



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO ECOLOGIC S.A.S





Contenido

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO ECOLOGIC S.A.S.....	1
CARTA PRESENTACIÓN COP	3
QUIÉNES SOMOS.....	4
PRODUCTOS Y SERVICIOS DE CO2CERO®.....	7
PRINCIPIOS DERECHOS HUMANOS	8
AVANCES Y RESULTADOS EN DERECHOS HUMANOS 2015	8
PARA 2016...	9
PRINCIPIOS LABORALES	10
AVANCES Y RESULTADOS EN PRINCIPIOS LABORALES PARA 2015	10
PARA 2016...	13
PRINCIPIOS AMBIENTALES	14
AVANCES Y RESULTADOS EN PRINCIPIOS AMBIENTALES.....	14
PARA 2016...	16



“El año 2015 fue un año retador, pero positivo para ECOLOGIC S.A.S. Somos una compañía que desde su interior trabaja por promover la sostenibilidad dándole cada vez más prioridad a sus grupos de interés (clientes, empleados, accionistas, proveedores, instituciones, etc) con el fortalecimiento de sus principios Laborales y Ambientales, todo enmarcado en el cumplimiento y promoción de los

Derechos Humanos.

Todo lo anterior con un propósito principal y que está en nuestra misión y es que este tipo de negocios sean replicables en Colombia y el mundo, porque la única forma de dar un salto a la paz es el fortalecimiento de proyectos sostenibles que mejoren las condiciones de vida de todos los que participan.

Este informe es un reflejo de los avances en temas de Derechos Humanos, principios laborales y ambientales que obtuvo ECOLOGIC S.A.S., ratificando su compromiso con los principios de la Red Pacto Global Colombia, en su gestión 2015, dentro de los cuales resalto: La mirada al interior de la organización para priorizar los derechos y las oportunidades de vida de nuestro empleados en campo, el reto de formalizar la contratación en un 100% de nuestros empleados y el empoderamiento en el liderazgo de mujeres y hombres en nuestras sedes para promover la gestión ambiental, social y financiera de la organización, pero sobre todo mejorar la habilidades y oportunidades de calidad de vida para todos, realizamos nuestra medición de huella de carbono, la medición del conciencia ambiental y un avance muy significativo en nuestros procesos para dar cumplimiento a las normas y mejorar día a día.

Es un gusto para mi compartir además de los resultados lo retos para el 2016, como una empresa que hace rentable cuidar el planeta”.

MAURICIO RODRÍGUEZ CASTRO
GERENTE GENERAL ECOLOGIC S.A.S



QUIÉNES SOMOS

Somos una Empresa Agroforestal creada en 2011, con experiencia en establecimiento de plantaciones forestales, comerciales y de conservación a nivel nacional.



Prestamos servicios de operación agroforestal, consultorías ambientales y forestales, así como el diseño y desarrollo de proyectos para la comercialización de certificados de carbono.

En la actualidad somos reconocidos a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural como una empresa especializada en reforestación, cumplimos con los requisitos en nuestro Proyecto Agroforestal de Valor Compartido CO2CERO®, para recibir la certificación de Icontec en el protocolo de compensación forestal por segundo año consecutivo y nos adherimos a los principios de Pacto Global de Naciones Unidas por nuestro compromiso ambiental, social y económico con todos nuestros grupos de interés.

Es por esto, que hoy estamos conformados por un equipo de trabajo comprometido, que actúa con honestidad y transparencia para generar credibilidad y confianza entre nuestros aliados y clientes. Somos coherentes y apasionados, brindando a las personas la posibilidad de actuar fácilmente, en pro del medio ambiente y la sociedad, propiciando el espacio, las herramientas y la acción humana para que “todos” aportemos en el cuidado de nuestro planeta.



PROYECTO AGROFORESTAL DE VALOR COMPARTIDO CO2CERO®





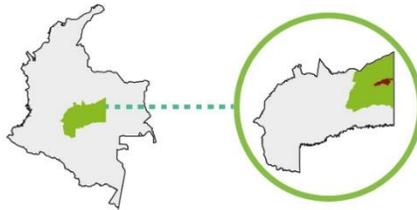
Proyecto Agroforestal de valor compartido CO2CERO®

Objetivo de desarrollo

Consolidar un proceso de desarrollo AGROFORESTAL sostenible en la región, transformándola en una zona productiva y rentable, ambientalmente sostenible, generadora de empleo y procesos comunitarios asociativos que mejoren el nivel de vida de la población y consoliden la paz y la convivencia entre sus habitantes.

