

Comunicación en progreso **2015**





nosotros

LA COMPAÑÍA

Compensation International Progress S.A., -Ciprogress Greenlife-, es una sociedad anónima colombiana de carácter privado especializada en la investigación, diseño, administración, generación y comercialización de productos y servicios que contribuyen a la conservación de los ecosistemas y a la preservación de las comunidades que los habitan.

GRI:
G4-3
G4-4
G4-5
G4-6
G4-7
G4-9

En -Ciprogress Greenlife-, hemos conformado un equipo de talento humano multiétnico, interdisciplinario con experiencia y conocimiento de la más alta competencia técnica, científica y ética, adicionalmente contamos con alianzas estratégicas de alto nivel y soporte de grupos especializados en consultoría e investigación a nivel nacional e internacional, lo que nos permite generar productos y servicios diferenciadores y con los más altos estándares de calidad.

SEDE PRINCIPAL:
Calle 86A No. 15-31 (Antiguo Country)
Tel: (57 1) 390 2441
E-mail: info@ciprogress.com
<http://www.ciprogress.com>
Bogotá D.C., Colombia - Suramérica



MISIÓN

Recopilar, procesar y generar información técnica y científica con el propósito de valorar realmente la riqueza de los diversos ecosistemas e implementar proyectos que pervivan y generen beneficios sociales, ambientales y económicos a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, en el marco del buen gobierno corporativo.

VISIÓN

-Ciprogress Greenlife- será, en el 2016, una empresa líder a nivel nacional y reconocida a nivel mundial por la manera participativa y equitativa en que desarrolla sus proyectos y por la conservación de los ecosistemas en beneficio de las comunidades étnicas y la sociedad en general.

OBJETIVO GENERAL

Gerenciar y desarrollar actividades innovadoras de carácter social, ambiental, educativo, económico y de investigación a nivel nacional e internacional, que contribuyan al fortalecimiento de la autonomía, la gobernanza, los valores y la cosmovisión de las comunidades aliadas en el desarrollo de los proyectos. Además, mantener los ecosistemas, conservar el planeta y despertar conciencia ambiental para mejorar la calidad de vida de la humanidad, de una manera rentable y sostenible en el tiempo.

ALCANCE Y COBERTURA DE ESTE INFORME

Con el propósito de que nuestro informe anual CoP corresponda con el período fiscal de la Compañía, que inicia en enero y termina en diciembre de cada año, hemos decidido presentarlo en esta oportunidad por un período que va desde el 16 de junio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Este informe surge como resultado del análisis de la información obtenida a través de:

- Información e intercambio de conocimiento con algunos de nuestros grupos de interés.
- Información e intercambio de conocimiento con las Vicepresidencias y el talento humano de la Compañía en general.



GRI:
G4-18

GRI:
 G4-22
 G4-23
 G4-28
 G4-29
 G4-30
 G4-32

Como consecuencia de realizar un seguimiento preciso a cada una de las actividades y acciones desarrolladas durante el período anterior a este informe, hemos podido analizar los impactos que estas producen en nuestros grupos de interés, así como los efectos al interior de nuestra Organización; esto nos ha permitido disponer de herramientas más precisas para la toma de decisiones y efectuar correcciones y ajustes oportunos sobre aspectos relevantes de nuestras operaciones.

Para profundizar más sobre el contenido de este informe puede contactarnos a través de nuestra línea de transparencia: (57 1) 3902443 o al correo: info@ciprogress.com o visítenos en: www.ciprogress.com

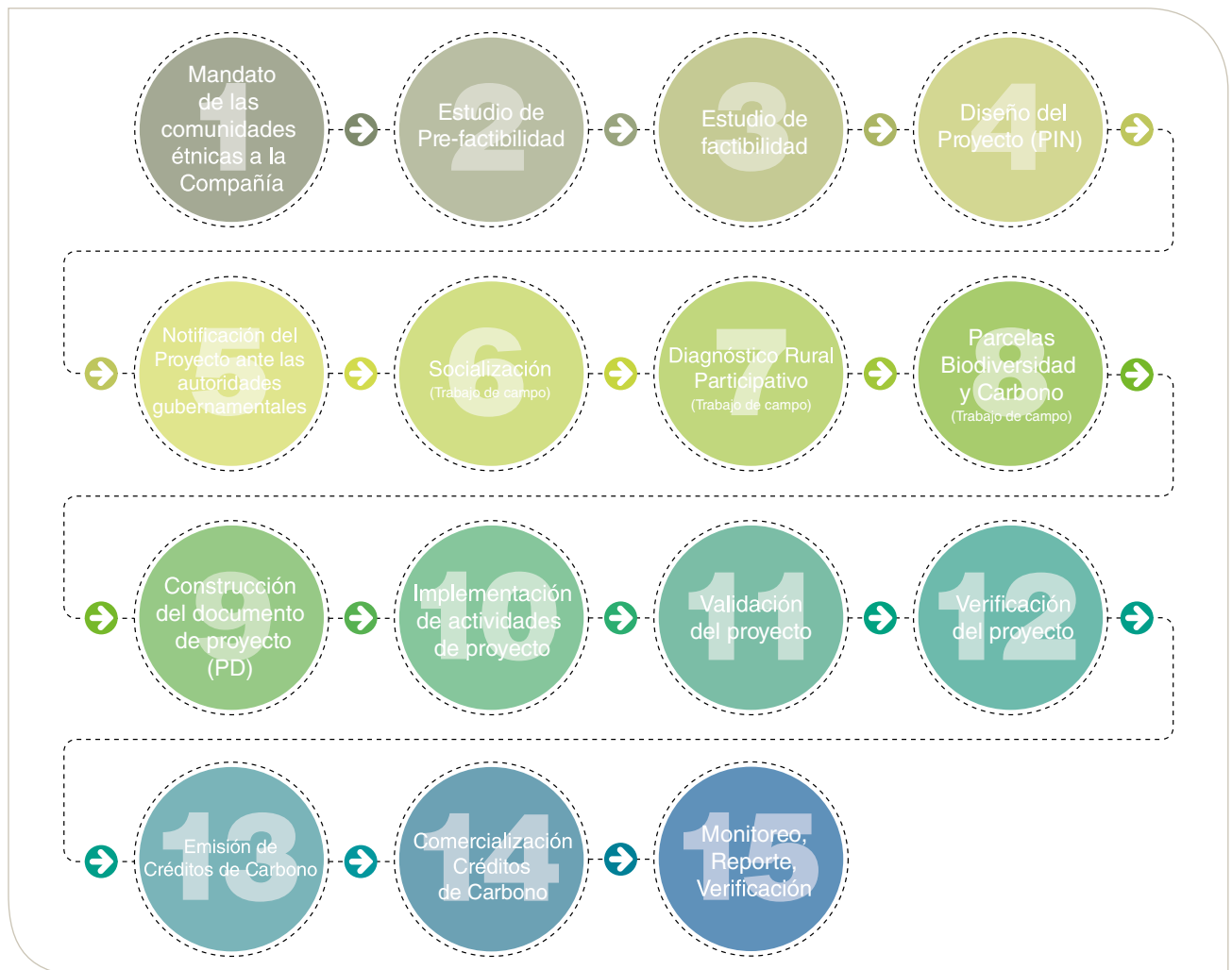
Para la elaboración del presente informe la Compañía ha decidido adoptar los criterios de la opción Esencial «de conformidad» de la guía Global Reporting Initiative (GRI) versión G4.

GRI:
 G4-31

GRI:
 G4-12

CADENA DE SUMINISTRO

(Créditos de carbono con denominación de origen)



GRI:
G4-8

CLIENTES Y MERCADOS

Las especiales características de nuestros productos y servicios, su enfoque hacia la conservación ambiental, su componente de responsabilidad social, y el positivo impacto que generan sobre los ecosistemas, la sociedad y los mercados, los hace deseables para Compañías de diferentes sectores económicos, de carácter público y/o privado, organizaciones, gobiernos y personas naturales alrededor del mundo.

Compensación por pérdida de la biodiversidad ambiental

En Colombia la autoridad ambiental establece los parámetros para que los diferentes sectores de la industria compensen el impacto negativo que generan sobre la biodiversidad de un territorio debido al desarrollo de sus actividades.

SECTOR	Actividad
HIDROCARBUROS	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de exploración sísmica que requiera construcción de vías en áreas continentales y áreas marinas, perforación exploratoria, perforación de hidrocarburos y perforación de pozos • Construcción de infraestructura, obras complementarias, ductos, tanques de almacenamiento, vías, estaciones de bombeo, estaciones de reducción de presión, infraestructura de almacenamiento y control de flujo, terminales de estaciones de entrega y estaciones de transporte de hidrocarburos líquidos • Transporte y conducción de hidrocarburos líquidos y gaseosos • Construcción y operación de refinerías
MINERO	<ul style="list-style-type: none"> • Explotación de carbón • Minerales de construcción y arcillas o minerales industriales no metálicos • Minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas • Otros minerales y materiales • Construcción de presas, represas o embalses
GENERACIÓN DE ENERGÍA NUCLEAR	
ELÉCTRICO	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción y operación de centrales generadoras de energía eléctrica • Proyecto de exploración y uso de fuentes de energía alternativa virtualmente contaminantes • Tendidos de líneas de transmisión del sistema nacional de interconexión eléctrica
MARINO Y PORTUARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción, ampliación, dragado, mantenimiento y operación de puertos marinos • Estabilización de playas y entradas costeras • Construcción y operación de aeropuertos internacionales y nuevas pistas
OBRAS DE INFRAESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de la red vial nacional, construcción de: carreteras, puentes y túneles • Proyectos de la red fluvial nacional • Construcción y operación de puertos públicos, rectificación de cauces, cierre de brazos, cierre de meandros, construcción de espolones y desviaciones de cauces en la red fluvial • Construcción de vías férreas públicas y privadas • Construcción y operación de distritos de riego y/o drenaje • Proyectos que afecten las áreas del sistema de parques nacionales naturales • Proyectos que afecten las áreas protegidas públicas • Proyectos que adelanten las corporaciones autónomas regionales • Proyectos que requieran desvío o trasvase de una cuenca a otra

Créditos de carbono con denominación de origen

Los créditos de carbono generados por los proyectos REDD+ pueden ser transados en los mercados voluntarios y/o regulados alrededor del mundo.

