



REPORTE INTEGRADO DE SOSTENIBILIDAD 2021



APOYAMOS
EL PACTO GLOBAL

NUEVA IMAGEN CORPORATIVA Y VISUAL:

Por una decisión corporativa, y en un proceso que inició a finales del 2020, la compañía cambió la sigla en su razón social y su identidad corporativa. Este cambio se empezó a implementar a través de sus canales de comunicación en enero de 2021 y pasó de conocerse como: Compensation International Progress S.A., con sigla -Ciprogress Greenlife- a denominarse: Compensation International Progress S.A., con sigla -Greenlife-. En su logo ahora se destaca con mayor claridad la palabra 'Greenlife' con una nueva tipografía y en un gradiente de color verde a azul.



Contenido

01: Nuestra Compañía.....	8
1.1 Misión	9
1.2 Visión.....	9
1.3 Objetivo general	9
1.4 Valores corporativos	10
1.5 Gobierno corporativo	11
1.6 Grupos de interés.....	14
1.7 Talento humano	16
1.8 Aliados estratégicos.....	17
1.9 Valoración corporativa.....	17
02: Nuestro Plan Estratégico	18
2.1 Capacitación equipo de talentos	19
2.2 Análisis corporativo.....	20
2.3 Cambio en Identidad Visual Corporativa	21
2.4 Actualización Código de Ética.....	22
2.5 Matrices y perfiles corporativos.....	23
2.6 Política de derechos humanos.....	24
2.7 Política de tratamiento de datos personales	25
2.8 Código de buen gobierno corporativo.....	26
2.9 Política antisoborno y anticorrupción	27
03: Hechos relevantes	28
3.1 Gestión de riesgos	29
3.2 Fomento de la gobernanza	29
3.3 Compromiso de las comunidades indígenas	30
3.4 Articulación actores de megaproyectos	30
3.5 Socialización Manual de comunicaciones	31
04: Avances del proyecto 'Flor de Inírida'	32
4.1 Medidas sanitarias para ingreso al proyecto	33
4.2 Reuniones virtuales con el Consejo REDD+	33
4.3 Reuniones presenciales con el Consejo REDD+	34
4.4 Trabajo conjunto con el Consejo REDD+.....	35
4.5 Beneficios tangibles para las comunidades	36
4.6 Avances en el reporte del monitoreo	36
4.7 Actividades de monitoreo 'Flor de Inírida'	37
05: Transparencia y anticorrupción	38
5.1 Estados financieros	39
5.2 Informe de gestión.....	39

Acerca de este informe



GRI:
102-1
102-12
102-52
102-54

Compensation International Progress S.A. -Greenlife- ha preparado su informe integrado 2021 con el propósito de dar a conocer a todos sus grupos relacionados la estrategia, las perspectivas a futuro y los principales avances para los asuntos que más pueden impactar su habilidad de crear valor en la sociedad; aquellos se presentan en cada una de las dimensiones de la sostenibilidad: Cooperando con las personas, los aliados y la sociedad, Preservando el planeta e Inspirando el desarrollo, el crecimiento y la innovación; además, muestra los avances frente al cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Este es el sexto informe de Comunicación en Progreso (CoP) a las Naciones Unidas.

Este informe fue preparado de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative 2021 (GRI). La Organización acogió de manera voluntaria este estándar buscando, además, continuar fortaleciendo la capacidad de sus grupos relacionados para tomar mejores decisiones mientras, a su vez, fortalece la capacidad de evaluar y gestionar riesgos y oportunidades. El informe incluye indicadores para dar cuenta de cómo la Compañía aporta al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Toda la información relacionada con la revisión y acompañamiento en cada una de las etapas de los proyectos, el outsourcing contable, administrativo, financiero, de nómina y administración de personal (back-office); Asesoría en materia de impuestos y planeación tributaria; derecho laboral y seguridad social; consultoría en temas legales y elaboración de contratos; elaboración del modelo de valoración financiera; análisis de riesgos y cálculo de la huella de carbono, son realizados por PricewaterhouseCoopers [GRI 2-5], firma auditora independiente que sigue los lineamientos de la norma internacional ISAE 3000 e ISAE 3410. Este informe ha concluido que la información se presenta de conformidad con estándares GRI versión 2021.

PARA UNA MEJOR COMPRESIÓN DEL LECTOR, SE HA DEFINIDO UNA ICONOGRAFÍA QUE PERMITE IDENTIFICAR CON CLARIDAD LOS CONTENIDOS BÁSICOS GRI QUE RESPONDEN A CADA ASUNTO MATERIAL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE CON LOS CUALES TIENEN RELACIÓN.





Definición del contenido

GRI:
102-46
102-47

Este documento constituye el informe de progreso que presentamos anualmente ante el Pacto Global de las Naciones Unidas, y responde al esfuerzo colectivo en pro de la transparencia y el trabajo conjunto y a una mirada holística que promovemos al interior de -Greenlife- y con nuestros grupos de interés.