¿Dónde?

Vereda Santa Helena, municipio de Puerto Gaitán,
Meta. Área de influencia 123.000 has.



Antecedentes



Degradación ambiental
debido al uso
inadecuado del
suelo.



**Quema de
sabanas**
para habilitar
actividades de
ganadería.



**Alta presión
sobre el bosque
natural,**
deforestación y
pérdida de
biodiversidad.

Indicadores Económicos



2'101.160
(m³ en pie)
Producción
de madera

149.092.427
us\$
Ventas totales del
proyecto

94.084.538
us\$
Utilidades

13'868.058
us\$
VPN Flujo neto

18%
TIR

Indicadores Ambientales



- **22.000** hectáreas de conservación de bosques naturales.
- **Corredores biológicos** para la conservación de biodiversidad.
- **Compensaciones** ex ante (TCO₂) para el proyecto agroforestal 3'619.348 TCO₂.
- **Conservación de especies de flora:**
 - 13 especies forestales. • 44 plantas.
- **Conservación de especies de fauna** en peligro de extinción:
 - 38 mamíferos. • 6 aves. • 4 reptiles.
- **Regulación** del recurso hídrico.
- **Recuperación** de fuentes de agua.

Indicadores Sociales



- **917** empleos directos.
- **2.750** empleos indirectos.
- **200** familias beneficiadas de la seguridad alimentaria.
- **900** personas beneficiarias del proyecto de Seguridad Alimentaria Familiar.

Nota:

Valor compartido según Michael Porter son:
"las políticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa, a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas, sociales y ambientales en las comunidades donde ópera."



✉ info@co2cero.co
☎ (57-1) 604 7279
📍 Cra 45a # 104b - 16
📍 Bogotá - Colombia

🌐 www.co2cero.co
📱 @CO2CERO
📺 /CO2CERO
📲 App huella de carbono.co2cero



PRODUCTOS Y SERVICIOS DE CO2CERO®



Portafolio de servicios ECOLOGIC S.A.S.



Servicios agroforestales

1. Operación forestal

- Diseño, operación y administración de proyectos de reforestación comercial.
- Producción de material vegetal.
- Establecimiento, manejo y aprovechamiento forestal.
- Inventarios forestales.

2. Operación agrícola

- Establecimiento de cultivos agrícolas y posturas mejoradas
- Alquiler de maquinaria agrícola.
- Servicios de mecanización.
- Preparación del terreno.

3. Pago de servicios ambientales (PSA) y compensación forestal

Ofrecemos operar integralmente la compensación forestal o por pérdida de biodiversidad, desde el diseño del plan de manejo hasta su ejecución.



Cambio climático y sostenibilidad

1. Cálculo de Huella de Carbono

- Se define el alcance del cálculo.
- Con el área técnica y administrativa se hace un levantamiento de los datos necesarios para realizar el inventario de emisiones de gases efecto invernadero.
- Se entrega un informe de la huella de carbono y con tecnologías de nuestro aliados se proponen soluciones concretas para reducir las huellas.

2. Certificados de carbono

- Certificados de carbono CMC para plantaciones comerciales.
- Certificados de carbono CVS para manejo sostenible de bosques.

3. Educación Ambiental - Eventos Verdes

Eventos al interior o al exterior de las organizaciones que buscan:

- Comunicar las iniciativas ambientales.
- Generar conciencia frente al cambio climático.
- Sensibilizar a los participantes.



Consultoría forestal y ambiental

1. Consultorías forestales

- Elaboración del Plan de Establecimiento y Manejo Forestal (PEMF).
- Trámite del Certificado de Incentivo Forestal (CIF).
- Valoración de proyectos forestales.
- Formulación de documentos de diseño de proyecto para Certificados de Carbono.
- Elaboración de Plan de Ordenamiento Territorial, Plan de Manejo y Ordenamiento de Cuencas.

2. Consultorías ambientales

- Informes de sostenibilidad (GRI).
- Estrategias de comunicación de la sostenibilidad.
- Formulación de proyectos con impacto sostenible.

