mercantil de las sociedades

VI
Reformas a las facultades de la Superintendencia de Sociedades

VII
Procedimiento administrativo sancionatorio de la Superintendencia de Sociedades

VIII
Opresión de asociados minoritarios

Proyecto de decreto para reglamentar el artículo 67 de la Ley 1116/2006

Con el objeto de preservar el cabal desarrollo de las funciones jurisdiccionales de la Superintendencia de Sociedades y de asegurar la transparencia en el proceso de selección de auxiliares de la justicia, se redactó un proyecto de decreto, cuya finalidad es reformar, modernizar y mejorar los procedimientos empleados para conformar la lista de auxiliares de la justicia y la designación de liquidadores, promotores y agentes interventores. Lo anterior, mediante la expedición de un decreto que reglamente el artículo 67 de la Ley 1116 de 2006 y que derogue en su integridad el Decreto 962 de 2009.

Con esta propuesta se busca promover la participación efectiva de personas idóneas que reúnan los requisitos académicos, profesionales y personales para fungir como auxiliares de la justicia. Igualmente, se busca garantizar, además, que los liquidadores, promotores y agentes interventores que sean seleccionados y designados para acceder a los mencionados cargos cumplan con los más estrictos estándares, y que las actuaciones de los auxiliares de la justicia se ajusten a lo dispuesto en la ley y en la reglamentación.

El proyecto contempla aspectos novedosos, tales como:

La expedición de un código de ética, el cual será de obligatorio cumplimiento para los auxiliares de la justicia

El fortalecimiento de los requisitos y del trámite para ser inscrito en la lista de auxiliares

La inversión y estructuración de un sistema de selección de auxiliares de la justicia mecanizado



El desarrollo de un régimen de conflicto de interés, orientado a regular la conducta del auxiliar

La inclusión de nuevos parámetros para la fijación de los honorarios de los auxiliares y la disminución de los topes actuales

Código de Ética

este es uno de los complementos más importantes del proyecto de decreto mediante el cual se busca reglamentar la actividad de los auxiliares de la justicia y del proceso de selección automatizada de liquidadores, promotores y agentes interventores.

Las disposiciones del Código están orientadas a regular las actuaciones de los auxiliares de la justicia, para garantizar que se conduzcan dentro de los más altos niveles de diligencia y sujetos a una serie de principios y valores exigibles en sede judicial. Es de obligatorio

cumplimiento para los auxiliares de la justicia que hagan parte de la lista, e incluye un catálogo de deberes, dentro de los cuales se encuentran actuar de buena fe y con transparencia, obrar con diligencia, lealtad, imparcialidad y eficacia, y cumplir con el debido proceso.

Proyecto de reglamento de arbitraje especializado

El reglamento de arbitraje especializado en conflictos societarios es un mecanismo mediante el cual la Superintendencia de Sociedades, a través del centro de arbitraje, pone a disposición del país un procedimiento arbitral eficiente, especializado y económico.

El proyecto está inspirado en las tendencias del derecho comparado en materia de arbitraje y pretende satisfacer las expectativas de los empresarios e inversionistas, abogados practicantes y de la comunidad académica.

Este procedimiento especializado, que desarrolla el artículo 58 de la Ley de Arbitraje, incorpora figuras tales como



04

Soborno transnacional-OECD

En relación con el Proyecto de Ley No. 159 de 2014 (responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional), la Superintendencia de Sociedades ha colaborado con la Secretaría de Transparencia y el Ministerio de Justicia en la redacción del proyecto y la atención de las inquietudes de la OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos),

en las dos fases de revisión para la implementación de la convención para combatir el soborno transnacional. El Proyecto de Ley No. 159 de 2014 fue aprobado en segundo debate en la Cámara de Representantes y próximamente se presentará para tercer debate ante el Senado de la República, y se espera que sea aprobado por el Congreso y sancionado como ley en el 2016.

Seguridad, justicia y democracia

Esta estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo busca garantizar el goce efectivo de derechos y la justicia para todos los colombianos, como bases para consolidar la paz y la convivencia pacífica, articulada a la labor de las autoridades civiles, la fuerza pública y la justicia en los ámbitos local, urbano y rural.

En este contexto, la Superintendencia de Sociedades ha adelantado los siguientes proyectos para promover la eficiencia, eficacia y modernización en las funciones jurisdiccionales que le han sido asignadas



05 Justicia digital

La Entidad se encuentra en la implementación de un sistema que permite llevar a cabo la gestión, seguimiento e impulso de los procesos judiciales en un ambiente digital, cuyos objetivos son:

La reducción de la duración total de los procesos, a través de la implementación de controles internos de los términos del proceso, alertas de vencimientos y mejoras en el seguimiento y la gestión de los procesos.

Fácil consulta de las actuaciones judiciales, actualización y consulta en línea del expediente judicial y comunicación de las nuevas actuaciones a las partes, en línea.

Disponibilidad en cualquier horario y desde cualquier lugar a la plataforma, a través de diferentes dispositivos electrónicos.

LOGROS

A partir de la automatización de los procesos judiciales y de la interacción de las partes y del juez en un ambiente digital, se logran altos estándares en la resolución eficiente de conflictos empresariales.

IMPACTO

El piloto preparado por la Superintendencia puede ser utilizado en otras entidades del Estado.

En la medida en que los ciudadanos conozcan las ventajas del sistema, acudirán con mayor confianza a la justicia.