Como resultado de un ejercicio de trabajo colaborativo, el equipo de talento humano de -Greenlife- determinó el orden de relevancia de los temas objeto de análisis, dando como resultado la definición de los elementos materiales que aquí se presentan.

La priorización de los temas incluidos en este informe es el resultado del análisis del contexto en el que operamos y del análisis de la información obtenida a través de nuestros grupos de interés, así como de nuestro equipo de talento humano.

A lo largo de todo el documento se encuentran los códigos de los indicadores GRI resaltados en color verde (ejemplo: GRI 102-3), junto a nuestras respuestas a ellos.

Análisis de materialidad

Periódicamente -Greenlife- identifica los asuntos denominados materiales, que inciden en la creación de valor a corto, mediano y largo plazo, buscando un mejor entendimiento de sus riesgos y oportunidades ambientales, sociales y económicas.

En este ejercicio participa todo el equipo de talento de la compañía, quienes analizan los diferentes tópicos considerando las opiniones de algunos de los grupos de interés y los riesgos y tendencias del mercado.

Como resultado de este análisis se identificaron los asuntos más relevantes y se clasificaron de acuerdo con su impacto en el desarrollo de las operaciones de la compañía.

Para los temas considerados como relevantes, presentamos:

- La forma cómo los gestionamos teniendo en cuenta los riesgos y las oportunidades asociadas.
- El valor que agrega la gestión de cada tema material, tanto para la compañía como para la sociedad.
- El avance con relación a las metas que nos hemos trazado a corto, mediano y largo plazo.
- La relación de cada tema material con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.



Alcance y cobertura de este informe

GRI:
102-50
102-53

El alcance de cada tema respecto a nuestra cadena de valor se indica gráficamente al lado de su respectivo título. De esta manera, se aclara si cada asunto cubre los impactos en las operaciones de los proveedores, en nuestras operaciones, en aquellas de nuestros clientes y/o en la sociedad en general.

La versión digital de nuestro informe 'Reporte integrado de sostenibilidad 2021' se puede encontrar en: www.ciprogress.com/multimedia

Para la elaboración del presente informe, hemos adoptado los criterios de la opción "de conformidad" de la guía Global Reporting Initiative (GRI).

Para profundizar más sobre el contenido de este informe puede contactarnos a través de nuestra línea de transparencia: (+57 314 6943790), al correo: info@ciprogress.com o diligenciando el formulario de contacto de nuestro sitio web: www.ciprogress.com/contacto



Bogotá, D.C. 19 de Junio de 2022

Señores
NACIONES UNIDAS
ATN: DR. ANTONIO GUTERREZ
SECRETARIO GENERAL
E.S.D.

Respetado señor Secretario General:

Con la presentación del informe de progreso de 'Compensation International Progress S.A. -Greenlife-' 2021, nuestra compañía quiere reafirmar su compromiso holístico y responsable con los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. La compañía -Greenlife- a quien represento, asume, ratifica y hace suyos los cuatro pilares que son: (1) Derechos Humanos, (2) Estándares Laborales, (3) Anticorrupción, y (4) Medio Ambiente, comprometiéndonos a respetarlos y promoverlos en forma activa.

Este año -Greenlife- presenta por quinta vez su informe de progreso mostrando así la consolidación de lo que ya es una constante: la transparencia en la rendición de cuentas de la compañía en relación con las obligaciones que libremente asumió con el Pacto Global de las Naciones Unidas, al que se adhirió por decisión de su alta dirección y del equipo de talentos, y el que nos comprometemos a difundir con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación. Todos los detalles de los avances, así como la ratificación en cada uno de los apartados de nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas, se desarrollan en el informe que acompaña a la presente carta.

Para -Greenlife- el diálogo permanente con los grupos de interés y sus aliados estratégicos es un impulsor constante para generar respuestas positivas a sus necesidades y expectativas, contribuyendo a su bienestar y desarrollo, y también para que se aplique, una lente colectiva ODS, a nivel estratégico para aprovechar el potencial de la organización para diseñar soluciones empresariales que hagan a nuestros grupos de interés más responsables y prósperos.