4. Sello VERDE DE VERDAD®

Etiqueta ambiental voluntaria otorgada por ECOLOGIC S.A.S a todas las empresas comprometidas con la mitigación del cambio climático, que cumplan los criterios ambientales establecidos en el documento técnico.



¿Quieres ser VERDE DE VERDAD®?

1. Medimos tu huella de carbono.
2. Te ayudamos a compensarla.
3. Lo comunicamos a tus colaboradores y clientes.



PRINCIPIOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Desde ECOLOGIC SAS tenemos la responsabilidad de asegurar y apoyar la protección y cumplimiento de los derechos humanos con nuestros empleados, proveedores, vecinos, comunidad y queremos generar un Impacto positivo que permita el desarrollo individual y colectivo de nuestros grupos de interés. Y de esta forma influenciar positivamente las acciones frente a derechos como la integridad personal, la igualdad, el honor, seguridad personal, seguridad social, asistencia social, salud, medio ambiente, y paz.

ECOLOGIC S.A.S. acoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos y todos los principios que en ella se contemplan,

Dentro de estos grupos de interés, resulta necesario

trabajar en pro de mejorar las condiciones del grupo más vulnerable, la población rural de Puerto Gaitán. Esta población se ubica en las cercanías de las plantaciones, una zona caracterizada por presentar problemas de índole sociopolítico de la región.



AVANCES Y RESULTADOS EN DERECHOS HUMANOS 2015

- A partir de la gestión para formalizar el trabajo en el campo, todos los colaboradores fueron cobijados por un programa de contratación formal, con todas sus prestaciones de ley, como un cambio cultural positivo que



permitía potencializar el trabajo con cada uno de ellos y transferir estos beneficios a sus familias.

- Se implementó y gestionó la socialización del Código de Conducta en el marco de las normas internas que competen a ECOLOGIC S.A.S, un documento que refuerza el compromiso adquirido con la Declaración Internacional de los Derechos Humanos.
- Con el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión se promovieron la formalización y documentación de las actividades laborales, capacitaciones y diseño de programas que permitieran acercar a los empleados administrativos al campo y viceversa para tener mayor acompañamiento en el desarrollo profesional de los empleados.
- De acuerdo con las visitas en campo se identificaron cero reportes de vulneraciones en Derechos Humanos.
- Nuestra gestión para la alimentación de nuestros empleados en campo es promovida por la FUNDACIÓN DAR IGUAL A RECIBIR que pertenece a la región.

PARA 2016...

- El próximo año queremos implementar a través del Sistema Integrado de Gestión, la capacitación en Derechos Humanos tanto en la sede administrativa como en campo.
- Fortalecer las condiciones y calidad de vida de los empleados en campo con una inversión económica en los campamentos que permita mejorar su estadía en el proyecto forestal.
- Realizar visitas periódicas para integrar con actividades lúdicas a los empleados en campo con diferentes programas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Promover la resolución positiva de conflictos en equipos de trabajo, a través de un comité de convivencia y ética, que permita el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, y el bienestar físico y mental de los empleados.
- Formación de líderes en diferentes temáticas dentro de esas la capacitación de Derechos Humanos para identificar acciones preventivas o desconocimientos conceptuales de los mismos para y con los empleados en todas las sedes.
- Gestionar y mejorar la implementación del proceso de contratación especialmente para garantizar los Derechos Humanos de los trabajadores nuevos en campo.
- Promover hábitos saludables con respecto a la alimentación de nuestros empleados en campo.

PRINCIPIOS LABORALES



CO₂CERO®

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación



Para nosotros es muy importante el cumplimiento de los principios laborales establecidos por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), por este motivo ratificamos el Reglamento Interno de Trabajo, en el cual, se destaca el derecho a la libertad de asociación, la eliminación de explotación de menores de edad y la discriminación laboral bajo cualquier forma.

Especialmente porque estamos convencidos que la base principal de todo proyecto u organización son las personas y la calidad de su trabajo y enfoque profesional, para que les permita alinearlos con sus proyectos de vida.



AVANCES Y RESULTADOS EN PRINCIPIOS LABORALES PARA 2015

- Se realizó la socialización del Reglamento Interno de Trabajo referente a las normas internas que competen a todos los colaboradores de ECOLOGIC S.A.S puntualizamos las siguientes:
 - No se contratan menores de edad.