06 Resolución de conflictos entre empresarios

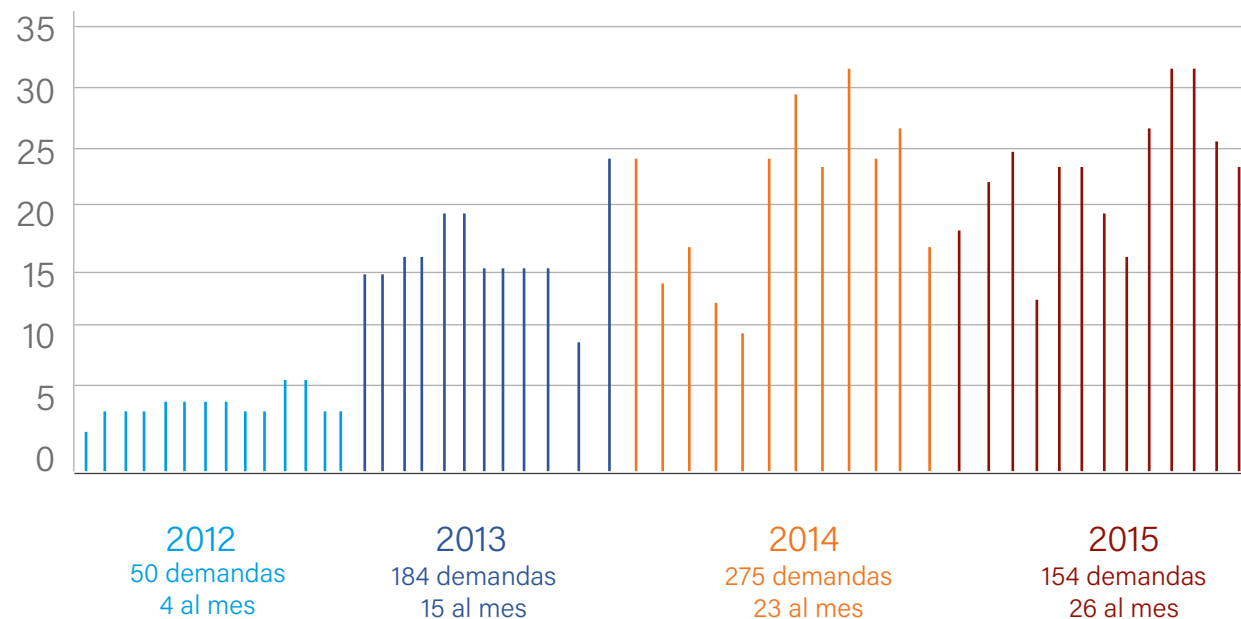
Desde su creación, en julio del 2012, la Delegatura para Procedimientos Mercantiles de la Superintendencia de Sociedades administra un foro especializado para la resolución de todo tipo de conflictos entre empresarios.

En desarrollo de esta estrategia institucional se evidencian avances significativos, en cuyas estadísticas más relevantes, en relación con los procesos judiciales tramitados ante la delegatura, entre julio del 2012 y junio del 2015, se encuentra lo siguiente:

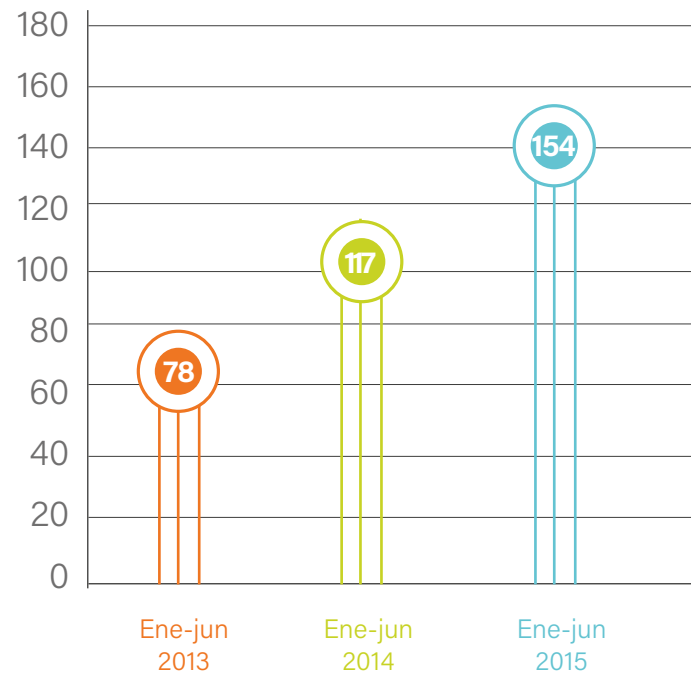
07 Incremento en el número de demandas

Lo primero que debe destacarse es que se ha mantenido una tendencia ascendente en el número de nuevas demandas presentadas ante la Delegatura para Procedimientos Mercantiles. Mientras que en el año 2012 se recibieron, en promedio, 4 demandas al mes, durante el año 2014 los usuarios presentaron un promedio de 23 demandas mensuales.

Como aparece en la gráfica 1, el número total de demandas pasó de 50 en el año 2012 a 275 en el 2014, es decir, un incremento del 550%. Esta tendencia se ha mantenido estable durante el año 2015. En la misma gráfica 1 se refleja que entre enero y julio del 2015 se presentaron 154 demandas, para un promedio de 26 al mes.