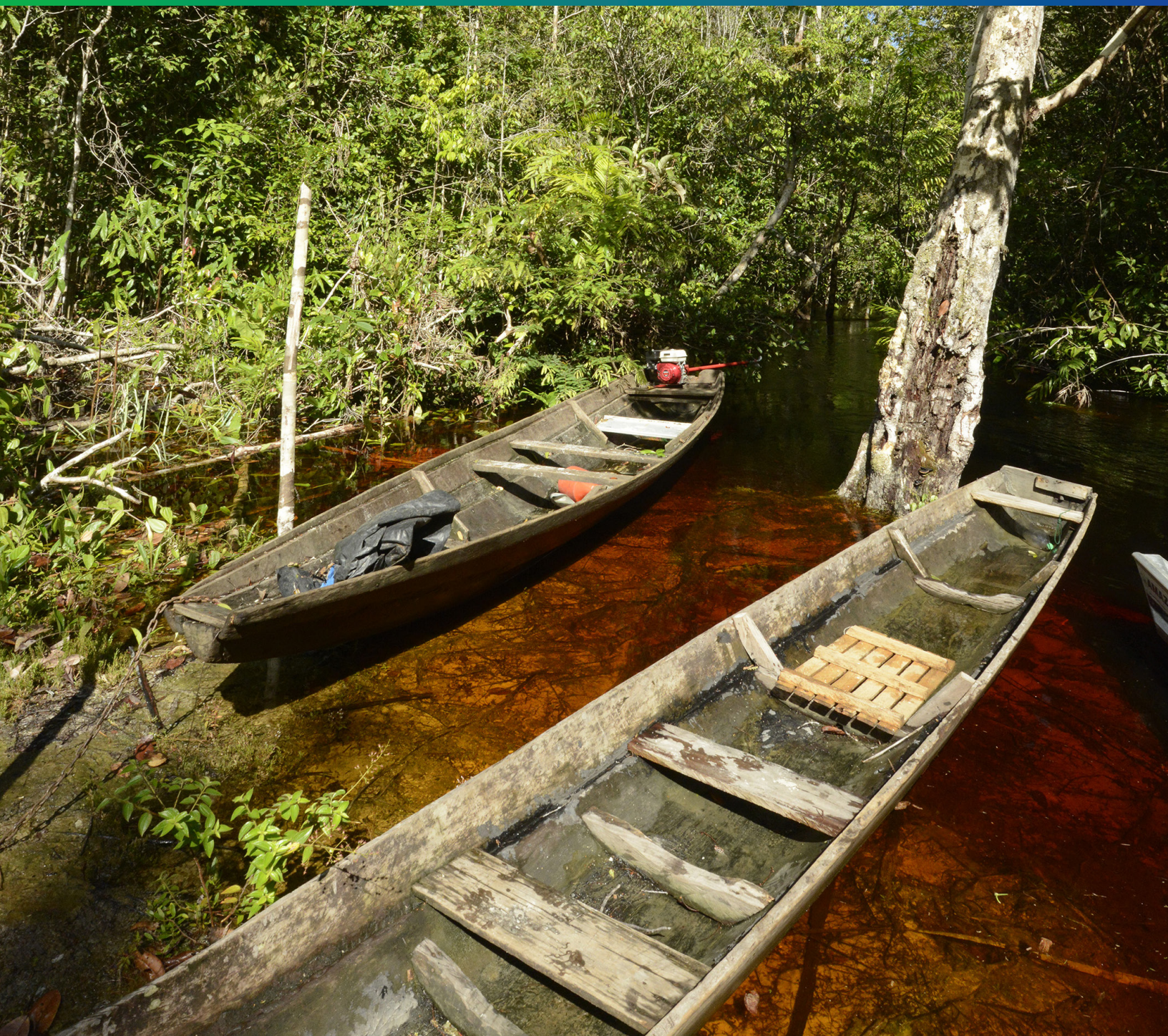
Con un especial saludo.



Mg.Sc.Ing. GERMAN BERNAL GUTIERREZ
REPRESENTANTE LEGAL
PRESIDENTE

01

Nuestra Compañía



COMPENSATION INTERNATIONAL PROGRESS S.A. -GREENLIFE- ES UNA COMPAÑÍA QUE SE HA ESPECIALIZADO DURANTE MÁS DE 10 AÑOS EN LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO, DISEÑO, GESTIÓN, GENERACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE CONTRIBUYEN A LA CONSERVACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS Y LA PRESERVACIÓN DE LAS COMUNIDADES QUE LOS HABITAN, A TRAVÉS DE ALTERNATIVAS SOCIOECONÓMICAS INNOVADORAS, ALINEADAS CON LOS 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

GRI:
102-2
102-3
102-4
102-5

1.1

MISIÓN

Recopilar, procesar y producir información técnica, científica y social original para evaluar en detalle la riqueza de los diversos ecosistemas y desarrollar proyectos innovadores que generen beneficios adicionales sociales, ambientales y económicos para nuestros grupos de interés y la sociedad en general, en el marco del buen gobierno corporativo.

1.2

VISIÓN

En 2022 seremos la compañía líder a nivel nacional e internacional por la calidad, robustez técnica y científica y el desarrollo de proyectos incluyentes e innovadores que generen beneficios económicos, sociales y ambientales a los aliados estratégicos, a la sociedad y a la humanidad en general.