SECTORES POTENCIALES
GOBIERNOS
JURISDICCIONES
PERSONAS NATURALES Y JURÍDICAS
EMPRESAS PRIVADAS, PUBLICAS Y ONG'S
BANCOS
COMPAÑÍAS DE SEGUROS
COMPAÑÍAS DE TRANSPORTE
COMPAÑÍAS DE AGRICULTURA
COMPAÑÍAS DE GANADERÍA
COMPAÑÍAS DE MANUFACTURA
COMPAÑÍAS DE ENTRETENIMIENTO
COMPAÑÍAS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
COMPAÑÍAS DE TECNOLOGÍA y OTRAS EXTRACTIVAS

Tradicionalmente la negociación de créditos de carbono se ha realizado a través de plataformas transaccionales e independientes que operan como emisores, cámaras de compensación y mediadores que aseguran la transparencia en las transacciones entre compradores y vendedores. Últimamente se ha evidenciado un interés y tendencia en el mercado por negociaciones directas entre compradores y vendedores.

GRI:
G4-4

LÍNEAS DE INNOVACIÓN

Ambiental	Tecnología	Salud y Bienestar del hombre	Turismo	Fortalecimiento Social y Cultural	Investigación
Proyectos REDD+	Diseño de software y hardware	Farmacéutica	Ecoturismo	Gobernanza	Estadística y matemáticas aplicadas
Créditos de carbono (VCU's) - (CER's)				Sistema de información Geográfica	Cosmetología
Compensación Ambiental	Monitoreo remoto de áreas para la conservación	Medicina Tradicional Indígena	Sistema de educación intercultural propio (SEIPI)		
Mejoramiento de suelos				Laboratorio de análisis elemental	Sistema integral de salud para los pueblos indígenas (SISPI)
Medición, uso y manejo de la biodiversidad	Documentales científicos y sociales	Caracterización epidemiológica	Observadores ambientales (Iwapakada Awakada)		
Medición, uso y manejo de las cuencas hídricas/Agua				Geología	Ecoenseñanza
Caracterización y seguimiento de la biodiversidad	Seguimiento, control y monitoreo de la calidad del aire	Socializaciones	Sensibilizaciones		
Estudio de suelos				Expediciones botánicas	Adquisición de información primaria y secundaria

Entre las marcas registradas por la Compañía se encuentran:

- Greenlife (Marca registrada bajo resolución número 29391 del 11/05/12 de la Superintendencia de Industria y Comercio de la República de Colombia)
- Ciprogress.com, Registro de nombre de dominio y marca.

GRI:
G4-4

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y gerenciar actividades de carácter social, ambiental, económico y de investigación científica a nivel nacional e internacional, que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades aliadas a los proyectos, a la conservación de los ecosistemas y a la generación de conciencia ambiental y social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar y gerenciar integralmente proyectos de servicios ambientales y otras iniciativas que pervivan en las diversas regiones de Colombia y el mundo.
- Generar y compartir nuevo conocimiento científico en los diferentes escenarios académicos y humanísticos de nuestro país y el mundo.
- Fomentar el uso responsable de los recursos naturales y la recuperación del bosque generando beneficios y alternativas económicas a sus propietarios ancestrales.
- Aplicar metodologías innovadoras y precisas en los proyectos para la valoración del capital natural y la cuantificación de carbono.
- Mantener y fortalecer los vínculos de unión entre la Compañía, su talento humano y las comunidades aliadas a los proyectos.
- Promover entre nuestros grupos de interés los diez principios de licenciamiento social del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Promover la preservación de las comunidades, su cultura, usos, costumbres, tradiciones y cosmovisión, asimismo, su constante participación en el desarrollo de los proyectos ambientales.



Algunos miembros de nuestro equipo de talento humano en actividades de campo en el departamento de Guainía.





c.i.progress



Bogotá D.C., 2 de Febrero de 2016

GRI:
G4-1

Señor:
H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
Nueva York, NY 10017
USA

Respetado Sr. Secretario General,

Compensation International Progress S.A. -Ciprogress Greenlife- es una sociedad anónima de carácter privado especializada en la investigación, diseño, administración, generación y comercialización de productos y servicios que contribuyen a la conservación de los ecosistemas y a la preservación de las comunidades que los habitan.

En la actualidad estamos desarrollando el proyecto de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de bosques e incremento de la capacidad de captura de carbono REDD+ llamado: "Región de transición guayano amazónica -Flor de Inírida-" en un área aproximada de 4'300.000 hectáreas, en el Departamento de Guainía, Colombia.

Me complace ratificarle que -Ciprogress Greenlife- apoya, se acoge y promueve los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas referidos a los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta comunicación expresamos nuestra intención firme de continuar desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a implementar los principios del Pacto Global como parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra Compañía, asimismo a continuar involucrados en proyectos cooperativos que contribuyan a lograr los objetivos de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas, en particular, los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso anualmente como así lo indica la política de CoP del Pacto Mundial y, como lo hemos venido haciendo, a comunicar claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Atentamente,

Ing. **GERMÁN BERNAL GUTIÉRREZ**
Presidente de Operaciones
Representante Legal

Calle 86A No. 15-31
Tel: +57 (1) 390 2441
E-mail: info@ciprogress.com
www.ciprogress.com
Bogotá D.C., Colombia - Sur América

GRI:
G4-13

AVANCES SIGNIFICATIVOS

Estos son algunos de los hechos más relevantes para nuestra Compañía ocurridos durante el período de presentación de este informe:

2014

- Tercera socialización en territorios de varias comunidades afro descendientes en el departamento de Chocó.
- Socialización de la primera edición de la Revista "La Chagra" en territorio de las comunidades indígenas del departamento de Guainía.
- Inicio de actividades propias del proyecto REDD+ "Región de Transición Guayano Amazónica "-Flor de Inírida-", en territorio de las comunidades indígenas del departamento de Guainía.
- Expedición Botánica Río Isana en territorio de varias comunidades indígenas del departamento de Guainía. Establecimiento de parcelas de biodiversidad y de carbono.

2015

- Expedición Social, resguardo Puerto Colombia, Ríos Cuiarí e Isana en el departamento de Guainía.
- Socialización de la segunda edición de Revista "La Chagra" impresa en idioma español y lengua Curripaco en territorio de las comunidades del departamento de Guainía.
- Sensibilización, socialización y firma de acuerdos de gobernanza en territorio de las comunidades aliadas al proyecto REDD+ "-Flor de Inírida-".
- Primer diagnóstico y evaluación al documento de proyecto (PD) y metodología modular propia.
- Firma de convenios de cooperación interinstitucional con la UNESCO, la Asociación de Sacerdotes Mayas de Guatemala, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico (CDA) y la Corporación Cultural Ecológica Mujer, Tejer y Saberes -MUTESA-.
- Aprobación y selección de áreas por parte de las comunidades indígenas de Punta Tigre y Berrocal, resguardo Puerto Colombia, para la construcción de nuestras oficinas en su territorio.
- Conformación de Consejos REDD+ "Flor de inírida". Nombramiento y aprobación de los miembros con participación libre y democrática de las comunidades indígenas.
- Creación del laboratorio propio para el procesamiento y análisis de muestras vegetales en nuestra sede principal de Bogotá.
- Estructuración de la metodología modular propia para la cuantificación de carbono.
- Presentación de la metodología modular propia ante pares académicos (Centro David Rockefeller para Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Harvard, USA y Universidad Federal de Pará, Brasil).
- Invitación formal a desarrollar proyectos REDD+ en alianza con comunidades indígenas de Brasil y Guatemala.

GRUPOS DE INTERÉS

GRI:
 G4-24
 G4-25
 G4-26
 G4-27

Por medio de la implementación de nuestros programas de planeación estratégica y responsabilidad social, identificamos nuestros grupos de interés y los compromisos adquiridos con los mismos. Estos han sido identificados con base en la influencia que tienen en el desarrollo de nuestras actividades.

En-Ciprogress Greenlife- somos conscientes de la importancia de las alianzas con personas, corporaciones, compañías, gobiernos y otros que compartan nuestros intereses, nuestra visión holística, nuestros valores individuales y corporativos y el espíritu de nuestra Compañía para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos, garantizando una alta calidad y eficiencia en los procesos, asegurando beneficios y soluciones integrales para las partes involucradas.

Con la participación de algunos de nuestros grupos de interés hemos logrado identificar ciertos aspectos claves para el desarrollo de nuestras operaciones, relacionados con la legislación nacional frente al cambio climático, las industrias extractivas y asuntos relacionados con los megaproyectos en las regiones, entre otros.

- 1. Sociedad y Comunidad (EXTERNO)**

Participar activamente, en una relación interdependiente que aporte al crecimiento sostenible de nuestro país, a través de la promoción de actividades de protección ambiental y de desarrollo social y económico, que generen conocimiento y conciencia sobre el valor de la biodiversidad y su función vital en el bienestar de las futuras generaciones. Contribuir al conocimiento de la biodiversidad del territorio nacional con programas de divulgación y publicación.
- 2. Comunidades Étnicas (INTERNO/EXTERNO)**

Contribuir en la creación conjunta e incluyente de estrategias reales que generen nuevas alternativas de desarrollo y pervivencia para estas comunidades, respetando su autonomía, planes de vida, derechos y cosmovisión. Mantener una comunicación permanente enmarcada en los valores y principios universales.
- 3. Accionistas e Inversionistas (INTERNO)**

Asegurar la participación activa y la pervivencia, generar valor y crecimiento del negocio a través de una gestión responsable, ética y con rigor científico, anclada en la declaratoria de los valores universales.
- 4. Talento humano y Familiares (INTERNO)**

Asegurar la estabilidad laboral y el crecimiento profesional del talento humano a través de la participación académica, investigativa y social, con compensaciones económicas, legales y laborales justas en un espacio respetuoso, diverso y tolerante, aportando al desarrollo integral de la sociedad y a un mejor vivir de sus familias.
- 5. Clientes (INTERNO/EXTERNO)**

Garantizar que los productos y servicios ofrecidos por la compañía, suplan las necesidades y generen la completa satisfacción del cliente, mediante la aplicación de innovación, investigación y desarrollo en cada uno de nuestros procesos.

6.

Proveedores (INTERNO/EXTERNO)

Propiciar un ambiente adecuado para el fortalecimiento y el crecimiento mutuo, generar relaciones comerciales duraderas enmarcadas dentro de los estándares de calidad y asegurando el cumplimiento de los diez principios de licenciamiento social del Pacto Global de las Naciones Unidas.

7.

Aliados Estratégicos (INTERNO/EXTERNO)

Asegurar el crecimiento corporativo con acciones de interés recíproco, por medio de esfuerzos conjuntos aprovechando al máximo los recursos humanos y materiales de los cuales disponen las partes.

8.

El Estado (EXTERNO)

Contribuir con respeto a la constitución política, a las instituciones gubernamentales y a la construcción, desarrollo y crecimiento de nuestro país. Servir como fuente de consulta y referente científico por la calidad, detalle y robustez de la información y los resultados generados. Comunicar sobre los avances de nuestras actividades.