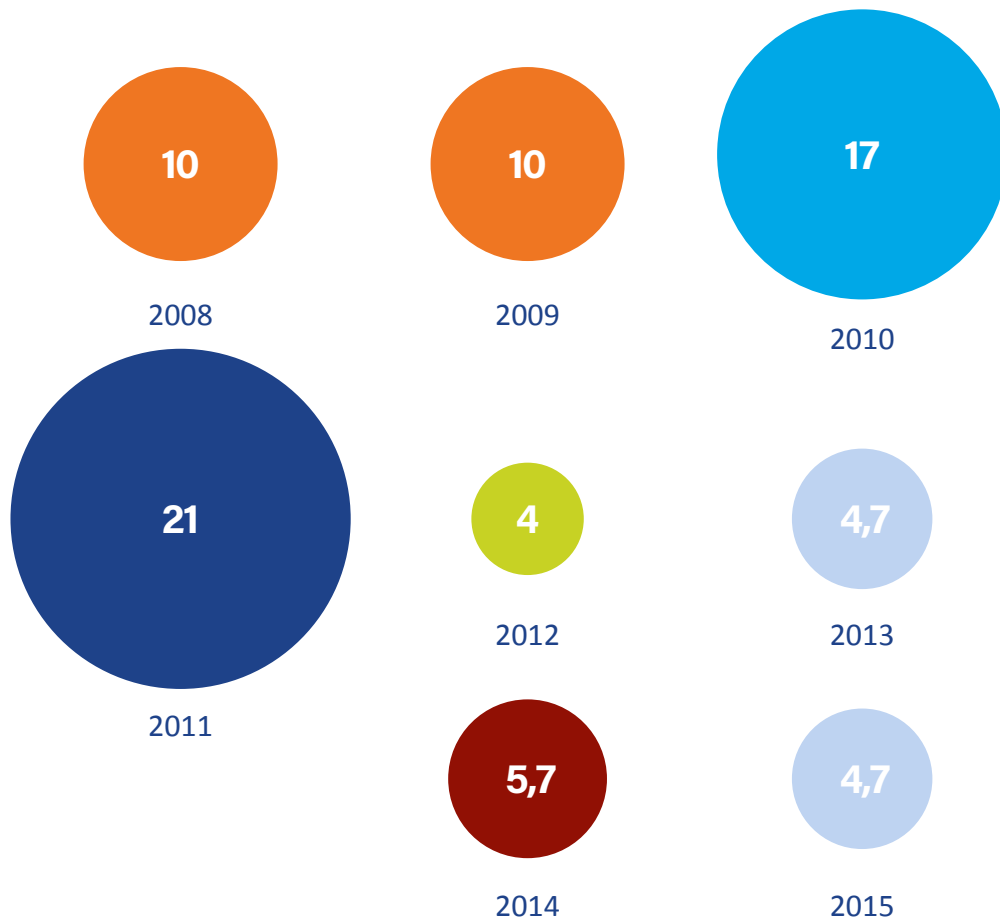
El vertiginoso incremento en el número de nuevas demandas puede apreciarse con mayor claridad en la comparación semestral presentada en la gráfica 2. Mientras que en los primeros semestres del 2013 y el 2014 se presentaron, respectivamente, 78 y 117 demandas, en el mismo periodo del 2015 se recibieron 154 demandas.



08

Reducción en la duración promedio de los procesos

A pesar del incremento en el número de nuevas demandas, la Delegatura para Procedimientos Mercantiles ha logrado mantener estable el término de duración de los procesos en un promedio aproximado de 4,7 meses, tal y como aparece en las gráficas 3 y 4.



Debe anotarse que la celeridad con la que la Delegatura para Procedimientos Mercantiles tramita sus procesos ha generado infundadas suspicacias entre algunos usuarios. En cierta oportunidad, por ejemplo, un usuario consideró que la Superintendencia había actuado en forma irregular, por resolver 'en tan solo dos semanas' una solicitud de medidas cautelares.

En respuesta a lo anterior, fue preciso señalar que 'no puede aceptarse que el ejercicio de las facultades atribuidas a esta Entidad sea descalificado por el simple hecho de haberse efectuado en forma oportuna. [...] (Auto n.º 801-3252 del 7 de marzo de 2013).

Para hacerle frente a estas acusaciones, la Delegatura para Procedimientos Mercantiles ha contado, por fortuna, con el respaldo de la Rama Judicial. Según el Tribunal Superior de Antioquia, 'es inadmisibles que la simple resolución oportuna de las peticiones al interior de un proceso pueda considerarse como motivo de sospecha de la actuación judicial adelantada.

La pronta resolución es una de las garantías del cumplido acceso a la justicia' (sentencia de tutela del 6 de mayo de 2014).

09

Uso de nuevas acciones judiciales

En esta materia se resalta que los usuarios de la Superintendencia, a través de la Delegatura para Procedimientos Mercantiles, han empezado a hacer uso de los nuevos mecanismos de fiscalización judicial introducidos por la Ley 1258 de 2008.