1.3

OBJETIVO GENERAL

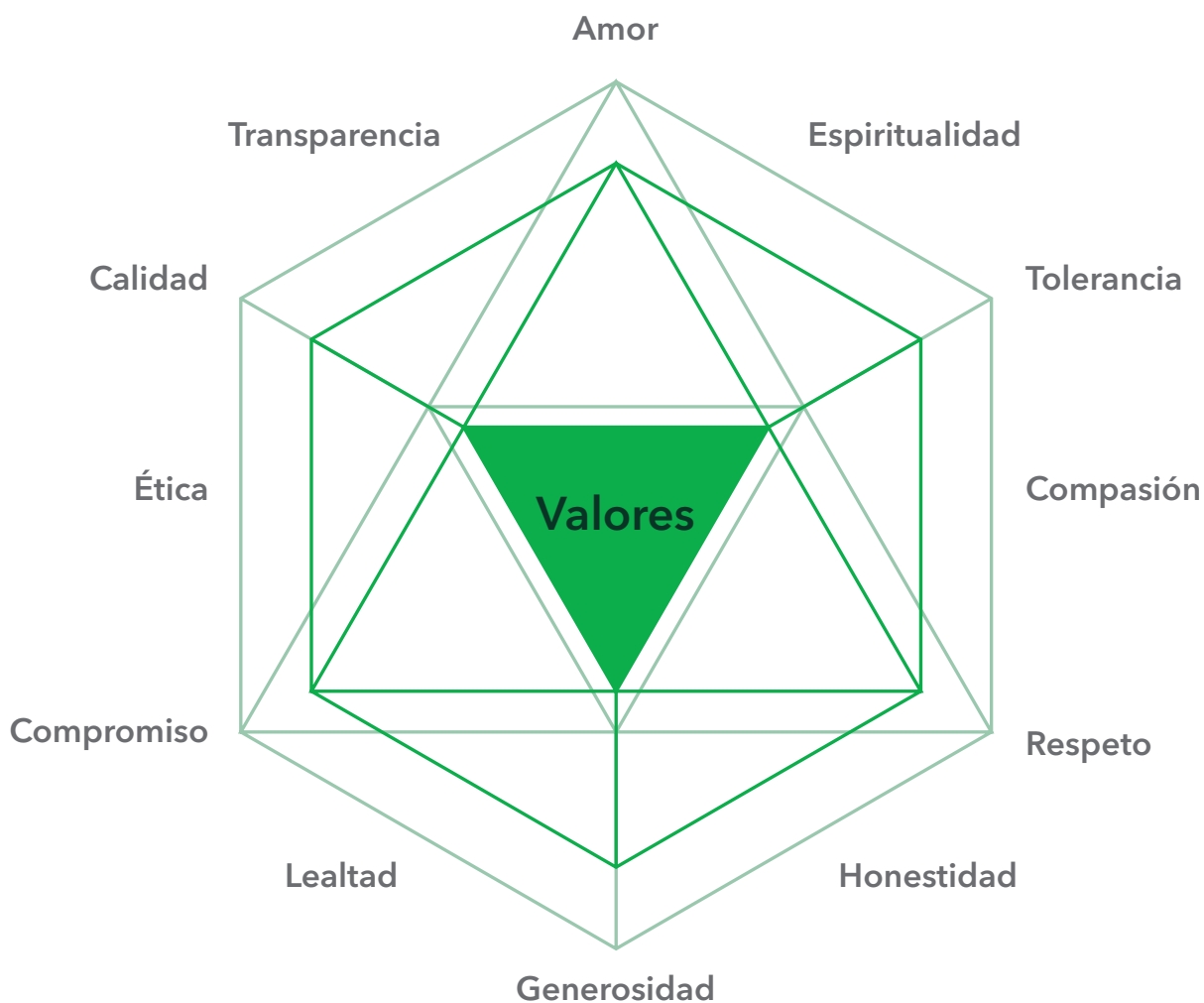
Gestionar, desarrollar e implementar actividades económicas y de investigación de carácter social, ambiental y económico a nivel nacional e internacional, para contribuir a la conservación de los ecosistemas a través de alternativas socioeconómicas que mejoren las condiciones de vida de las comunidades étnicas y de la humanidad en general.

1.4

VALORES CORPORATIVOS

Nuestros valores son formas deseables de ser y actuar que fortalecen la interacción entre los talentos para el logro de las metas de la compañía.

Mediante un ejercicio voluntario e incluyente de su talento humano, la compañía actualizó los valores corporativos que son la guía fundamental de comportamiento personal, y buen gobierno corporativo. Todas nuestras actuaciones se enmarcan dentro de la declaratoria libre y espontánea de los siguientes valores:



1.5

GOBIERNO CORPORATIVO

GRI:
102-18
102-19
102-21

Asamblea de Accionistas

Es el máximo órgano social de -Greenlife-. Está conformado por los titulares de acciones ordinarias de la compañía, quienes tienen derecho, entre otros, a conocer en forma integral y oportuna la información relevante para participar en las decisiones que puedan afectarlos, formular propuestas para el mejor desempeño de la compañía y recibir un trato justo y equitativo. Se reúne cada año de forma ordinaria y en ocasiones de forma extraordinaria.