- Todos los colaboradores son libres de asociarse o desasociarse a cualquier grupo legal, sin temor a intimidaciones o represalias.
- Ningún colaborador será discriminado, ni podrá discriminar a otros por su género, pertenencia a minorías, condiciones de discapacidad, origen, convicción, orientación, edad, o por cualquier motivo.
- Tanto en la sede administrativa como en campo se promovió el control de actividades y tiempo invertido por labores, para identificar sobrecargas de trabajo, optimización de las funciones y los perfiles de cargo y a su vez mejorar la calidad y bienestar de los colaboradores.

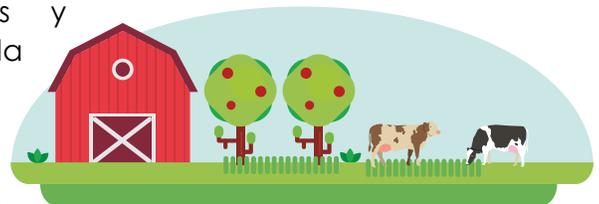


- No se reportaron casos de trabajo infantil en ninguna de las sedes.

Este Reglamento Interno de Trabajo fue publicado y socializado dentro de

los colaboradores con el fin de garantizar su cumplimiento.

- Se realizó la supervisión de la estrategia para mejorar las condiciones de trabajo. La supervisión permite realizar un control de la situación laboral en campo y oficina, facilitando un constante mejoramiento.
- Se implementó una metodología para la contratación, junto con los procedimientos establecidos de contratación tanto de empleados como de proveedores y contratistas, garantizan que no se genere ninguna clase de discriminación.
- Todos los colaboradores tienen a su disposición una copia de los contratos de trabajos que estipulan los términos y condiciones de la prestación del servicio, la naturaleza voluntaria de su vinculación y la libertad de renunciar.

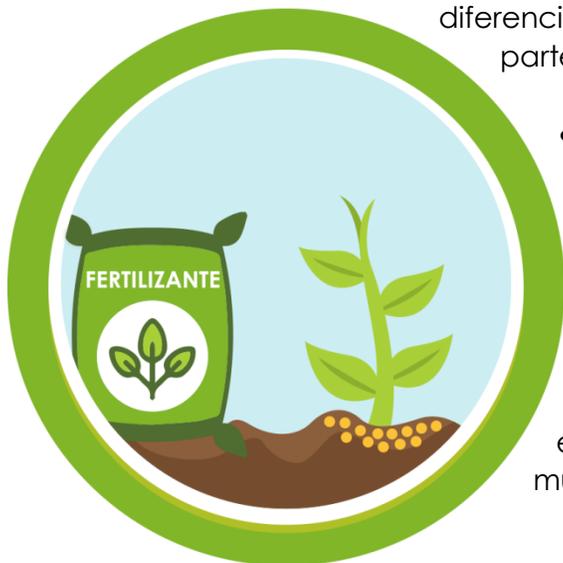


- Se fortalecieron los canales de comunicación en el 2015 por medio de canales virtuales y físicos con el objetivo de recibir quejas, denuncias o sugerencias de manera anónima sobre acoso laboral, discriminación, trabajo forzoso, entre otros.
- ECOLOGIC SAS es una empresa abanderada de la equidad e igualdad de condiciones para sus empleados, no existe inequidad de género, se

permitieron la igualdad de condiciones tanto para hombres como mujeres, con la promoción del liderazgo como herramienta de gestión.



- Tanto hombres como mujeres reconocen su libertad de asociación y esta descrito en el Reglamento Interno del Trabajo.
- No se reportaron vulneraciones de derechos relacionadas con trabajos forzados o discriminación de alguno tipo, por el contrario se promovieron las diferencias en edad, género, políticas y religiosas como parte de la diversidad de la compañía.



- En el 2015 en ECOLOGIC S.A.S no se presentaron accidentes laborales ni enfermedades profesionales, tampoco se presentaron acusaciones, citas, ni involucramiento en casos de violación de los Derechos Laborales de sus colaboradores.

- Para 2015 se registraron un total de 27 empleados directos con una distribución de 6 mujeres y 21 hombres.

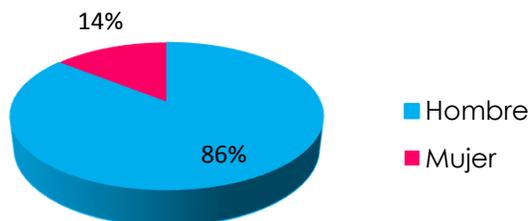
En campo trabajamos con dos mujeres y el resto del equipo son hombres por las condiciones de las oportunidades laborales en campo, estas cifras evidencian que en campo existe una desigualdad de género.