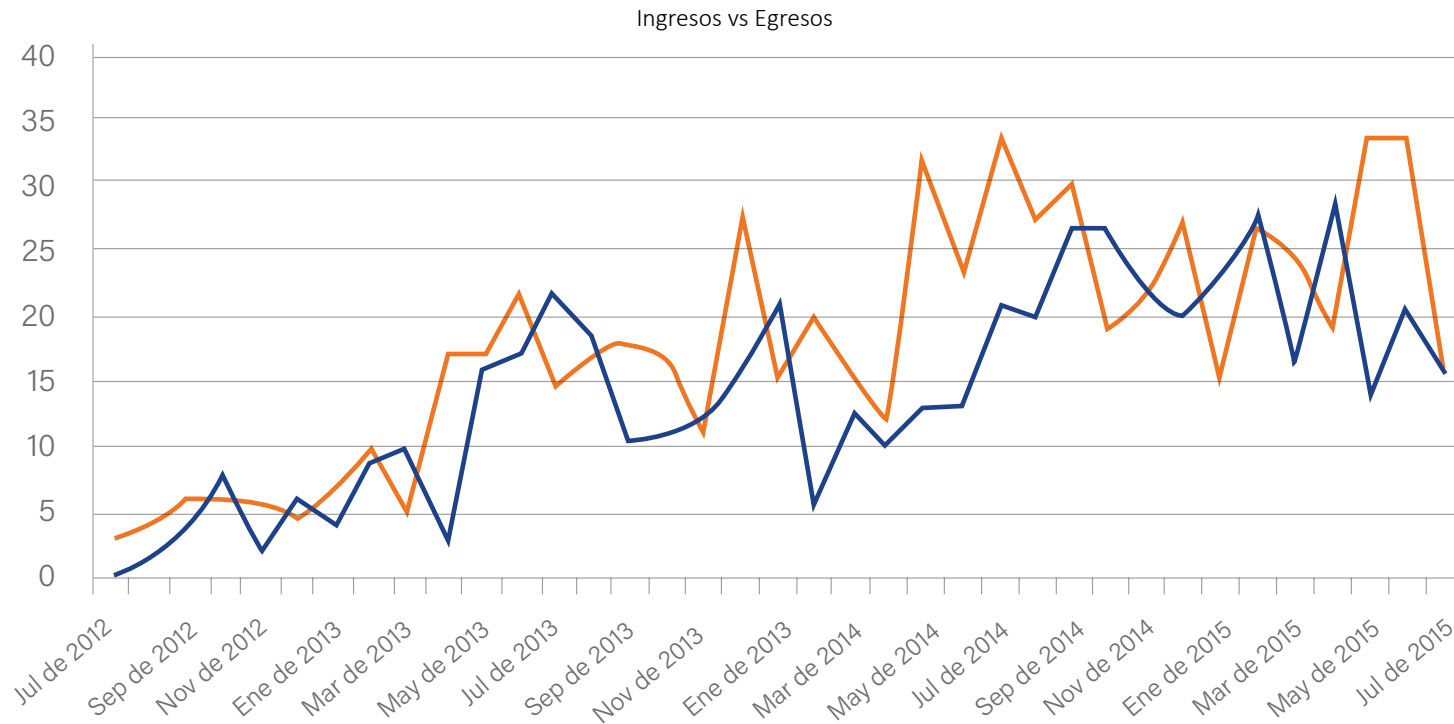
Entre el 2008 y el 2012, el 51% de las demandas presentadas estuvieron relacionadas con el reconocimiento de presupuestos de ineficacia.

10

Alta rotación de procesos

Las políticas de administración puestas en marcha en los últimos años han permitido evitar que se congestione la actividad judicial de la Delegatura para Procedimientos Mercantiles. Según aparece en la

gráfica 5, el incremento en el número de nuevas demandas (v. gr., ingresos) ha estado acompañado de una creciente labor de terminación de procesos judiciales (v. gr., egresos).



Gráfica 5. Ingresos y egresos (2012-2015)

11

Movilidad social

Esta estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo, para el caso de la Superintendencia de Sociedades, está centrada en los siguientes objetivos



La educación como uno de los objetivos sociales, que incluye un subsistema de formación en maestrías y doctorados, para fortalecer y cualificar la formación en estos niveles; el sistema de educación terciaria, con dos pilares: el de la educación universitaria y el de la formación profesional, con fines de formación, capacitación y actualización de competencias, y Colombia bilingüe, como estrategia para que en una sociedad globalizada como la actual, se mejore la competitividad y las competencias esenciales en el proceso de formación.



Garantizar la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad, a través de la actualización de planes, programas y proyectos por parte de las entidades del orden nacional, en el marco de la Ley Estatutaria 1618 de 2013

En este sentido, la Superintendencia de Sociedades orienta esfuerzos y contribuye a la estrategia con proyectos específicos, según el siguiente despliegue:

ASPECTO: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

G4-DMA a

En cumplimiento de esta política pública, la Superintendencia de Sociedades difundió, durante la vigencia 2014, su Código de Buen Gobierno, con el propósito de incorporar mecanismos de seguimiento y vigilancia a su cumplimiento, en su compromiso de una gestión pública ética y transparente, que centra sus acciones con un enfoque positivo de la anticorrupción a favor de la integridad, la transparencia y el buen gobierno.

Con el compromiso de luchar contra la corrupción, se han adoptado las siguientes medidas:

La Entidad manifiesta su clara disposición a autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes, el Código de Ética y de Buen Gobierno, orientándose hacia una gestión íntegra, con principios y valores éticos frente a todos sus grupos de interés.

G4-DMA b

01

Guiar sus actuaciones orientada por los principios éticos establecidos en el Código de Ética.

02

Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades.

03

Promover la suscripción de pactos de integridad y transparencia en su interior y con otros entes.

04

Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.

05

Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores.

- 06

Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social en todos los niveles.
- 07

Articular las acciones de control social con los programas gubernamentales.
- 08

Efectuar la rendición de cuentas a los grupos de interés para garantizar la disposición al público de la información no confidencial de la Entidad.
- 09

Implementar y adoptar las normas vigentes en materia de contratación, publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes, de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y el presente Código de Buen Gobierno, y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos.

G4-DMA c

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1474 de 2011, relativa a la estrategia de lucha contra la corrupción, la Ley 489 de 1998, sobre políticas de desarrollo administrativo, y en el Decreto 2482 de 2012, que integra la planeación y la gestión, la Entidad elaboró y publicó en la página web, a partir del 30 de marzo del 2015, el plan anticorrupción y de atención al ciudadano, que incluye 4 elementos:

Dicho plan anticorrupción es objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno, que trimestralmente publica en la página web el resultado del seguimiento.



NÚMERO Y PORCENTAJE DE CENTROS EN LOS QUE SE HAN EVALUADO LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y RIESGOS SIGNIFICATIVOS DETECTADOS

G4-S03

En la totalidad de las Intendencias Regionales, es decir, el 100%, han sido evaluados los riesgos de corrupción.

La Superintendencia se compromete a preservar la eficacia, eficiencia y efectividad de su gestión y capacidad operativa, así como a salvaguardar la integridad de sus funcionarios y de los recursos públicos que administre.