Dando cumplimiento a las regulaciones emanadas del Gobierno Nacional para la prevención del COVID-19, que prohibía realizar reuniones masivas, para el año 2021, la Asamblea de Accionistas fue desarrollada usando herramientas virtuales, pero aplicando, en todos los casos, mecanismos efectivos de control de asistencia, participación e información, con el fin de garantizar los derechos de los accionistas.



Junta Directiva

Es el órgano en el cual la Asamblea de Accionistas delega la dirección de la sociedad. Está conformada por nueve (9) personas con altos estándares éticos, amplia experiencia profesional y que cumplen con un conjunto de habilidades definidas por -Greenlife- para este órgano de gobierno. Está configurada de manera diversa en términos de habilidades y experiencia, y cuenta con la participación de miembros accionistas y varios miembros externos independientes.

La junta directiva designada por la Asamblea de Accionistas durante el período de presentación del presente informe, se reunió mensualmente de manera ordinaria, contando con la participación de la mayoría de los miembros. Sus miembros que reúnen cualidades sobresalientes para el liderazgo y la gestión empresarial:

- Cada uno con más de 25 años de experiencia profesional.
- Amplios conocimientos en asuntos legales y en ejecución de proyectos
- Amplios conocimientos en gestión y administración
- Buen relacionamiento público
- Sólida trayectoria comercial y en redes de negocios
- Vocación de conservación ambiental y espíritu social.

Composición de la Junta Directiva:

Eduardo Calero Arcila

PRESIDENTE
Miembro accionista

Contador Público, ex-presidente de PricewaterhouseCoopers Colombia y Suramérica, 41 años de experiencia profesional en alta dirección empresarial.

Juan Mario Bernal García

PRINCIPAL
Miembro accionista

Empresario del sector comercial de los alimentos y el sector inmobiliario nacional e internacional. Con más de 25 años de experiencia en el sector comercial.

Germán Varela Villegas

PRINCIPAL
Miembro accionista

Ingeniero Mecánico, líder de la Alta Gerencia por más de 40 años de varias empresas del grupo Empresarial Carvajal. Desde hace dos años asesor de Carvajal pulpa, Propal, y Carvajal Educación.

Juan Fernando Dávila Sarmiento

PRINCIPAL
Miembro accionista

Administrador de Empresas, con más de 25 años de experiencia en Marketing Directo, Endomarketing, Marketing de Experiencias y Marketing Relacional, Socio y líder de la compañía The Line Group.

Biomax Biocombustibles S.A.

PRINCIPAL
Miembro accionista

Compañía Colombiana dedicada a la distribución mayorista de combustibles líquidos derivados del petróleo. 20 años de experiencia en el sector.

Germán Bernal Gutiérrez

PRINCIPAL
Miembro accionista / Rep. legal

Ingeniero Mecánico, con más de 45 años de experiencia profesional con cargos de alta dirección en organizaciones públicas y privadas, relacionamiento con comunidades étnicas, gobierno y sociedad.

José Joaquín Bernal Ardila

PRINCIPAL
Miembro externo

Abogado con más de 30 años de experiencia profesional atendiendo grupos y organizaciones empresariales nacionales e internacionales, públicas y privadas en derecho administrativo, comercial, societario, inversión extranjera y corporativo. Profesor y conferencista.

Rafael Puerto Cárdenas

PRINCIPAL
Miembro externo

Abogado con más de 36 años de experiencia profesional, especialmente en derecho comercial, atendiendo exitosamente numerosos casos de reconocida resonancia nacional e internacional, civiles y penales de empresas colombianas, bancos e instituciones públicas.

Juan Alberto Castro Flórez

PRINCIPAL
Miembro externo

Abogado con más de 34 años de experiencia profesional en la alta dirección empresarial en el sector privado, profesor en postgrados universitarios. Miembro de varias juntas directivas y asesor en Marketing Político.

Contamos con un marco de autorregulación en materia de gobierno corporativo que define grupos de trabajo con enfoques específicos al interior de la Junta Directiva.

Este marco normativo establece una estructura de Consejos asesores que incluyen:

- Consejo de Auditoría
- Consejo de Negocios
- Consejo de Comunicaciones
- Consejo de Asuntos legales

Cada consejo está encargado de analizar los asuntos de su competencia, evaluar los sucesos acontecidos, plantear propuestas para contrarrestar posibles impactos sobre la compañía, plantear escenarios para aprovechar fortalezas y oportunidades, considerar alianzas estratégicas y, en general, reunir todos los argumentos que aporten a la consolidación y fortalecimiento de -Greenlife-.

Consejo de Auditoría:

Le corresponde a este consejo:

- Realizar seguimiento al estado de avance de los proyectos desarrollados por la compañía, las cuentas del estado de situación financiera, la ejecución presupuestal de la sociedad y de los diferentes proyectos.
- Realizar revisiones en materia laboral, legal, fiscal, económica y societaria.
- Presentar ante la junta directiva los informes y recomendaciones pertinentes.