9.

Validadores y Estándares Internacionales (EXTERNO)

Asegurar el cumplimiento de los estándares internacionales y los de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático con el mayor rigor científico, calidad, competencia técnica, y ética. Generar nuevas metodologías, herramientas y/o mecanismos que permitan identificar, medir y cuantificar diferentes tipos de información científica acorde a las características de cada territorio, clima y biodiversidad.

10.

Comunidad Científica y Académica (EXTERNO)

Contribuir al intercambio del conocimiento por medio de la generación de espacios de investigación participativa. Generar información original sobre la riqueza ecosistémica de la zona pantrópica a través de nuevos enfoques, metodologías, mecanismos, herramientas y conceptos sobre la oferta ambiental actual de nuestros bosques.

11.

Empresas del Sector (EXTERNO)

Generar espacios para intercambiar información y experiencias en búsqueda de futuras alianzas. Respetarlos y reconocer su seriedad como competencia.

12.

Líderes de Opinión (INTERNO/EXTERNO)

Proveer espacios y herramientas para la construcción conjunta de estrategias que nos ayuden a divulgar de manera efectiva, dentro de un grupo específico, el conocimiento original generado por la Compañía.

13.

Medios de Comunicación (EXTERNO)

Proveer información real, clara y transparente. Generar espacios abiertos a la opinión pública sobre los avances y desarrollos de las actividades propias de la Compañía.

14.

Partícipes (EXTERNO)

Cumplir con los compromisos pactados en los términos y tiempos acordados en los contratos.

PILARES DIFERENCIADORES

GRI:
G4-19
G4-20
G4-21



I + C

➤ Innovación corporativa



I + S

➤ Innovación social



I + I + D

✓ Innovación, investigación y desarrollo



Innovación corporativa

I + C

Todas las actividades que realiza -Ciprogress Greenlife- están enmarcadas en un contexto cultural, corporativo e innovador, en donde el talento humano junto a los aliados de los proyectos son los responsables de evaluar, adaptar, proyectar y liderar actividades que soporten el fortalecimiento de la cultura corporativa, fomenten el liderazgo del talento humano y añadan valor al negocio.

Esta realidad corporativa nos permite conjugar y aplicar las habilidades propias de los talentos con su inteligencia emocional para gestionar cambios en los diferentes ámbitos de la Compañía (social, ambiental y económico). Este modelo holístico de gobierno corporativo se constituye en una ventaja competitiva que facilita la adaptabilidad, el crecimiento, el desarrollo y la permanencia de nuestras actividades.

Formalmente vinculamos en nuestro equipo de talento humano a ciudadanos indígenas, profesionales o líderes propuestos voluntariamente por sus comunidades, lo que nos brinda una retroalimentación permanente y un entendimiento sobre su cosmovisión, sus costumbres, tradiciones y usos del suelo; además, de reducir la brecha lingüística que nos separa. De esta forma construimos conjuntamente nuevas alternativas socio-económicas respaldadas en el intercambio de conocimientos y el respeto por las diferencias.

Desde nuestro enfoque holístico, consideramos valiosa y única la relación que desde hace más de ocho años hemos venido construyendo con algunas de las más importantes comunidades étnicas de Colombia. El vínculo con estos portadores de conocimiento y guardianes ancestrales del bosque nos permite incorporar a nuestros proyectos su comprensión sobre los ciclos de la "madre tierra" y la conservación de los bosques, al tiempo que le aporta un carácter incluyente, innovador y multicultural a los mismos.

Suscribimos acuerdos de gobernanza REDD+ con las comunidades aliadas a los proyectos con el propósito de mantener y aumentar la transparencia y fortalecer su estructura de buen gobierno. De esta forma se garantiza la permanencia en el tiempo de los proyectos desarrollados conjuntamente en sus territorios, se facilita el manejo y la ejecución ética de los recursos económicos destinados a su implementación.





Innovación social

I + S

Un relacionamiento novedoso con las comunidades

En el transcurso de los últimos años hemos logrado consolidar relaciones con diferentes comunidades indígenas y afrodescendientes que han trascendido más allá de acuerdos contractuales a vínculos espirituales.

-Ciprogress Greenlife- trabaja para impulsar el desarrollo social de las regiones en donde opera apuntándole al trabajo conjunto y concertado como herramienta de fortalecimiento social, ambiental y económico. En el equilibrio de estos elementos se fundamenta nuestra innovación social, concepto que en -Ciprogress Greenlife- compartimos con nuestros grupos de interés.

Como respuesta a esta filosofía, nos enfocamos en sensibilizar a nuestro talento humano frente a la cultura del respeto por las diversas tradiciones y costumbres de las comunidades, para mejorar el trabajo que hacemos junto a ellas. Estas acciones nos permiten, además de alcanzar eficiencia operacional, contar con un equipo que entiende y acepta la idea de cultivar relaciones soportadas en compromisos y

esfuerzos conjuntos para alcanzar mayores beneficios para las partes involucradas.

Sin imposiciones, restricciones o prohibiciones, afianzamos valores compartidos para armonizar comportamientos, promover la interacción conjunta y consolidar la unidad cultural, territorial y comunitaria.

Nuestras estrategias y acciones buscan favorecer el acceso de las comunidades con las que trabajamos a mejores condiciones de vida, esto implica un comportamiento ético y transparente que está alineado con las leyes aplicables y que es consistente con el respeto por los derechos de cada grupo poblacional. También implica integrar la innovación social a todas las políticas y acciones de la Compañía y que sea practicada en nuestro ámbito de influencia.





Innovación, investigación y desarrollo

I + I + D

Generamos nuevas y mejores formas de hacer el trabajo

En la Vicepresidencia de Innovación, Investigación y Desarrollo (I+I+D) de -Ciprogress Greenlife- realizamos la construcción de las bases que fundamentan los productos y servicios ofrecidos por la Compañía.

Esto lo logramos a través de la incorporación del conocimiento y la constitución de importantes alianzas investigativas que nos permiten elaborar productos y servicios con altos estándares de calidad.

Hemos desarrollado un ambiente de autonomía investigativa continua que consta de un equipo de trabajo calificado, el desarrollo de importantes herramientas de análisis, la implementación de tecnologías y la generación de insumos informáticos y subproductos.

Dentro de estos se destacan el diseño del proyecto REDD+ "Región de transición Guayano-Amazónica -Flor de Inírida-", la publicación de varios documentos de índole académico como la publicación de la nueva especie de árboles *Ampelozizyphus kuripacorom*, hallazgo publicado en diciembre de 2015 en la revista especializada Harvard Papers in Botany, Vol. 20, No. 2 y el trabajo titulado [*The Environmental Services of Biodiversity: A New Approach to Estimate Carbon in Above Ground Biomass in Tropical Forests*](#) presentado durante el mes de Octubre de 2015 en el David Rockefeller Center for Latin American Studies de la Universidad de Harvard en los Estados Unidos y en la Facultad de Biología de la Universidad Federal de Pará en Brasil.





**DERECHOS
HUMANOS**



**MEDIO
AMBIENTE**



**ESTÁNDARES
LABORALES**



**ANTI
CORRUPCIÓN**



“

En Ciprogress Greenlife hemos encontrado una compañía seria y un equipo de trabajo capacitado para desarrollar los proyectos que necesita nuestro territorio. La relación de nuestro resguardo con esta compañía ya ha producido frutos muy importantes.

MARCELIANO GUERRERO
Anciano mayor, Líder indígena
Resguardo CRIMA, Amazonas-Colombia.

”

01 derechos humanos

NUESTRA RESPONSABILIDAD

-Ciprogress Greenlife-, alineada con las comunidades indígenas, afrodescendientes y nuestros grupos de interés, establecimos un modelo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) con base en el respeto y práctica de valores y principios que implican un comportamiento coherente, ético y moral de la organización con sus grupos de interés y el medioambiente.

GRI:
G4-10



Nuestras acciones se enmarcan en el trabajo colaborativo con respeto por las diferencias.

Generamos conocimiento original y espacios colaborativos integrales idóneos para el intercambio de conceptos y la capacitación de personas que comparten nuestros intereses, así contribuimos a la mejora de las condiciones de vida y el desarrollo perdurable de las comunidades étnicas al igual que al de nuestro entorno.



Miembros de comunidades étnicas vinculados formalmente con la Compañía



Indígenas

3



Afrodescendientes

1



Raizales

1

AMBIENTE LABORAL SANO

Buscando el bienestar colectivo del talento humano, la Compañía ha socializado e implementado el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, el cual incluye directrices específicas para proteger la salud y la integridad de las personas. Este reglamento fue sensibilizado a través de los canales internos de comunicación de la Compañía: correo electrónico, comunicados, reuniones, carteleras y concejos de sabiduría.

El comité de convivencia laboral, incluido en nuestro reglamento interno de trabajo (artículos 52 al 56), y conformado en el año 2012, viene adelantando acciones que han propiciado la generación de espacios participativos y un ambiente laboral sano y agradable. Entre sus principales funciones se encuentran:

- I. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- II. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la Compañía.
- III. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar, y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- IV. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS

Promovemos la protección y el respeto por los derechos humanos en todas las acciones y actividades que desarrolla nuestra Compañía. Asimismo, los divulgamos a través de medios de comunicación propios como la revista "La Chagra", que en su segunda edición contó con un tiraje de 2.000 ejemplares distribuidos de forma gratuita entre los diferentes grupos de interés, y nuestro código de ética, que incluye la declaratoria de valores y principios corporativos colectivos e individuales, siendo acogido voluntariamente por todo el talento humano.

Aseguramos la participación colectiva y la permanencia en el tiempo de los proyectos propuestos por las comunidades y construidos en conjunto. Esto nos permite acceder sin limitaciones a sus territorios, comprender su cultura, hábitos y costumbres, además, aprender sobre el manejo y los usos que le dan al suelo. Asimismo, en las actividades que desarrollamos en su territorio nos aseguramos de contar con el permiso, acompañamiento y guía permanente de representantes o delegados de cada comunidad. Valoramos y promovemos su participación activa, democrática y sin discriminación en lo relacionado con los proyectos.

Para estas salidas a campo los talentos de nuestra Compañía construyen y aplican protocolos que involucran aspectos sociales, ambientales y económicos en el marco del respeto e inclusión a las comunidades visitadas. Adicionalmente, se generan espacios colectivos de diálogo para el intercambio

de saberes y conocimiento en donde priman la confianza, la transparencia, el respeto, la libertad de expresión y la autonomía para la toma de decisiones. De esta forma la Compañía viene fortaleciendo desde hace más de ocho años las relaciones con estas comunidades.