Para ello, la Entidad ha diseñado y puesto en marcha un Sistema de Administración de Riesgos encaminado a la minimización de los impactos, con base en el análisis del contexto estratégico, así como la determinación de métodos para su tratamiento y monitoreo, con el propósito de prevenir o evitar la materialización

de eventos que puedan afectar el normal desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales, o, en caso de que ello no resulte razonablemente posible, de mitigar su impacto.

La administración de riesgos se evidencia en el mapa de riesgos, en el cual se incluyen los riesgos internos, los de información y servicios de procesamiento que involucran partes externas. El mapa de riesgos institucional se elabora con base en las matrices de riesgos por procesos aprobadas por sus líderes y se deben actualizar como mínimo una vez al año, y así permitir visualizar los riesgos de acuerdo con su vulnerabilidad, sus controles y tratamiento.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

G4-S04

Es importante establecer los riesgos en el momento de realizar algún tipo de intercambio de información o de dar acceso a los activos de información de la organización a algún tercero a través de con-

venios interadministrativos o de acuerdos de cualquier índole, etc.; se tendrán en cuenta los siguientes requisitos de seguridad de la información, según sean aplicables:

01

Descripción clara de los servicios que va a tener a su disposición (actividades de procesamiento, comunicación o gestión de la información, adición de productos o servicios a los servicios de información).

05

Cláusulas de derechos de autor y propiedad intelectual.

02

La obligatoriedad de cumplimiento de la Política de Seguridad de la Información.

06

Cláusulas relacionadas con los niveles de manejo, servicio y de utilización de la información, con el fin de establecer las condiciones de disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información.

03

Los riesgos a que se expone la información, inclusive contemplando su transporte fuera de la Entidad.

07

Cláusulas de compromiso en el buen uso de los activos de información.

04

Responsabilidades legales respecto a la mala o inadecuada utilización, por parte del tercero, de los activos de información.

08

La eficacia de los controles implementados.

Estos deben ser monitoreados de acuerdo con el procedimiento establecido.

Corresponden a la Oficina Asesora de Planeación de la Superintendencia de Sociedades las siguientes funciones: definir metodologías en materia de gestión de riesgos, administrar el registro de eventos, asesorar a las demás dependencias de la Superintendencia, adelantar la capacitación sobre el tema y elaborar la guía que contenga la metodología para la administración del riesgo, estructura para su gestión y responsabilidades, entre otras.

Corresponde al Comité de Coordinación de Control Interno hacer seguimiento al cumplimiento de las políticas establecidas en materia de gestión de riesgos.

Finalmente, es deber de todos los servidores públicos de la Superintendencia, en especial de los jefes de las diferentes áreas, asegurar el cumplimiento de las normas relacionadas con la administración del riesgo, facilitar la recolección de información en las distintas etapas del Sistema de Administración de Riesgos, con énfasis en lo relacionado con el registro y reporte de eventos de riesgo, y permitir la identificación de los cambios en los controles y en el perfil de riesgo de la Entidad.

04

SUBCATEGORÍA

RESPONSABILIDAD
SOBRE PRODUCTOS

ASPECTO: PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES

G4-DMA a

Con motivo de la expedición de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013, la Superintendencia de Sociedades ha adoptado una Política para el Tratamiento de los Datos Personales.

La Superintendencia de Sociedades conserva información de sus usuarios (ciudadano, proveedor, empleado), la cual ha sido recolectada en el desarrollo de sus funciones públicas, en el momento que usted como usuario ha tenido contacto con la Superintendencia de Sociedades.

G4-DMA b

Los objetivos del tratamiento de los datos personales son los siguientes:

- Desarrollo de actividades propias de la Entidad.
- Contactos con los usuarios para divulgación, notificación de información y medición de satisfacción de los mismos frente a la prestación de los servicios de la Superintendencia de Sociedades.

Para el ejercicio de sus derechos, cualquier ciudadano puede contactar al correo mailto:

webmaster@supersociedades.gov.co

o dirigirse personalmente a la avenida El Dorado N.º 51-80.

También puede llevar a cabo sus reclamaciones, quejas o felicitaciones comunicándose al teléfono **2201000** en Bogotá y **01 8000 114319** para el resto del país.

G4-DMA c

NÚMERO DE RECLAMACIONES FUNDAMENTADAS SOBRE LA VIOLACIÓN DE LA PRIVACIDAD Y LA FUGA DE DATOS DE LOS CLIENTES

G4-PR8

Para el periodo reportado no se recibieron reclamaciones a este respecto.

La actividad de medición de satisfacción al usuario forma parte del proceso de atención al ciudadano, incorporado dentro del Sistema de Gestión Integrado, que tiene como finalidad brindar aten-

ción al cliente externo e interno de manera clara, oportuna, confiable y transparente respecto de sus consultas, quejas, reclamos, sugerencias y notificaciones administrativas.

La medición de satisfacción al usuario se realiza a través de los siguientes medios:



Encuesta permanente publicada en la página web:

<http://www.supersociedades.gov.co/encuestas/Paginas/default.aspx>



Encuesta para evaluar la atención telefónica: se le da la opción al usuario de responder una corta encuesta



Encuesta general anual remitida a los grupos de interés. Los resultados se publican en:

<http://www.supersociedades.gov.co/tys/Paginas/EncuestaSatisfaccionCiudadano.aspx>

Para el año 2015 se aprobó un proyecto de inversión para el diseño del modelo multicanal de atención al ciudadano, con un presupuesto de \$447 millones, con el fin de fortalecer la atención al usuario