Consejo de Negocios:

Le corresponde a este consejo:

- Analizar las ofertas, apoyar los acercamientos y negociaciones con inversionistas y/o clientes potenciales.
- Realizar acompañamiento al representante legal en lo relacionado con los negocios de la sociedad.
- Presentar ante la junta directiva los informes y recomendaciones pertinentes.

Consejo de Comunicaciones:

Le corresponde a este consejo:

- Proponer alianzas estratégicas y alternativas de mercadeo, posicionamiento de marca, promoción y publicidad.
- Aportar en la elaboración y actualización de la estrategia de comunicaciones, el plan de comunicación organizacional, plan de creación de contenidos audiovisuales, manual de comunicaciones internas y externas (MACIE).
- Apoyar y asesorar el Consejo de comunicación en crisis cuando sea activado y a los Consejos transitorios conformados por el talento humano para temas específicos.
- Presentar ante la Junta Directiva los informes y recomendaciones pertinentes.

Consejo de Asuntos legales:

Le corresponde a este consejo:

- Validar los diferentes contratos y convenios suscritos y por suscribir por la sociedad.
- Formular recomendaciones frente a litigios de cualquier naturaleza.
- Presentar ante la junta directiva los informes y recomendaciones pertinentes.



1.6

GRUPOS DE INTERÉS

GRI:
102-21
102-40





1.7

TALENTO HUMANO

Hemos conformado un equipo de talento humano multiétnico, interdisciplinario y resiliente, con experiencia y conocimiento de la más alta competencia técnica, científica y ética; que dispone del soporte de grupos de consultoría especializada nacionales e internacionales y aliados estratégicos, para ofrecer productos y servicios diferenciadores con los más altos estándares de calidad.

Durante el año 2021 el equipo de talento humano estuvo conformado por el 36.3% femenino y el 63.7% masculino.

El trabajo en casa es una nueva modalidad que hemos implementado en -Greenlife- como consecuencia de la pandemia originada en la Covid-19; hoy continuamos en la mencionada modalidad.

El apoyo de las herramientas tecnológicas brindadas por la Compañía a los talentos nos permite desarrollar las actividades propias de cada uno de los cargos de forma remota, adicionalmente evitamos el uso de transporte masivos, lo que genera como beneficios para el cuidado de la salud, de nuestro entorno y particularmente de nuestras familias.

En -Greenlife- continuamos implementando la metodología de seguimiento, validación y verificación, llamada Consejos de Sabiduría. Estos son espacios de crecimiento corporativo donde se asignan roles, responsabilidades y se revisan entregables, teniendo en cuenta los argumentos soportados que generan innovación en el logro de las metas.

Durante el período del presente informe e impulsando los lineamientos del Gobierno Nacional y bajo el marco de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa promovió dentro de su equipo de talentos la importancia de la vacunación contra el COVID-19.

TALENTO CON CONTRATO
A TÉRMINO INDEFINIDO

69.2%

TALENTO CON CONTRATO
DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

30.7%



TALENTO HUMANO
FEMENINO
36.3%



TALENTO HUMANO
MASCULINO
63.7%



1.8

ALIADOS ESTRATÉGICOS

Durante el período del presente informe se suscribió el convenio marco de cooperación entre -Greenlife- y Fregata Space, una compañía especializada en Big Data, Machine Learning, Teledetección, Medio Ambiente y Sostenibilidad, con casa matriz en España.



1.9

VALORACIÓN CORPORATIVA

Con el propósito de brindar información actualizada, transparente y confiable a nuestros accionistas y potenciales inversionistas, PricewaterhouseCoopers actualizó la valoración de la Compañía, usando la metodología de flujo de caja libre descontado.

Este documento es acompañado siempre de un modelo de negocio actualizado y ajustado siempre a las nuevas condiciones del mundo y del negocio en particular. El informe completo de valoración fue difundido a todos los accionistas.





02

Nuestro Plan estratégico



2.1

Capacitación para el equipo de talentos

Durante el período del presente informe, el 45% de los talentos participaron en la capacitación de Innovación Social, con una intensidad de 58 horas de clases, seminarios y entrevistas, donde adquirieron habilidades como:

- Exploración del problema
- Procesamiento de la información
- Creación de objetivos creativos
- Retroalimentación de ideas
- Creación de modelo de negocio
- Comunicación de proyectos
- Autogestión de comunidades
- Marketing de proyectos
- Trabajo en equipo
- Técnicas de Pitch

Por otro lado, el 54% de los talento participaron en la capacitación de Innovación Ambiental, con una intensidad de 42 horas de clases, seminarios y entrevistas, donde adquirieron habilidades como:

- Exploración del problema
- Procesamiento de la información
- Creación de objetivos creativos
- Proceso creativo de impacto
- Retroalimentación de ideas
- Creación de modelo de negocio
- Autogestión de comunidades
- Trabajo en equipo
- Técnicas de Pitch
- Capacitación en Medio Ambiente
- Capacitación en temas REDD+ y plataforma RENARE.
- Participación en mesas ambientales estatales.