Esta tendencia se da especialmente por las condiciones de la labor realizada que se manejan en campo, que en su mayoría son trabajos de alta exigencia física.

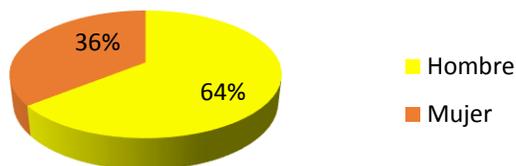
Sin embargo no hay restricciones para que una mujer, pueda realizarlos.

Para 2015 se promovió el crecimiento profesional de las mujeres en campo para lo cual se hizo un convenio de práctica universitaria con una Ingeniera Forestal que lideraba procesos técnicos forestales, junto con la persona de la cocina.

Distribución de Género en Campo



Distribución de Género en labores administrativas



empoderamiento de las mujeres en liderazgo de proyecto, liderazgo de equipos de trabajo para temáticas especiales y la promoción del desarrollo profesional de todos los colaboradores.

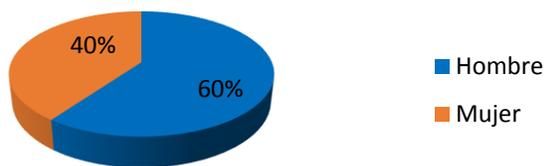
En la sede



administrativa para 2015 se contó con 14 empleados directos de los cuales 9 son hombres y 5 son mujeres

Adicionalmente, se evidenció un aumento en la equidad de género en las labores administrativas frente a cifras del 2014, y un mayor

Distribución de Género en Junta Directiva



Así mismo se mantuvo la participación de mujeres y hombres con experiencia en la **Junta Directiva** conformada por **10 personas**, de las cuales 6 son hombres y 4 son mujeres. Cabe resaltar que esta Junta Directiva se encuentra liderada por una mujer.

PARA 2016...

- Se hará la renovación de los contratos para todos los empleados donde se incluyan las modificaciones para estar alineados con la adhesión a todos los principios y un plan de gestión para las prácticas laborales.
- Se dará continuidad al plan de mejoramiento de las condiciones laborales en campo con adecuación de espacios de esparcimiento para mejorar el bienestar en espacios libres en campo.
- El plan de comunicación con los colaboradores seguirá funcionando para recibir sugerencias, propuestas o reportes en el ambiente laboral.



- El equipo de trabajo de oficina viajara periódicamente para dialogar, promover y orientar la implementación de los programas de Salud y Seguridad en el trabajo en campo, y se realizará un refuerzo con capacitaciones quincenales en las oficinas de Bogotá.
- Se realizará una inversión financiera para mejorar las condiciones laborales en campo.
- Con la implementación del Sistema Integrado de Gestión se alinearan cada vez más las habilidades laborales y oportunidades de mejora con el bienestar en la vida de todos los empleados.

PRINCIPIOS AMBIENTALES

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La Gestión ambiental y promoción de la sostenibilidad desde todas nuestras acciones es un compromiso directamente relacionado con el ADN de este negocio, porque queremos promover la sostenibilidad desde nuestra acciones como motores de cambio y las acciones con nuestros grupos de interés.



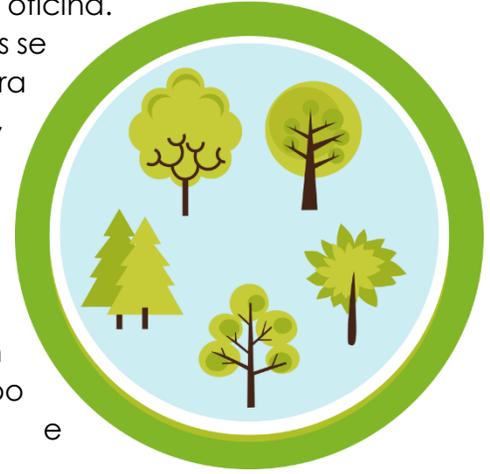
El 2015 fue un excelente año para promover la educación ambiental, las capacitaciones en diferentes grupos de interés especialmente colaboradores, clientes y accionistas, nuestras temáticas principales fueron el cambio climático y el desarrollo forestal como herramienta para hacer acciones concretas por la naturaleza.