Cada una de las expediciones a los territorios objeto de proyectos son planeadas por nuestro equipo de talento humano siguiendo protocolos logísticos y de comunicaciones que garantizan la seguridad y la protección de cada uno de los miembros. Nuestro itinerario, los tiempos de trabajo en campo, rutas y desplazamientos son informados oportunamente por la Compañía a los familiares de los talentos, las autoridades políticas, civiles, ambientales y militares correspondientes.

Como parte de la preparación para las salidas a campo de su talento humano, la Compañía contrató para estos el taller: "Identificación y manejo de reptiles y uso de suero antiofídico".

Conformación de equipos de trabajo para salidas a campo



55% *Mujeres*



45% *Hombres*



NUESTRAS BUENAS PRÁCTICAS

Las actividades que desarrollamos conjuntamente con las comunidades aliadas de los proyectos están orientadas hacia la identificación de los roles y funciones que permiten garantizar y promover la libre asociación, la eliminación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la abolición de prácticas de discriminación, al tiempo que fomentan la participación activa e igualitaria de hombres, mujeres, ancianos, jóvenes y niños, sin discriminación de género.

Marco general de trabajo con las comunidades:

1.

Sensibilización, socialización y construcción armónica con las comunidades sobre las actividades que la Compañía desarrolla, además los principios y valores, la misión, visión, objetivos, aliados estratégicos y pilares diferenciadores.

2.

Recopilación de información primaria a través de visita a las comunidades y aplicación de encuestas propias específicas.

3.

Intercambio de saberes y conocimientos para establecer mecanismos que faciliten la comunicación y permitan compartir información relacionada con los proyectos (cambio climático, agentes causantes de la deforestación y degradación, entre otros), además, conocer ejemplos de amenazas y efectos antropogénicos causantes del cambio climático.



SOCIALIZAR

SENSIBILIZAR

CONSTRUIR



GRI:
G4-15

TRABAJO CON COMUNIDADES

El trabajo conjunto con las comunidades aliadas nos ha permitido diseñar proyectos productivos que responden a necesidades específicas, generar nuevos proyectos asociados a las características del territorio, corregir aspectos cartográficos y mejorar aspectos logísticos.

Mediante el diseño de encuestas sociales en idioma español y lengua Curripaco y su aplicación a las comunidades indígenas en donde se adelantan los proyectos, hemos obtenido información de fuente primaria que nos ha permitido generar proyectos perdurables productivos y de seguridad alimentaria para estas comunidades (Piscicultura, Sustento y cría de pequeños mamíferos para el consumo humano, y Cría de insectos para comercialización).

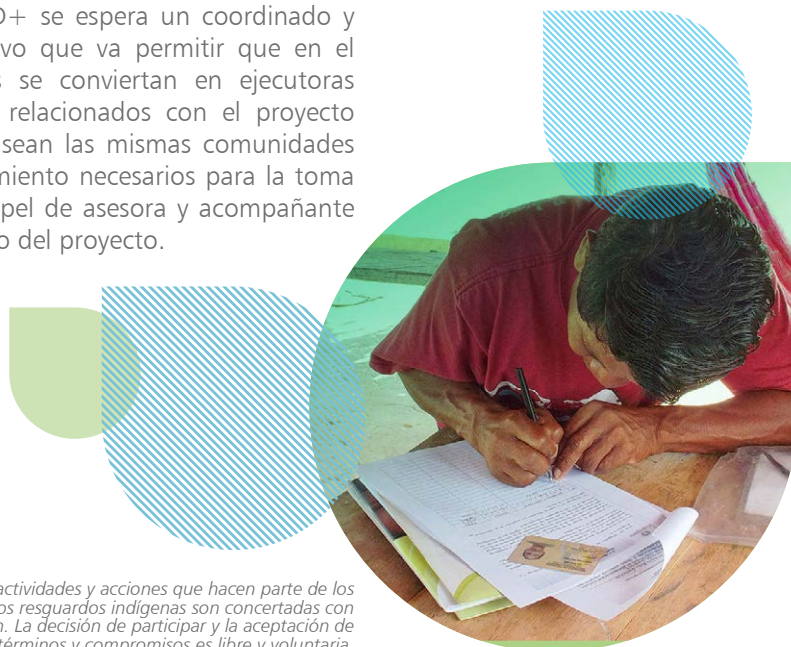
Todas las actividades que hacen parte de los proyectos promueven y protegen los derechos de las comunidades aliadas a estos. Asimismo, respetan, fomentan y respaldan las salvaguardas sociales y ambientales establecidas por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) que tienen como objetivo no sólo mitigar el riesgo de los impactos sociales y ambientales negativos de las medidas REDD+, sino promover activamente los beneficios asociados a los proyectos que van más allá de la reducción de emisiones de carbono.

El fortalecimiento de capacidades y de la gobernanza es parte fundamental de los proyectos que adelanta la Compañía con las comunidades aliadas a estos. Con la consolidación de su estructura de gobierno y la conformación y puesta en marcha de los concejos REDD+ se espera un coordinado y oportuno trabajo administrativo y operativo que va permitir que en el mediano plazo las mismas comunidades se conviertan en ejecutoras y administradoras de todos los aspectos relacionados con el proyecto en su territorio. El propósito final es que sean las mismas comunidades quienes dispongan del criterio y el conocimiento necesarios para la toma de decisiones y la Compañía asuma un papel de asesora y acompañante permanente en todos los procesos a lo largo del proyecto.

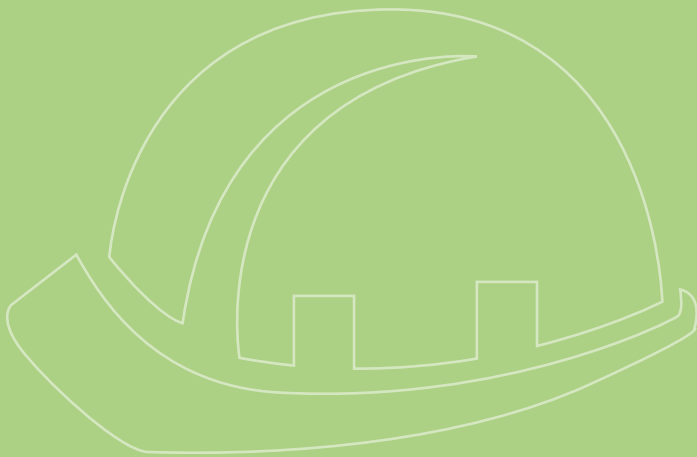
14 **Megaproyectos**
Desarrollados con la participación activa de comunidades indígenas del departamento de Guainía.

17 **Comunidades**
Indígenas visitadas en el departamento de Guainía.

129 **Familias**
Encuestadas en las riveras de los ríos Cuiarí e Isana en el departamento de Guainía.



Todas las actividades y acciones que hacen parte de los proyectos en los resguardos indígenas son concertadas con la población. La decisión de participar y la aceptación de los términos y compromisos es libre y voluntaria.



“

Trabajar en un ambiente laboral como el que tenemos en -Ciprogress Greenlife- ha representado para mí una gran oportunidad de desarrollo espiritual, crecimiento profesional, continuo aprendizaje y satisfacción personal.

CARLOS MÉNDEZ
Depto. de Comunicaciones de -Ciprogress Greenlife-

”

02 estándares laborales

LAS BUENAS CONDICIONES LABORALES COMO PILAR DE DESARROLLO

A través de la implementación del reglamento interno y la retroalimentación por parte del equipo de talentos, nos aseguramos de la aplicación y cumplimiento de las leyes nacionales, la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto Tributario Nacional y las leyes internacionales emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras.



Propiciamos los espacios en los que se desarrollan relaciones laborales y proyectos innovadores.



UNA OPORTUNIDAD PARA CRECER

Teniendo como base el trabajo conjunto y la firma de contratos de mandato con varias comunidades étnicas de Colombia, nuestra Compañía ha desarrollado un modelo económico alternativo que genera nuevas oportunidades y beneficios directos a las comunidades aliadas de los proyectos. Estos contratos, en donde las comunidades étnicas solicitan y autorizan a nuestra Compañía para adelantar estudios y proyectos en sus territorios, fueron realizados por la firma internacional de asesores jurídicos Baker&McKenzie y verificados en campo por PricewaterhouseCoopers.

El modelo de participación en los proyectos de servicios ambientales que adelanta la Compañía busca reconocer y proveer incentivos positivos para las comunidades por proteger sus recursos forestales, fortalecer su gestión de conservación y el uso eficiente de estos con el fin de contribuir a la lucha global contra el cambio climático y sus efectos adversos. Esta alianza corporativa responsable se fundamenta en la participación activa, la equidad y el compromiso de los involucrados.





MEJORES CONDICIONES = MEJORES RESULTADOS

Dadas las condiciones y el nivel de exigencia del trabajo en campo, nuestra Compañía otorga días compensatorios de descanso al personal que ha adelantado labores en estas regiones en una proporción que supera lo acordado en el reglamento laboral y lo previsto por la ley laboral colombiana.

Los roles, funciones y posiciones de cada miembro del equipo de talento humano de la Compañía son relevantes en el desarrollo de nuestras actividades, por eso valoramos su esfuerzo, capacidad, conocimiento e integridad moral y personal. El departamento de recursos humanos ha liderado un proceso de orientación de cada área de la Compañía hacia la proactividad y el adecuado relacionamiento entre equipos.

GRI:
G4-15

PRINCIPIO DE INCLUSIÓN LABORAL

Entendemos la riqueza y diversidad cultural como una oportunidad de crecimiento en todas las áreas. Formal, directa y estratégicamente hemos incorporado a nuestro equipo de talentos a varios miembros elegidos voluntariamente por las comunidades indígenas, afro-descendientes y raizales. Además, de manera formal, se contrataron los servicios a término indefinido de un profesional extranjero con conocimientos específicos bajo un acuerdo de transferencia del conocimiento. Para la selección e incorporación de estos profesionales la Compañía tuvo en cuenta sus capacidades, conocimientos y experiencia en áreas específicas.

Para el trabajo logístico desarrollado en campo la Compañía se apoya en líderes y habitantes de cada región quienes actúan como guías, traductores, transportadores e investigadores locales. Dependiendo del territorio es la comunidad misma quien propone a los candidatos para cada labor a desarrollar teniendo en cuenta sus capacidades, conocimientos y especialidad. Cada persona recibe el pago acordado por los servicios prestados a la Compañía y a las mismas comunidades.



Nuestro enfoque **multiétnico y pluricultural** nos ha permitido comprender mejor la diversidad y tener una visión, y un relacionamiento basados en el trabajo en equipo y el respeto por las diferencias.