2.2

Análisis corporativo

Durante el periodo de presente informe desarrollamos actualizaciones en varias áreas de la estructura corporativa, generando cambios significativos e innovadores en los ámbitos social, ambiental y económico para continuar a la vanguardia en todas nuestras operaciones.

Estas actualizaciones son el resultado de un análisis corporativo que busca fomentar la estabilidad, posicionamiento y el crecimiento futuro de la compañía, al permitirle permanecer dinámica y mantenerse en un estado de constante de evolución en el mercado.

De esta forma se reafirman el compromiso del gobierno corporativo de continuar avanzando hacia el análisis y el establecimiento de políticas y procedimientos de mejora en los procesos de la compañía y en sus operaciones.

“EL ANÁLISIS DE OBJETIVOS, PROCESOS Y TECNOLOGÍAS PROPIAS DE LA COMPAÑÍA HA SIDO FUNDAMENTAL PARA SOBREVIVIR EN MERCADOS CADA VEZ MÁS DINÁMICOS.”



2.3

Cambio en Identidad Visual Corporativa

Con el objetivo de evidenciar la evolución constante que ha vivido -Greenlife-, durante el período del presente informe la compañía realizó un cambio en su Identidad Visual Corporativa. Los resultados del análisis de la identidad corporativa anterior mostraron y dejaron en evidencia que la compañía tiene una vocación social y ambiental orientada a prestar servicios de alta calidad.

Con la nueva identidad se busca destacar la trayectoria de la compañía, fortalecer su cultura y filosofía corporativa, así como acompañar una eficiente comunicación con sus públicos objetivo y partes interesadas. Además, se espera mejorar la administración de la confianza y consecuente reputación de la empresa, haciendo tangibles los atributos y valores que la conforman, para así formar en las diferentes audiencias que la rodean una personalidad consistente, única e inimitable.



2.4

Actualización del Código de Ética

Nuestro código de ética es un referente formal e institucional de la conducta personal y profesional al cual deben acogerse todos los grupos de interés de la compañía.

Durante el período del presente informe la compañía desarrolló la actualización del Código de Ética Empresarial. Éste involucra nuestra declaratoria libre y espontánea de valores y principios corporativos, además de la apropiación y difusión de los Diez Principios de Licenciamiento Social promovidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas (Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente, Anticorrupción) y la siguiente declaratoria de origen de los recursos económicos.

Cada uno de los partícipes en un grupo de interés declara, bajo la gravedad de juramento:

1. Que el origen de sus recursos no ha proveniendo ni proviene directa o indirectamente de alguna actividad ilícita de las contempladas en las leyes nacionales e internacionales, así como que tampoco proviene de alguna actividad ilícita de las contempladas en estatuto penal de nación extranjera, en especial de actividades relacionadas con narcotráfico o lavado de activos.
2. Que la persona jurídica que representan, ni los socios que la conforman con más del 5% de participación accionaria, ni los directores, ni el talento humano, se encuentran vinculados:
 - i) Por la Oficina para el Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos de América (OFAC, por su sigla en inglés) en su lista de los Traficantes de Narcóticos Especialmente Designados del Departamento del Tesoro (SDNT, por su sigla en inglés), o en cualquier otra lista similar a ésta, publicada por cualquier gobierno o Estado; o
 - ii) Por cualquier tribunal nacional o extranjero en procesos relacionados con actividades tales como transporte, tráfico, procesamiento o comercialización de sustancias ilícitas, el lavado de activos o similares y/o conexos, terrorismo y/o similares.