Estamos comprometidos y reafirmamos nuestro compromiso con los principios de precaución, iniciativas de responsabilidad ambiental y el desarrollo de mejores alternativas tecnológicas para impactar positivamente el ambiente.

AVANCES Y RESULTADOS EN PRINCIPIOS AMBIENTALES



- Se realizó el primer mapeo de todos los impactos ambientales positivos y negativos de la organización, a partir de metodologías de evaluación de impactos ambientales y teniendo en cuenta la cadena de valor y actividades asociadas a las sedes tanto en campo como en oficina.
- A partir de los impactos ambientales significativos se formularon actividades y programas de mejora para agua, cambio climático, residuos sólidos, consumo sostenible y uso eficiente de recursos, todo dirigido a los empleados y la gestión de los impactos negativos prioritarios que ocurren particularmente en campo.
- Se diseñaron a partir del Sistema de Gestión Integrado los procedimientos para identificación de impactos ambientales, con un equipo



voluntario e interdisciplinar.

- Se realizó el cálculo de la huella de carbono de EOCLOGICS S.A.S. bajo el Estándar Corporativo Del Protocolo De Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol Corporate Standar) del World Resources Institute WRI y el World Business Council for Sustainable Development WBCSD. Se usan también, bases de datos como Ecoinvent,

datos de UPME y XM expertos.

- Las emisiones de CO₂ en el Alcance I asociadas al impacto ambiental de la operación en campo fueron de 105,289 t de CO₂e.
- La gestión de los impactos ambientales contaron con una primera visita de auditoría por parte de la empresa de consultoría ARCO para identificar oportunidades de mejora, que permitirán gestionar los impactos ambientales negativos significativos.
- Se realizó la medición de la conciencia ambiental para identificar oportunidades de mejora en educación y capacitación a los colaboradores.
- El último año se reforesto un total de 70ha de especies maderables, para un total de 500ha en los últimos años, que han permitido el avistamiento de aves y de algunos mamíferos que regresaron a la zona.
- En corredores biológicos de conectividad nativa llevamos un total de 80 ha para el año 2015.
- Se realizó la identificación de sustancias químicas peligrosas y se realizó el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIR) que permitió un primer

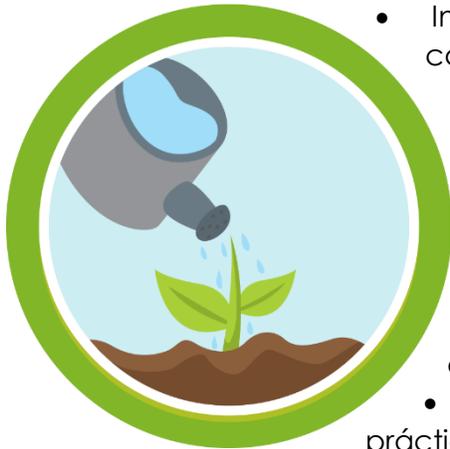
acercamiento a la gestión y responsabilidad compartida con los proveedores de las sustancias o insumos.



- Se mejoró la versión del SELLO VERDE DE VERDAD® como una herramienta de gestión, comunicación y trascendencia en muchas organizaciones colombianas y multinacionales para promover el medio ambiente y la calidad en Cambio Climático.

PARA 2016...

- La meta es implementar los programas de educación y gestión ambiental con empleados en agua, residuos sólidos, cambio climático y consumo sostenible.



- Implementar y dar mejora continua a los programas de capacitación a todos los procedimientos bajo el sistema de gestión integrado que contempla la calidad y la Responsabilidad Social Ambiental.
 - Realizar nuevamente el cálculo de la huella de carbono para 2016, y reportar en el siguiente informe los avances.
 - Realizar una segunda versión de las pruebas de consciencia ambiental, para identificar la influencia de los resultados y las mejoras.
 - Involucrar a todos los empleados en las buenas prácticas de ahorro y uso eficiente de recursos.
- Implementar acciones preventivas y correctivas sobre la gestión ambiental tanto en campo como en oficinas.
- Revisar la matriz de impactos ambientales y alinearla con la mejora en los impactos negativos significativos para controlar y gestionar los riesgos asociados.