Participación de la población indígena en la toma de decisiones relacionada con la implementación de proyectos en sus territorios.



De izquierda a derecha: Dr. Henry Arellano Peña de -Ciprogress Greenlife-; Kanchi Natarajan Gandhi, Webmaster del Índice Internacional de Nombres de Plantas (IPNI); Prof. Gerardo Aymard de -Ciprogress Greenlife-.

UN NUEVO MODELO PARA GESTIONAR EL TALENTO

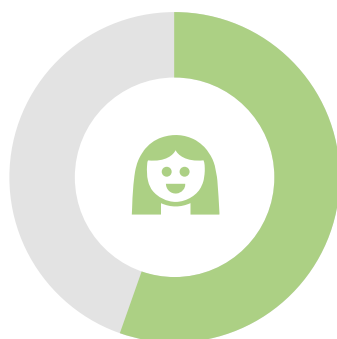
Hemos suscrito contratos de trabajo de acuerdo a la especialidad y competencia profesional de cada talento teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades de cada cargo, contempladas en el 'Manual interno de funciones' de la Compañía. Nuestro reglamento interno de trabajo (art. 40) prohíbe la contratación de personas menores de 18 años.

Para la selección e incorporación estratégica del talento humano de investigadores sobre diversidad y conservación, realizamos una evaluación de su experiencia laboral y conocimiento científico y solicitamos a los candidatos la presentación de un pre-proyecto (documento indispensable para su incorporación) que cumpla con los parámetros exigidos por nuestra vicepresidencia de Innovación, Investigación y Desarrollo.

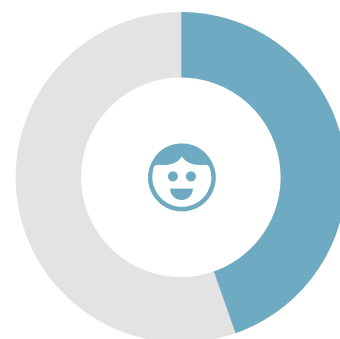


DISTRIBUCIÓN DEL TALENTO HUMANO POR GÉNERO

Nuestro equipo de talento humano está conformado por 18 personas el **55%** de mujeres y el **45%** de hombres; sin diferencia salarial o de género en escala jerárquica, es decir, el talento humano es incorporado con una remuneración igualitaria y concertada tomando como referencia su competencia académica y las funciones y responsabilidades de su cargo.



55% Mujeres



45% Hombres

Con el propósito de promover el crecimiento integral de nuestro equipo de trabajo, durante el año 2015 elaboramos el 'Manual interno de funciones', el cual fue socializado en varias oportunidades a través de los canales internos de comunicación de la Compañía y acogido voluntariamente por todo el talento humano.

La Compañía ha modificado puntos específicos de su 'Reglamento interno de trabajo' con el propósito de garantizar la libertad de asociación: Artículo 43, numeral 3, "...Se prohíbe a la empresa: ... Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación..."

GRI:
G4-13

Durante el 2015 hemos afianzado los convenios de cooperación y trabajo conjunto suscritos con organizaciones como UNESCO, la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico -CDA-, la Asociación de Sacerdotes Mayas de Guatemala, y la Corporación Cultural Ecológica Mujer, Tejer y Saberes -MUTESA-, organizaciones con las que compartimos intereses.

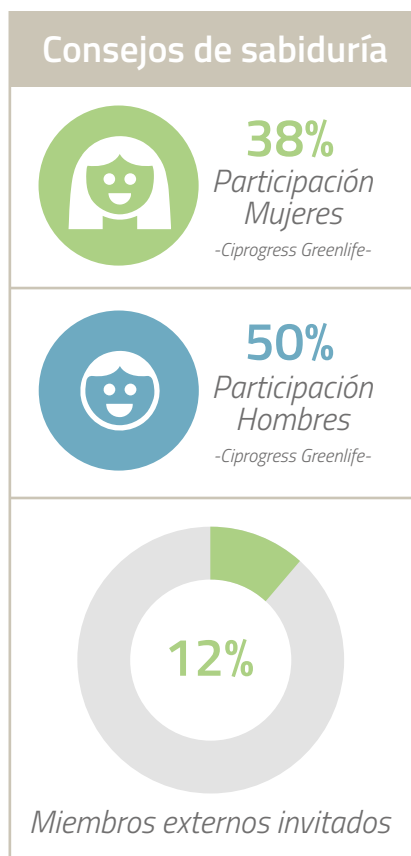


Vicepresidente de Innovación, Investigación y Desarrollo de -Ciprogress Greenlife- acompañado de otros miembros de la Compañía.

Participación en escenarios académicos

En el 2015 -Ciprogress Greenlife- materializó acercamientos con centros de estudios e instituciones de educación superior de reconocimiento y prestigio mundial. El propósito fué generar espacios académicos para presentar ante un público especializado los desarrollos metodológicos originales de la Compañía. Es así como en el mes de agosto recibimos invitación para presentar en octubre de 2015 la ponencia "The Environmental Services of Biodiversity: A New Approach to Estimate Carbon in Above Ground Biomass in Tropical Forests", en el David Rockefeller Center For Latin American Studies y la Universidad de Harvard en Cambridge, Massachusetts. El evento contó con la asistencia de varios representantes de la comunidad académica y científica de los Estados Unidos.

A comienzos del mes de noviembre la Compañía fue invitada a presentar la misma ponencia en la Universidad Federal de Pará-Belém (Estado de Pará, Brasil), una de las más importantes instituciones educativas de Brasil, orientada hacia la investigación y la producción científica.



NUESTRA GENTE: LO MÁS IMPORTANTE

Los talentos humanos de -Ciprogress Greenlife- disfrutan de un ambiente con todas las garantías para desarrollar plenamente sus labores y crecer personal y profesionalmente. De la misma forma, la Compañía promueve el trabajo en equipo, horarios flexibles, igualdad de oportunidades y aprovechamiento de los tiempos y espacios para capacitaciones, lo que contribuye a la formación de líderes profesionales, motivados y con mejor calidad de vida.

ESPACIOS DE DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

Nuestra Compañía realiza una vez por semana el “Concejo de Sabiduría” en el cual se socializan e intercambian conocimientos, avances, tareas, compromisos e inquietudes, se comparten nuevas formas de liderar, así como de obtener resultados con base en hechos y acciones que construyan confianza e incrementen la transparencia de nuestras actividades. En este espacio se promueve el liderazgo, la creatividad, la innovación, la responsabilidad y el compromiso en un ambiente seguro y amable.

La información generada en estas reuniones queda registrada en actas y es tenida en cuenta por la Junta Directiva para la toma de decisiones y el establecimiento de rutas estratégicas. Asimismo, las directrices que de allí surgen son comunicadas a todo el talento humano de manera clara, oportuna y efectiva a través de los canales de comunicación internos.

GRI:
G4-15

ATRIBUTOS CORPORATIVOS

1.

Conocimiento:

Contamos con un profundo y robusto conocimiento con base científica, de investigación e innovación, el cual se actualiza y fortalece constantemente.

2.

Responsabilidad:

Cumplimos con las políticas y la legislación nacional e internacional. Estamos comprometidos con la sociedad y en disposición permanente para construir relaciones y alianzas con nuestros grupos de interés y aquellos que trabajan en pro del tejido social, la convivencia pacífica y la conservación ambiental.

3.

Experiencia:

Generamos información y conocimiento original gracias a una forma de trabajo que combina la investigación científica, la experiencia profesional, el conocimiento ancestral de nuestros aliados y el trabajo en campo. De esta forma podemos comprender mejor y valorar de una manera más precisa la riqueza de los bosques y la importancia que estos representan para el mundo. Soportamos nuestras actividades en el aprendizaje, la investigación continua y las alianzas estratégicas con organizaciones de gran reputación y reconocimiento.

4.

Innovación y adaptabilidad:

Planteamos soluciones creativas a los desafíos del entorno apoyados en la experiencia y conocimiento de nuestros equipos de trabajo y aliados. Afrontamos cada nuevo desafío con profesionalismo y respeto por la diferencia para producir resultados innovadores, perdurables y eficientes.



PILARES DIFERENCIADORES

A través de un ejercicio voluntario e incluyente, nuestro equipo de talento humano identificó, estableció y declaró los siguientes pilares y atributos corporativos como diferenciadores y soporte fundamental de las actividades que desarrolla la Compañía:



GRI:
G4-LA12

SISTEMA DE RETRIBUCIONES

La Compañía ha establecido un sistema de retribuciones económicas acorde con diferentes categorías profesionales y las ubicaciones significativas de cada actividad sin distinción de género, edad y/o grupo étnico.

NIVEL JERÁRQUICO	% MUJERES	% HOMBRES	BASE SALARIAL	NIVEL PROFESIONAL MUJERES	NIVEL PROFESIONAL HOMBRES
Presidente	0,00%	100,00%	N.A.	N.A.	100% Maestría
Vicepresidente	40,00%	60,00%	16,67% Hombres / Mujeres	50% Especialización 50% Pregrado	33,33% PhD 66,67% Pregrado
Director	66,67%	33,33%	4,17% Mujeres / Hombres	50% Maestría 50% Especialización	100% Especialización
Investigador	0,00%	100,00%	N.A.	N.A.	100% Pregrado
Coordinador	66,67%	33,33%	0,00%	100% Pregrado	100% Pregrado
Auxiliar	100,00%	0,00%	N.A.	25% Especialización 75% Pregrado	N.A.

En la columna BASE SALARIAL: N.A. significa que no se establece una comparación, porque el 100% son hombres o mujeres.

En la columna BASE SALARIAL: 0,00% significa decir que no hay variación de salarios en ese nivel.