05

INDICE

< D E C O N T E N I D O G R I G - 4 >

INDICE DE CONTENIDO GRI G-4



CONTENIDOS BASICOS GENERALES

Contenidos Básicos Generales		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Externa	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Estrategia y Análisis							
G4-1	Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	4		Ver G4-33	7.4.2	Gobierno Corporativo	
G4-2	Describe los principales efectos, riesgos y oportunidades.	5		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
Perfil de la Organización							
G4-3	Organización que reporta.	7		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-4	Principales marcas, productos y servicios.	7		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
G4-5	Localización de la sede principal de la organización.	7		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
G4-6	Número de países en los que opera la organización.	7		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	7		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
G4-8	Mercados servidos.	8		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
G4-9	Dimensiones de la organización.	9		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-10	Desglose de empleados de la organización.	11		Ver G4-33	6.4.1, 6.4.2 6.4.4, 6.8.5	Relaciones entre la dirección y los funcionarios	Principio 6
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	14		Ver G4-33		Libertad de asociación y Negociación Colectiva	Principio 3
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	14		Ver G4-33		Prácticas de adquisición	
G4-13	Cambios significativos durante el periodo cubierto por el Reporte en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de valor de la organización.	16		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	

	Contenidos Básicos Generales	Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Externa	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
G4-14	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	17		Ver G4-33	7.8	Gestión Ambiental	
G4-15	Principios o programas económicos, sociales y ambientales desarrollados externamente.	18		Ver G4-33	6.310	Gobierno Corporativo	
G4-16	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	20		Ver G4-33	5.3, 6.4.5	Gobierno Corporativo, Atención al ciudadano	
Aspectos Materiales y Cobertura							
G4-17	Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización.	21		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-18	Proceso de definición del contenido y cobertura del Reporte.	21		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-19	Aspectos materiales.	22		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-20	Cobertura de los aspectos materiales dentro de la organización.	23		Ver G4-33	7.3.2	Gobierno Corporativo	
G4-21	Cobertura de los aspectos materiales fuera de la organización.	23		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-22	Reformulación o reexpedición de información de información de reportes anteriores.	23		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-23	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance y cobertura del Reporte.	24		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
Participación de los Grupos de Interés							
G4-24	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	26		Ver G4-33	5.3	Gobierno Corporativo	
G4-25	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	27		Ver G4-33	5.3	Gobierno Corporativo	
G4-26	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés.	28		Ver G4-33	7.3.3	Gobierno Corporativo	
G4-27	Aspectos de interés surgidos a través de la participación de los grupos de interés y respuesta de la organización.	33		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	

	Contenidos Básicos Generales	Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Externa	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Perfil de la Memoria							
G4-28	Periodo cubierto por la información contenida en el Reporte.	35		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-29	Fecha del Reporte anterior más reciente.	35		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-30	Ciclo de presentación de reportes.	35		Ver G4-33	7.5.3	Gobierno Corporativo	
G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas al Reporte o su contenido.	35		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
G4-32	Nivel alcanzado índice de contenido GRI y referencia a la verificación externa del Reporte.	36		Ver G4-33	7.6.2		
Perfil de la Memoria							
G4-33	Política y práctica sobre verificación externa.	36		Ver G4-33	7.6.2	Gobierno Corporativo	
Gobierno Corporativo							
G4-34	Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	38		Ver G4-33	6.2	Gobierno Corporativo	
G4-35	Proceso de delegación de autoridad en temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno hacia los altos ejecutivos y otros empleados.	42		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-36	Designación de una posición ejecutiva o no ejecutiva con responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales, y si la misma reporta directamente al máximo órgano de gobierno.	43		Ver G4-33	7.4.3	Gobierno Corporativo	
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el máximo órgano de gobierno, en temas económicos, ambientales y sociales.	43		Ver G4-33		Atención al ciudadano, Gobierno Corporativo	
G4-38	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	43	No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan y que no cuentan con una junta directiva como ocurre con una empresa privada o pública.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo	

Contenidos Básicos Generales	Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Externa	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
G4-39	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	43	No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan y que no cuentan con una junta directiva como ocurre con una empresa privada o pública.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo
G4-40	Procesos de nominación y selección para el máximo órgano de gobierno y sus comités, y criterio utilizado para la nominación y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno.	43	No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan y que no cuentan con una junta directiva como ocurre con una empresa privada o pública.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo
G4-41	Procedimientos para evitar y gestionar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	44	No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan y que no cuentan con una junta directiva como ocurre con una empresa privada o pública.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo
G4-42	Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento del máximo órgano de gobierno de los temas económicos, ambientales y sociales.	49		Ver G4-33		Gobierno Corporativo
G4-43	Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento del máximo órgano de gobierno de los temas económicos, ambientales y sociales	49		Ver G4-33		Gobierno Corporativo
G4-44	Procesos de evaluación del desempeño de órgano superior de gobierno con respecto a la gobernanza de los temas económicos, ambientales y sociales.	49		Ver G4-33		Gobierno Corporativo
G4-45	Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	50		Ver G4-33		Gobierno Corporativo

	Contenidos Básicos Generales	Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Externa	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
G4-46	Rol del máximo órgano de gobierno en la revisión de la eficacia de los procesos organizacionales de gestión del riesgo de temas económicos, ambientales y sociales.	50		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-47	Frecuencia de supervisión del máximo órgano de gobierno sobre impactos, riesgos y oportunidades económicas, ambientales y sociales.	50		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-48	Máximo comité o posición que revisa y aprueba formalmente el reporte de sostenibilidad de la organización y asegura que todos los aspectos materiales estén cubiertos	50		Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-49	Proceso para comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno.	51		Ver G4-33		Atención al Ciudadano, Gobierno Corporativo	
G4-50	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas que fueron comunicadas al máximo órgano de gobierno y mecanismos utilizados para su resolución.	51		Ver G4-33		Atención mecanismos Ciudadano, Resolución Corporativo	
G4-51	Políticas remunerativas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	51	No aplica, por cuanto los salarios para empleados públicos (directivos y no directivos) son definidos mediante decreto presidencial.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-52	Proceso para determinar la remuneración.	51	No aplica, por cuanto los salarios para empleados públicos (directivos y no directivos) son definidos mediante decreto presidencial.	Ver G4-33		Atención al Ciudadano, Gobierno Corporativo	
Gobierno Corporativo							
G4-53	Indicar cómo son consideradas y tenidas en cuenta las opiniones de los grupos de interés en relación a la remuneración.	51	No aplica, por cuanto los salarios para empleados públicos (directivos y no directivos) son definidos mediante decreto presidencial.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo	

	Contenidos Básicos Generales	Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Externa	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla del país correspondiente.	51	No aplica, por cuanto los salarios para empleados públicos (directivos y no directivos) son definidos mediante decreto presidencial.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
G4-55	Ratio entre el incremento porcentual de la compensación total del individuo mejor pago y el incremento porcentual promedio de la compensación total anual para todos los empleados, en cada país de operaciones significativas.	51	No aplica, por cuanto los salarios para empleados públicos (directivos y no directivos) son definidos mediante decreto presidencial.	Ver G4-33		Gobierno Corporativo	
Ética e Integridad							
G4-56	Declaraciones de misión, valores y códigos de conducta.	53		Ver G4-33	4.4	Lucha contra la corrupción	Principio 10
G4-57	Mecanismos internos y externos para el asesoramiento sobre comportamiento ético y legal, y asuntos relacionados con la integridad organizacional, tales como líneas de ayuda.	56		Ver G4-33		Lucha contra la corrupción	Principio 10
G4-58	Mecanismos internos y externos para reportar preocupaciones sobre comportamiento no ético o ilegal, y asuntos relacionados con la integridad organizacional, tales como la denuncia de irregularidades o líneas directas.	57		Ver G4-33	6.6.3	Lucha contra la corrupción	Principio 10

CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
DESEMPEÑO ECONÓMICO							
Desempeño Económico							
Enfoque de Gestión		59		Ver G4-33			
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	60		Ver G4-33	6.8.1/6.8.2 6.8.9	Gobierno Corporativo	
Presencia en el Mercado							
Enfoque de Gestión		62		Ver G4-33			
G4-EC5	Relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por género en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	62		Ver G4-33	6.4.3	Relaciones entre la dirección y los funcionarios	Principio 6
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local, en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	63		Ver G4-33	6.8.5	Derechos Humanos	Principio 6
Prácticas de adquisición							
Enfoque de Gestión		64		Ver G4-33			
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	65		Ver G4-33	6.6.6	Prácticas de adquisición	
ENTORNO AMBIENTAL							
Materiales							
Enfoque de Gestión		68		Ver G4-33	6.5.1, 6.5.2	Gestión Ambiental	
G4-EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	70		Ver G4-33	6.5.4	Gestión Ambiental	Principio 7,8

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Energía							
Enfoque de Gestión		70		Ver G4-33		Gestión Ambiental	
G4-EN3	Consumo energético interno.	71		Ver G4-33	6.5.4	Gestión Ambiental	Principio 7, 8
Agua							
Enfoque de Gestión		72		Ver G4-33		Gestión Ambiental	
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	73		Ver G4-33	6.5.4	Gestión Ambiental	Principio 7, 8
Biodiversidad: Este aspecto no es aplicable a la Superintendencia de Sociedades							
Enfoque de Gestión		74	No es material para la entidad	Ver G4-33		Gestión Ambiental	
Emisiones							
Enfoque de Gestión		74		Ver G4-33		Gestión Ambiental	
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	75		Ver G4-33	6.5.5	Gestión Ambiental	Principio 7, 8
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto de invernadero (Alcance 2)	76		Ver G4-33	6.5.5	Gestión Ambiental	Principio 7, 8
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	77		Ver G4-33	6.5.5	Gestión Ambiental	Principio 7, 8
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto de invernadero.	80		Ver G4-33	6.5.5	Gestión Ambiental	Principio 8
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto de invernadero.	80		Ver G4-33	6.5.5	Gestión Ambiental	Principio 8, 9

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Productos y Servicios							
Enfoque de Gestión		81		Ver G4-33		Gestión Ambiental	
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	82		Ver G4-33	6.5.4/6.7.5	Gestión Ambiental	Principio 7, 8,9
Cumplimiento Regulatorio							
Enfoque de Gestión		83		Ver G4-33		Gestión Ambiental	
G4-EN29	Valor monetario de multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	83		Ver G4-33	4.6	Gestión Ambiental	Principio 8
Evaluación Ambiental de Proveedores							
Enfoque de Gestión							
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios ambientales		Este indicador se reportará en próximos informes		6.6.6 - 6.3.5	Prácticas de Adquisición, Gestión Ambiental	Principio 8
G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.		Este indicador se reportará en próximos informes		6.3.5/6.6.6	Prácticas de Adquisición, Gestión Ambiental	Principio 8
Reclamaciones ambientales							
G4-EN34	Número de reclamos ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.		La Superintendencia de Sociedades no tiene conocimiento de reclamaciones relacionadas con temas ambientales		6.3.6	Gestión Ambiental	Principio 8

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE							
Empleo							
Enfoque de Gestión		86		Ver G4-33			
G4-LA1	Número y tasa de nuevos empleados contratados y rotación media de empleados, desglosados por edad, género y región.	86		Ver G4-33	6.4.3	Relaciones entre la dirección y los funcionarios	Principio 6
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	87		Ver G4-33	6.4.4	Relaciones entre la dirección y los funcionarios	Principio 6
Relaciones Empresa/ Trabajadores							
Enfoque de Gestión		91		Ver G4-33		Relaciones entre la dirección y los funcionarios	
G4-LA4	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	93		Ver G4-33	6.4.3 - 6.4.5	Relaciones entre la dirección y los funcionarios	Principio 3
Salud y Seguridad Ocupacional							
Enfoque de Gestión		95		Ver G4-33		Relaciones entre la dirección y los funcionarios	
G4-LA6	Tipo y tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	95		Ver G4-33	6.4.6 - 6.4.8	Relaciones entre la dirección y los funcionarios	