GRI:
 G4-34
 G4-35
 G4-36
 G4-37
 G4-38
 G4-39
 G4-40
 G4-41
 G4-42
 G4-43
 G4-44
 G4-45
 G4-46
 G4-47

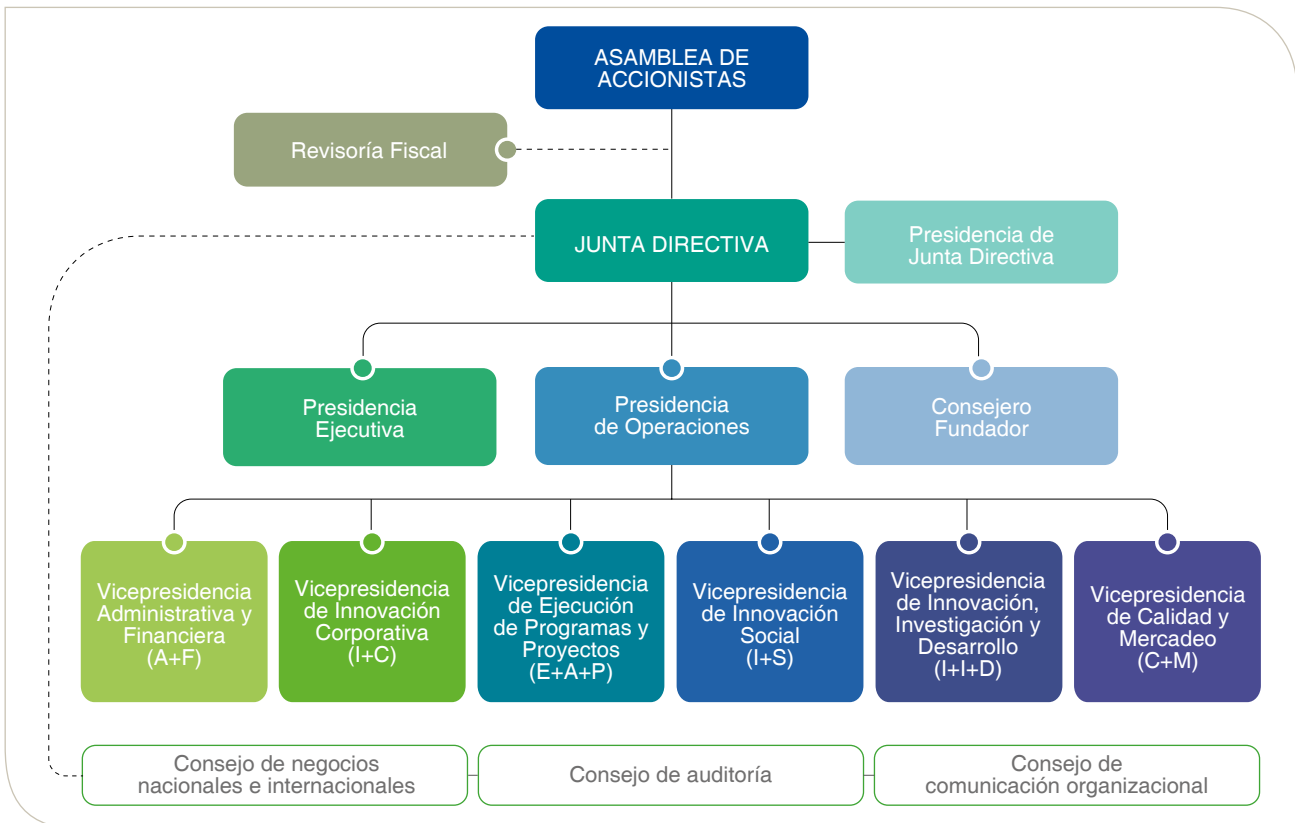
NUESTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Nuestro órgano superior de gobierno es la Asamblea de Accionistas que, en la actualidad, está conformada por once (11) personas jurídicas y trece (13) personas naturales. Esta es la encargada de designar a la Junta Directiva para un período de un año. En la actualidad la Junta está conformada por 5 accionistas, 3 miembros externos independientes y el representante legal de la Compañía. Todas las vacantes en esta Junta se proveen por plancha elegida por unanimidad.

La Compañía ha delegado responsabilidades específicas a varios cargos ejecutivos, así:

- *Económicas:* Vicepresidencia administrativa y financiera
- *Ambientales:* Todas las vicepresidencias
- *Sociales:* Vicepresidencia de innovación social y demás vicepresidencias.

En -Ciprogress Greenlife- las funciones propias del Presidente de Operaciones y Representante Legal son establecidas por la asamblea de accionistas mediante reglas definidas en los estatutos de la sociedad. Las atribuciones que no estén establecidas en los estatutos son autorizadas por la junta directiva.



ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

Nuestro órgano superior de gobierno ha elaborado procedimientos y procesos mediante los cuales se previenen y gestionan posibles conflictos de intereses. Para este fin y para analizar impactos relevantes, potenciales riesgos y eventuales oportunidades relacionadas con el objeto social de la Compañía, la asamblea general de accionistas se reúne de forma ordinaria por lo menos una vez al año y de forma extraordinaria cada vez que un asunto así lo amerita. A su vez, la Junta Directiva se reúne ordinariamente por lo menos una vez cada mes y de forma extraordinaria cuando cinco de sus miembros, el Representante Legal de la sociedad o el revisor fiscal, así lo soliciten. Entre las medidas que la Compañía ha adoptado para mejorar el conocimiento de su órgano superior de gobierno están: la publicación y actualización permanente de la conformación de la asamblea de accionistas y la Junta Directiva en varios canales de comunicación internos y externos, así como la inscripción de los diferentes nombramientos (Junta Directiva y Representación legal) ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

Con el propósito de adelantar tareas específicas y relevantes, la Junta Directiva de la Compañía ha conformado tres consejos integrados por miembros de la misma: Consejo de negocios nacionales e internacionales, Consejo de comunicación organizacional y Consejo de auditoría, este último integrado únicamente por los tres (3) miembros externos de la Junta.

La Compañía ha facilitado mecanismos para que varios miembros del órgano superior de gobierno ocupen puestos ejecutivos en la misma, generando así mayor empoderamiento y sentido de pertenencia por la misma. Entre estos se encuentran:

NOMBRE	CARGO EJECUTIVO
<i>Germán Bernal Gutiérrez</i>	Miembro de Junta Directiva – Representante Legal – Presidente de Operaciones
<i>Alicia Micolta Cabrera</i>	Accionista - Miembro de Junta Directiva – Vicepresidente de Innovación Social
<i>Scott Wellington Jeffery Jr.</i>	Accionista – Miembro de Junta Directiva – Presidente Ejecutivo
<i>Luis Ignacio Gil Zuleta</i>	Accionista – Miembro de Junta Directiva – Consejero Fundador
<i>Daniel Francisco Bernal Mahecha</i>	Accionista – Vicepresidente de Calidad y Mercado

Conformación de Consejos	
<i>Consejo de Negocios Nacionales e Internacionales</i>	
 0 Mujeres	 5 Hombres
<i>Consejo de Comunicación Organizacional</i>	
 1 Mujeres	 2 Hombres
<i>Consejo de Auditoría</i>	
 0 Mujeres	 3 Hombres

GRI:
 G4-19
 G4-20
 G4-27
 G4-50

ASPECTOS MATERIALES

Durante el período de tiempo objeto de este informe se transmitieron inquietudes, consultas, perspectivas y estrategias al órgano superior de gobierno, en temas relacionados con:

- Mercados regulados
- Ingreso de los proyectos a nuevos mercados internacionales
- Metodología propia para la cuantificación de CO₂
- Estándares de validación
- Emisión de créditos de carbono
- Dimensión y alcance de los proyectos
- Financiación
- Talento humano



El esquema REDD+ original de -Ciprogress GreenLife- ha estimulado la incorporación y participación de los agentes locales en la transición a energías limpias, reducción de deforestación, protección de la biodiversidad y en ayudar a mejorar la calidad de vida de los pueblos que ancestralmente conviven con el bosque.

Prof. GERARDO AYMARD CORREDOR
Director de botánica, florística y registro de colecciones de -Ciprogress Greenlife-



03 medio ambiente

LA INNOVACIÓN COMO ESTILO DE VIDA

La investigación y la innovación son herramientas poderosas que nos permiten generar estrategias en torno a la permanencia y buen uso de los ecosistemas: examinar el entorno, entender los hábitos, costumbres y tradiciones de las personas, analizar cómo se está moviendo el mundo hacia la conservación de los ecosistemas y de los saberes de las culturas ancestrales, comprender las diversas tecnologías para cuantificar el capital natural, aterrizar esta información al medio local y recoger estas conclusiones como insumo para generar soluciones específicas que sean afines con las condiciones de los territorios y el modo de vida de los habitantes de las áreas de proyecto.



Pensamos todas nuestras acciones para generar el menor impacto posible sobre los ecosistemas.



NUESTRO PRINCIPAL DESAFÍO

Considerar al medio ambiente junto a las comunidades, nos permite generar proyectos y soluciones más cercanos y perdurables, que transmiten identidad y generan confianza por el profesionalismo de su diseño, estructuración, innovación, tecnología y eficiencia. En ese sentido, la vicepresidencia de Innovación, Investigación y Desarrollo ha definido procesos y estándares enfocados en comprender los retos medioambientales globales para construir los servicios y productos que integran el portafolio de la Compañía.

Durante el 2015, acompañados de la firma de consultoría PricewaterhouseCoopers y otros expertos en temas medioambientales, la Compañía estuvo concentrada en el desarrollo del proyecto REDD+ “-Flor de Inírida-” en el departamento de Guainía. Con las salidas a campo para el reconocimiento del

territorio y la caracterización de la vegetación se logró generar nuevo conocimiento científico que permite diseñar actividades para evaluar la oferta de bienes y servicios, determinar la capacidad de carga de la zona, controlar las migraciones y, a mediano plazo, generar ingresos económicos a las comunidades asentadas en el área de proyecto.

DATOS DEL PROYECTO REDD+:

NOMBRE	“Región de transición guayano amazónica -Flor de Inírida-”
UBICACIÓN	Departamento de Guainía, Colombia
COMUNIDADES	49 comunidades indígenas
BENEFICIARIOS	668 familias de las étnias Curripaco y Puinave
RESGUARDOS	3 (Tres)
ÁREA DE PROYECTO	4'324.413 hectáreas
MEGAPROYECTOS	14 (Catorce)
OBJETIVO	Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las comunidades indígenas y a la reducción de la deforestación y degradación a través de la comercialización de créditos de carbono generados por medio del mecanismo REDD+.



ACTUAMOS RESPONSABLEMENTE CON EL AMBIENTE QUE NOS RODEA

En el desarrollo de los megaproyectos productivos que hacen parte del proyecto REDD+ "Región de transición Guayano Amazónica -Flor de Inírida-" que adelanta la Compañía, se están implementando estrategias para medir la huella ecológica, promoviendo, además, el uso de materias primas naturales, la disminución de residuos sólidos, el uso de residuos orgánicos, la reducción en el uso de combustibles fósiles y la optimización en el uso de productos químicos (alcohol etílico, formol) necesarios para el procesamiento de las muestras biológicas que se colectan.

Con el trabajo de colecta y la información obtenida en campo se identificaron y generaron listados de las especies de fauna y flora encontradas, especies amenazadas, endémicas y migratorias, se describieron físico-químicamente los hábitats acuáticos y terrestres presentes, así como las actividades socioeconómicas de los habitantes de la zona.