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Capacitación y Educación							
Enfoque de Gestión		98		Ver G4-33		Capacitación y educación	
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua.	99		Ver G4-33	6.47	Capacitación y educación	
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por categoría profesional y por género.	100		Ver G4-33	6.47	Capacitación y educación	Principio 6
Diversidad e Igualdad de Oportunidades							
Enfoque de Gestión		101		Ver G4-33		Capacitación y educación	
G4-LA12	Órganos de gobierno corporativo y plantilla por categoría profesional, edad, género y pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	102		Ver G4-33	6.3.10	Capacitación y educación	Principio 6
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres							
Enfoque de Gestión		102		Ver G4-33		Capacitación y educación	
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	103		Ver G4-33	6.3.7 - 6.3.10 6.4.3 - 6.4.4	Capacitación y educación	Principio 6

Aspectos e Indicadores Específicos	Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Evaluación de Proveedores sobre Prácticas Laborales						
Enfoque de Gestión	-	Este indicador se reportará en futuros informes				
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios de prácticas laborales.	Este indicador se reportará en futuros informes		6.4.3	Prácticas de Adquisición	
G4-LA15	impactos negativos significativos reales y potenciales sobre prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	Este indicador se reportará en futuros informes		6.3.5 - 6.4.3 6.6.6 - 7.3.1	Prácticas de Adquisición	
Mecanismos de Reclamos sobre Prácticas Laborales						
Enfoque de Gestión						
G4-LA16	Número de quejas sobre prácticas laborales presentadas, tratadas y resueltas a través de mecanismos formales.	Este indicador se reportará en futuros informes		6.3.6	Relaciones entre la Dirección y los Funcionarios	
DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS						
Inversión						
Enfoque de Gestión		Este indicador se reportará en futuros informes				
G4-HR1	Porcentaje y número total de acuerdos y contratos de inversión significativos que incluyan cláusulas incorporando preocupaciones por los derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Este indicador se reportará en próximos informes		6.3.3 - 6.3.5 6.6.6	Derechos Humanos	Principio 2

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
No Discriminación							
Enfoque de Gestión		105		Ver G4-33		Derechos Humanos	
					6.3.6 - 6.3.7		
G4-HR3	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	105		Ver G4-33	6.3.10 - 6.4.3	Derechos Humanos	Principio 6
Libertad de Asociación y Convenios Colectivos							
Enfoque de Gestión		105		Ver G4-33		Derechos Humanos	
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	106		Ver G4-33	6.3.3 - 6.3.4 6.3.5 - 6.3.8 6.3.10 - 6.4.5 6.6.6	Derechos Humanos	Principio 3
Trabajo Infantil							
Enfoque de Gestión		106		Ver G4-33		Derechos Humanos	
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores identificados con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	106		Ver G4-33	6.3.3 - 6.3.4 6.3.5 - 6.3.7 6.3.10 - 6.6.6 6.8.4	Derechos Humanos	Principio 5
Trabajo Forzoso							
Enfoque de Gestión		107		Ver G4-33		Derechos Humanos	
G4-HR6	Operaciones y proveedores identificados como de riesgo significativo de ser origen de todo tipo de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	107		Ver G4-33	6.3.3 - 6.3.4 - 6.3.5 6.6.6 - 6.3.10	Derechos Humanos	Principio 4

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos							
Enfoque de Gestión		107		Ver G4-33		Derechos Humanos	
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	107		Ver G4-33	6.36	Derechos Humanos	Principio 1
DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD							
Comunidades Locales							
Enfoque de Gestión		109		Ver G4-33		Atención al ciudadano	
Lucha con la Corrupción							
Enfoque de Gestión		122		Ver G4-33		Lucha contra la corrupción	
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	124		Ver G4-33	6.6.1 - 6.6.2 -6.6.3	Lucha contra la corrupción	Principio 10
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y formación sobre la lucha contra la corrupción.	124		Ver G4-33	6.6.1/ 6.6.2	Lucha contra la corrupción	Principio 10
Políticas públicas							
Enfoque de Gestión		-					
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario		No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan.		6.6.1 - 6.6.2 - 6.6.4	Gobierno Corporativo	Principio 10

Aspectos e Indicadores Específicos		Página/respuesta	Razón de Omisión	Verificación Extrema	ISO 2600	Aspecto Material	Principios Pacto Global
Prácticas de competencia desleal							
Enfoque de Gestión		No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan.				Gobierno Corporativo	
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No es aplicable a entidades del Estado dada su naturaleza y la función que desempeñan.				6.6.1 - 6.6.2 6.6.5 - 6.6.7	Gobierno Corporativo
Evaluación de proveedores							
G4-SO9	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social		Se reportará en futuros informes		6.6.1 / 6.6.2 6.6.6	Prácticas de Adquisición	
G4-SO10	Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas		Se reportará en futuros informes		6.6.1 / 6.6.2 6.6.6	Prácticas de Adquisición	
Mecanismos de Reclamos sobre impactos en la sociedad							
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos en la sociedad presentadas, tratadas, y resueltas a través de mecanismos formales.		Se reportará en futuros informes		6.3.6 - 6.8.1 6.8.2	Atención al Ciudadano	
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS							
Privacidad del Cliente							
Enfoque de Gestión		127		Ver G4-33		Privacidad de los Usuarios	
G4-PR8	Número de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos de los clientes	128		Ver G4-33	6.7.1 - 6.7.2 6.7.7	Privacidad de los Usuarios	