La Compañía puso en marcha un programa de recolección, reciclaje, reutilización y disposición final adecuada de residuos inorgánicos entre las comunidades indígenas aliadas del proyecto REDD+ "Flor de Inírida" en Guainía. Para este programa -Ciprogress Greenlife- encargó a un grupo de artesanos indígenas de la étnia curripaco la elaboración de recipientes recolectores en fibra natural, generando así beneficios económicos directos para ellos y sus familias, y fomentando la preservación de este arte milenario. La sensibilización para este programa se inició con la publicación en la segunda edición de nuestra revista "La Chagra" de varios artículos que invitaban a las comunidades a reciclar y reutilizar diferentes residuos inorgánicos.

Durante la segunda expedición botánica en el departamento de Guainía, el equipo de talentos de -Ciprogress Greenlife- redujo en un **70%** el volumen de **residuos inorgánicos** generados, gracias al consumo de productos cultivados o encontrados en el territorio.



A partir del mes de enero de 2015 nuestra Compañía redujo significativamente el consumo de papel reemplazando la impresión de grandes volúmenes de documentos por el envío de información a través de medios electrónicos. Desde esta misma fecha se implementó la campaña para la reutilización de hojas impresas por una sola cara. Asimismo, todo el papel impreso por ambas caras en desuso fue entregado a personal externo especializado para su correcta disposición y reciclaje.

A partir de la última edición de nuestra revista "La Chagra" se cambió el papel empleado para su impresión por uno 100% ecológico, reciclado, libre de cloro y agentes contaminantes. Las tintas empleadas para su impresión fueron reemplazadas por tintas ecológicas.



“

El proyecto REDD+ "Región de Transición Guayano Amazónica, Flor de Inírida", es la primera iniciativa no prohibitiva de este tipo en la región amazónica colombiana que tiene como propósito preservar la biodiversidad en una extensión de alrededor de 4 millones de hectáreas, beneficiando de forma directa a 4.170 habitantes de la zona y de forma indirecta a más de 10.000 personas.

”

USO DE MEDIOS DE TRANSPORTE AMIGABLES:

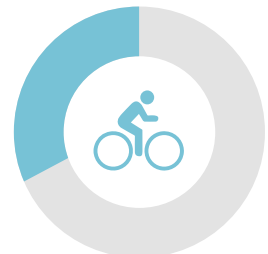
Con el talento humano de la oficina principal en Bogotá D.C., se viene adelantando una estrategia de transporte amigable con el medio ambiente. La estrategia busca incentivar el uso de medios de transporte masivo o no contaminantes para el desplazamiento hacia el lugar de trabajo. Estos son los logros alcanzados hasta el momento:



42%
Transporte público



29%
Vehículo particular



29%
Otro (bicicleta, caminando)



PRODUCTOS Y SERVICIOS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE AMIGABLES

Como resultado de los procesos de innovación que adelanta la Compañía, y alineados con la resolución No. 1517 emitida por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la República de Colombia, en el primer semestre de 2015 lanzamos nuestro servicio: COMPENSACIÓN AMBIENTAL POR PÉRDIDA DE LA BIODIVERSIDAD. El servicio está orientado a Compañías de diversos sectores que deben compensar el impacto negativo que generan sobre la biodiversidad de un territorio (Territorio de impacto) debido al desarrollo de sus actividades.

El trabajo conjunto y la retroalimentación que nos brindan las comunidades nos ha permitido comprender mejor su cosmovisión, usos y costumbres. De esta forma la Compañía ha generado estrategias oportunas y perdurables en el tiempo, orientadas a la conservación de los bosques y la preservación de quienes los habitan. Su participación activa en los proyectos que adelanta la Compañía les aporta un enfoque innovador, multicultural e incluyente.



“

Nuestra confianza en -Ciprogress Greenlife- se fundamenta en la claridad y coherencia del trabajo que han venido desarrollando con disciplina, profundidad, rigor científico y buen gobierno corporativo.

SERGIO SALAS PAJÓN
SBS/ Climate Change Senior Manager - PwC Colombia

”

04 anti corrupción

Trabajamos intensamente en la eficiencia operacional, mejorando la productividad, y adoptando herramientas innovadoras de gestión que promuevan la transparencia en todas nuestras acciones y operaciones frente a nuestros grupos de interés.

Asimismo, hemos implementado estrategias para la prevención de riesgos relacionados con corrupción, sobornos, fugas de información, actuaciones no éticas, violación de la propiedad intelectual y otros riesgos significativos que puedan afectar la reputación y/o las operaciones de la Compañía. Todas las acciones que se implementaron en este sentido están orientadas a hacer más sólido y valioso nuestro desempeño, más óptima la gestión de nuestros recursos, más eficiente nuestra operación y más sólida nuestra reputación.



La alineación de todos nuestros procesos corporativos y la supervisión permanente de PricewaterhouseCoopers nos ayuda a prevenir riesgos de actuaciones no éticas por parte de nuestros talentos.

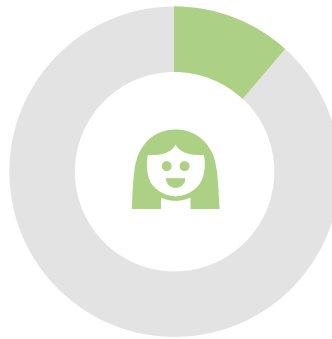
La Junta Directiva de la sociedad es designada por la asamblea de accionistas, de acuerdo con los estatutos, para un período de un año. La Junta es uno de los principales órganos de gobierno y en la actualidad está conformada por nueve (9) miembros, de los cuales cinco (5) son accionistas, tres (3) miembros externos e independientes y uno (1) el representante legal de la Compañía, representados en 11% mujeres y 89% hombres.

GRI:
G4-38
G4-40

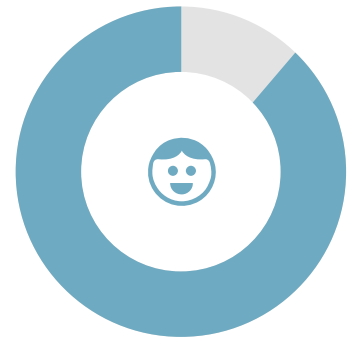


DISTRIBUCIÓN JUNTA DIRECTIVA POR GÉNERO

*Al interior de la Junta Directiva se encuentran conformados tres Consejos: el de **Negocios Nacionales e Internacionales**, el de **Auditoría**, y el de **Comunicación Organizacional**, encargados de tratar temas particulares cuando la organización así lo amerita.*



11% Mujeres



89% Hombres

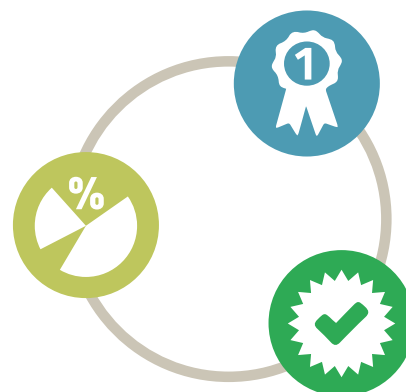


Jornada académica con el Dr. Jorge Reynolds, científico e inventor colombiano.

GRI:
G4-56

LA LEGALIDAD: NUESTRO COMPROMISO

Todas las actuaciones de las dependencias de nuestra Compañía son realizadas cumpliendo con altos estándares éticos y profesionales y siguiendo la normatividad y legislación aplicable para cada caso. Para la recolección de especímenes y especies silvestres en las salidas de campo, por ejemplo, la Compañía tramitó los respectivos permisos con fines de investigación científica no comercial ante las autoridades ambientales respectivas.



La Compañía cuenta con el outsourcing contable, financiero, de nómina y de administración de personal realizado por la firma independiente de auditoría, consultoría y asesoría fiscal PricewaterhouseCoopers. Esta firma realiza, además, desde el año 2011 el acompañamiento en todas las etapas de desarrollo del proyecto REDD+ "Región de Transición Guayano Amazónica -Flor de Inírida-", actualmente en desarrollo, y es la encargada de realizar la comercialización de nuestros productos: Créditos de carbono y Compensación Ambiental.



Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las normas y leyes aplicables en materia legal, tributaria, corporativa y contractual, -Ciprogress Greenlife- cuenta con la asesoría permanente de la firma Garrigues Colombia S.A.S.



GRI:
G4-57

USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

-Ciprogress Greenlife- suscribe acuerdos de confidencialidad, no divulgación y no competencia desleal con los accionistas, miembros de junta directiva, talento humano, aliados estratégicos y potenciales inversionistas y/o terceros interesados. Nuestra Compañía divulga entre sus grupos de interés los datos de las personas autorizadas para comprometer los intereses de la misma.

Todos los acuerdos, contratos, convenios y demás documentos vinculantes son celebrados por el representante legal de la Compañía bajo la ley colombiana con los representantes legales o debidamente autorizados por las organizaciones, compañías privadas, entidades públicas o resguardos indígenas y no con miembros individuales de las mismas. A cambio de estos no recibimos ni exigimos contraprestación alguna. Nuestra Compañía confirma y verifica la información suministrada antes de celebrar o ejecutar cualquier acto o negocio comprendidos en su objeto social.



Informamos periódicamente de forma transparente y precisa, los logros, avances y proyecciones a todos nuestros grupos de interés. La divulgación de la información se realiza a través de los siguientes canales:

Internos
Correo electrónico
Comunicados internos
Reuniones (consejos de sabiduría, asamblea de accionistas, junta directiva).
Carteleras

Externos
Correo electrónico
Página web
Perfil corporativo
Revista La Chagra
Informe COP (Comunicación en Progreso)
Reuniones



GRI:
G4-56
G4-57
G4-58

SUPERVISIÓN EXTERNA A NUESTROS PROYECTOS

Para garantizar la transparencia en la ejecución de cada una de las actividades de proyecto en los territorios, la Compañía ha previsto la realización de un monitoreo periódico a cargo de entidades internacionales especializadas de gran reputación y reconocimiento. Esto nos garantizará dar continuidad al desarrollo de los proyectos productivos y de investigación en el corto, mediano y largo plazo.

TRANSPARENCIA CON LAS COMUNIDADES

Como un instrumento legal que reafirma y fortalece lo estipulado en los contratos de mandato suscritos con las comunidades indígenas, en Diciembre de 2015 se firmaron los Acuerdos de Gobernanza REDD+ con los representantes legales de los resguardos aliados al proyecto REDD+ "Región de transición guayano amazónica -Flor de Inírida-". Estos acuerdos aportan elementos que fortalecen los sistemas de gobernanza establecidos, establecen parámetros para la adecuada ejecución de los proyectos y promueven la transparencia en la administración de los recursos generados por los mismos.

Con el propósito de promover la participación democrática, la igualdad de género, garantizar el buen uso de los recursos y fomentar la transparencia en la administración de los proyectos desarrollados en las comunidades, la Compañía promovió la creación de los Concejos REDD+ en las jurisdicciones indígenas objeto del proyecto en el departamento de Guainía. Estos organismos independientes de apoyo a la gobernanza indígena están conformados por miembros representantes de las comunidades elegidos libre y democráticamente para administrar, controlar y gestionar la implementación de los proyectos en su territorio.



GRI:
G4-57
G4-58

ÉTICA E INTEGRIDAD EN NUESTRAS OPERACIONES

Está previsto que la participación de miembros de las comunidades étnicas en las actividades que desarrolla la Compañía en las áreas de proyecto sea llevada a cabo bajo estrictos parámetros de selección y contratación formal dependiendo de las características del proyecto y la labor específica a realizar, respetando, además, las tradiciones y costumbres de cada comunidad. Adicionalmente, durante la implementación, ejecución y desarrollo del proyecto existe un acompañamiento continuo y presencial de profesionales en las áreas específicas para los proyectos productivos y sociales.

Los sistemas y metodologías originales empleados por la Compañía para cuantificar el capital natural y realizar los estudios de impacto social en los territorios incorporan avanzados e innovadores elementos técnicos y científicos, más detallados y robustos que los tradicionales, lo que se traduce en información precisa y oportuna que produce resultados más confiables y transparentes al tiempo que aumenta los niveles de confianza en el mercado.

Concebimos la **ética** como la columna que soporta el desarrollo de nuestra Compañía. Solo con **integridad** podemos construir lazos de **credibilidad** y **confianza** con nuestros grupos de interés.



Con el propósito de generar credibilidad y confianza en los grupos de interés relacionados con nuestros proyectos, el equipo de Innovación, investigación y desarrollo de la Compañía trabaja llevando a cabo actividades investigativas de campo en la región amazónica desde hace más de cuatro años. Esta labor nos permite recopilar información de fuentes primarias para generar soluciones precisas y acordes con las necesidades reales de las comunidades asociadas a los proyectos.

Hemos establecido canales innovadores de comunicación en lengua nativa (Curripaco) con las comunidades aliadas de los proyectos. Esto ha facilitado el entendimiento, la comprensión sobre el objeto de nuestro trabajo, su rol dentro de los proyectos y su participación activa en las actividades, así como el intercambio de saberes y la transmisión de conocimiento entre las partes.



De forma transparente, oportuna y veraz, a través de cada una de nuestras comunicaciones nos aseguramos de informar a las comunidades y entidades de control estatal sobre los propósitos de la Compañía, el objeto de los proyectos, los avances y beneficios asociados a los mismos, las condiciones de aplicabilidad, las medidas de mitigación para el impacto generado en las comunidades y los territorios, así como las oportunidades de desarrollo que estos generan para las regiones.



NUEVAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Conscientes de nuestra responsabilidad corporativa por generar sinergias que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las comunidades étnicas que habitan las áreas de los proyectos, en el año 2015 emprendimos uno de los desafíos más importantes: establecimos alianzas y convenios de cooperación interinstitucional con entidades de alto reconocimiento y reputación internacional.

GRI:
G4-13
G4-15
G4-16

Con el establecimiento formal de estos vínculos avanzamos en el fortalecimiento de relaciones corporativas gracias a la comunicación cara a cara y a nuestra política de relacionamiento con beneficios mutuos.



UNESCO:

El convenio de cooperación interinstitucional celebrado con esta organización tiene como propósito fundamental el aunar esfuerzos para adelantar acciones de investigación, educación, prácticas, intercambio de saberes y trabajo con comunidades indígenas, contribuyendo de esta forma a la consolidación de la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural mediante la educación, las ciencias, la cultura, la comunicación y la información.



CORPORACIÓN CDA:

Este convenio suscrito con la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico -CDA- (Autoridad ambiental de la zona objeto de los proyectos), tiene como propósito unir esfuerzos para promover el desarrollo del proyecto REDD+ "Flor de Inírida" y que este sea considerado dentro de las acciones estatales de mitigación del cambio climático en la jurisdicción del Departamento de Guainía.



Asociación de sacerdotes
mayas de Guatemala

ASOCIACIÓN DE SACERDOTES MAYAS DE GUATEMALA:

El objeto del convenio marco es adelantar acciones conjuntas en temas de interés recíproco en las áreas de investigación, educación, prestación de servicios, acompañamiento e innovación, prácticas, cuidado del medio ambiente, desarrollo de proyectos de conservación y que contribuyan al beneficio de las comunidades, entre otros.



CORPORACIÓN CULTURAL MUTESA:

Este convenio de cooperación con esta Corporación de mujeres indígenas de la amazonia colombiana busca adelantar acciones concretas relacionadas con los Planes de Vida de los pueblos indígenas y sus componentes, el desarrollo de la libre autodeterminación de estos pueblos, proyectos de innovación social, económica, cultural, política y ambiental en sus territorios.

GRI:
G4-57
G4-58

POLÍTICAS Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Durante el 2015, se lideraron procesos de protección de la propiedad intelectual de la Compañía tendientes a proteger las invenciones y desarrollos generados por la misma. Además, la Junta Directiva brindó orientación para garantizar el manejo confidencial de la información, el respeto por la normatividad de habeas data, la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Durante este mismo año no se materializaron riesgos jurídicos que puedan afectar la estabilidad patrimonial y/o el funcionamiento de la Compañía.



GRI:
G4-57
G4-58



Línea de transparencia

Como uno de los mecanismos de atención de denuncias, quejas o reclamos y reclamación de los derechos, contamos con la Línea de Transparencia:

(57 1) 390 2443
BOGOTÁ D.C., COL.

Matriz de correspondencia GRI para la opción esencial “de conformidad” con la guía G4, reporte de responsabilidad corporativa -Ciprogress Greenlife- 2015

El Reporte de Responsabilidad Corporativa de -Ciprogress Greenlife- 2015 ha sido construido de acuerdo con los lineamientos propuestos en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) G4, “de Conformidad” con la Opción Esencial. Este reporte no fue sometido a verificación externa. Se evaluará la aplicación de esta práctica para el próximo reporte. La Matriz de Correspondencia GRI G4 presenta los indicadores asociados a los asuntos relevantes o materiales para la Compañía y sus grupos de interés.

Contenidos básicos generales: Aspectos relevantes o de alta relevancia para -Ciprogress Greenlife-	Respuesta / Ubicación
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	
G4-1 Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla	Carta del Presidente de Operaciones / Representante Legal a la Secretaría General de las Naciones Unidas (Página 9)
G4-2 Principales efectos, riesgos y oportunidades	Objetivos específicos (Página 8)
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
G4-3 Nombre de la organización	Nosotros - La Compañía (Página 3)
G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes	Nosotros - La Compañía (Página 3) Nosotros - Líneas de trabajo (Página 7)
G4-5 Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	Nosotros - La Compañía (Página 3)
G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Nosotros - La Compañía (Página 3)
G4-8 Mercados servidos	Nosotros - Clientes y Mercados (Página 6)
G4-9 Tamaño de la organización	Un nuevo modelo para gestionar el talento (Página 28)
G4-10 Tamaño de la plantilla: Número de empleados por contrato laboral y género / Número de empleados fijos por tipo de contrato y género / Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y género / Tamaño de la plantilla por región y género	Un nuevo modelo para gestionar el talento (Página 28)

G4-12 Cadena de suministro de la organización	Cadena de suministro (Página 5)
G4-13 Cambios significativos que hayan tenido lugar durante el período objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	Avances significativos (Página 10)
G4-15 Cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Trabajo con comunidades (Página 23) Principios de inclusión laboral (Página 27) Atributos corporativos (Página 31)
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	
G4-18 Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto	Alcance y cobertura de este informe (Página 4)
G4-19 Lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Pilares diferenciadores (Páginas 13, 14, 15, 16) Aspectos materiales (Página 33)
G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	Pilares diferenciadores (Páginas 13, 14, 15, 16) Aspectos materiales (Página 33)
G4-21 Límite de cada aspecto material fuera de la organización	Pilares diferenciadores (Páginas 13, 14, 15, 16) Aspectos materiales (Página 33)
G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)
G4-23 Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
G4-24 Lista de los grupos de interés vinculados a la organización	Grupos de interés (Página 11)
G4-25 Elección de los grupos de interés con los que se trabaja	Grupos de interés (Página 11)
G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	Grupos de interés (Página 11)
G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	Grupos de interés (Página 11) Aspectos materiales (Página 33)
PERFIL DE LA MEMORIA	
G4-28 Período objeto de la memoria	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)

G4-29 Fecha de la última memoria	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)
G4-30 Ciclo de presentación de memorias	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)
G4-31 Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)
G4-32 Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización	Alcance y cobertura de este informe (Página 5)
GOBIERNO	
G4-34 Estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno	Nuestros órganos de gobierno (Página 32)
G4-35 Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección	Nuestros órganos de gobierno (Página 32)
G4-36 Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales	Nuestros órganos de gobierno (Página 32)
G4-37 Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales	Nuestros órganos de gobierno (Página 32)
G4-38 Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	Nuestros órganos de gobierno (Página 32)
G4-39 Personas del órgano superior de gobierno que ocupan también un puesto ejecutivo	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-40 Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-41 Procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-42 Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-44 Medidas que se han adoptado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-45 Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-46 Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)

G4-47 Frecuencia con que el órgano superior de gobierno analiza los impactos, los riesgos y las oportunidades	Nuestros órganos de gobierno (Página 33)
G4-50 Naturaleza y número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno	Aspectos materiales (Página 33)
ÉTICA E INTEGRIDAD	
G4-54 Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla	Sistema de retribuciones (Página 31)
G4-56 Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos	La legalidad: Nuestro Compromiso (Página 43) Supervisión externa a nuestros proyectos (Página 44)
G4-57 Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización	Uso y manejo de la información (Página 43) Supervisión externa a nuestros proyectos (Página 44) Transparencia con las comunidades (Página 44) Políticas y propiedad intelectual (Página 47) Línea de transparencia (Página 47)
G4-58 Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización	Supervisión externa a nuestros proyectos (Página 44) Transparencia con las comunidades (Página 44) Ética e integridad en nuestras operaciones (Página 45) Políticas y propiedad intelectual (Página 47) Línea de transparencia (Página 47)
CATEGORÍA EMPLEO	
G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	Sistema de retribuciones (Página 31)



Dirección/Adress: Calle 86A No. 15-31

Teléfono/Phone: (57 1) 390 2441

Fax: (57 1) 390 2441

E-mail: info@ciprogress.com

Bogotá D.C., Colombia - Suramérica

www.ciprogress.com