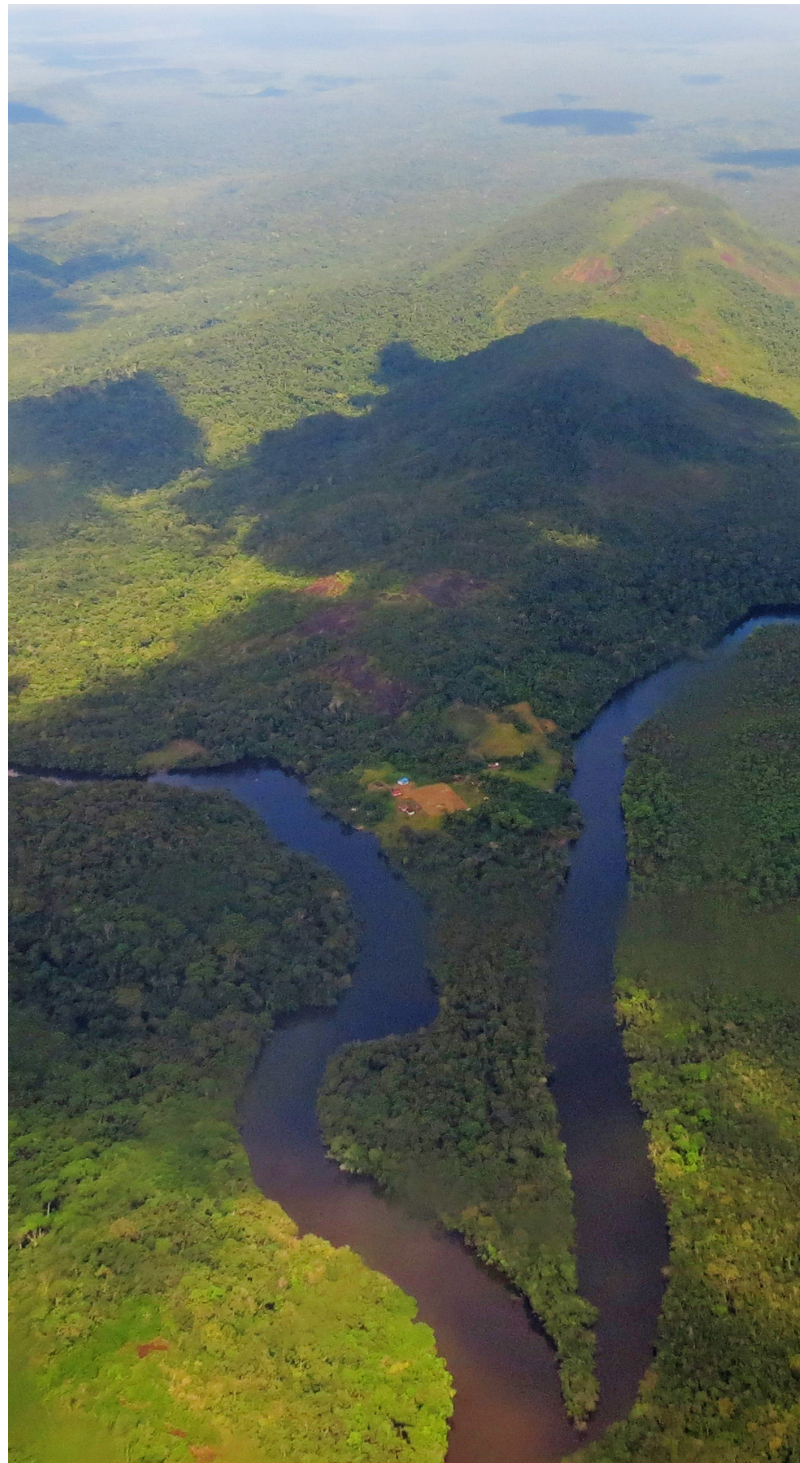
2.5

Matrices y perfiles de cargos corporativos

Durante el período del presente informe seguimos con los lineamientos de Gobierno Corporativo, como parte de nuestra estrategia para identificar detalladamente el objetivo, los actores, el desarrollo de cada función específica y los respectivos entregables de cada actividad.

Igualmente, se llevó a cabo la actualización de los perfiles de los cargos del equipo de talentos con sus respectivas funciones, lo que nos permite identificar el personal idóneo, su experiencia, competencias y habilidades, para que pueda cumplir con los objetivos y metas de cada cargo.

Todo lo anterior, buscando que, soportados en un equipo de talentos alineados con los objetivos de la compañía, alcancemos un equilibrio entre la rentabilidad, la eficiencia y el desarrollo personal y profesional. De esta forma hemos logrado consolidar un equipo de talentos capaz de asumir los cambios como oportunidades y crear valor para la compañía en ambientes de trabajo colaborativos y saludables.



2.6

Política de derechos humanos

El respeto a los Derechos Humanos es uno de los principios en los que se basa nuestra actividad en todos los territorios en los que estamos presentes. Bajo este principio la compañía actualizó su Política de derechos humanos.

La Compañía adoptó el enfoque establecido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a través de la aprobación, por parte de la Junta Directiva, de la política dedicada al respeto de los Derechos Humanos, que fortalece y extiende el compromiso ya establecido en nuestro Código de Ética, y alineado con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestra estrategia corporativa.

Esta política es aplicable a todos nuestros talentos y contratistas independientes en todas las regiones en donde operamos. En la selección y contratación de nuestros distribuidores, proveedores y cualquier socio comercial, evaluamos el cumplimiento de esta política.



2.7

Política de tratamiento de datos personales

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y en procura de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los titulares de los datos, -Greenlife- estableció su Política de Tratamiento de Datos Personales. En esta se describen los mecanismos por medio de los cuales la Compañía garantiza un manejo adecuado de los datos personales recolectados en sus bases de datos, con el fin de permitir a los titulares el ejercicio del derecho de Hábeas Data.

De manera general, el tratamiento al que serán sometidos los datos personales de los titulares incluye la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión. De esta forma la Compañía informa a todos los interesados que, en cumplimiento de esta política, los datos personales que obtenga en virtud de las actuaciones que soliciten o celebren con nuestra Compañía serán tratados conforme a los principios y deberes definidos en la misma.

“LA COMPAÑÍA COMUNICA A SUS GRUPOS DE INTERÉS LOS LINEAMIENTOS BAJO LOS CUALES SERÁ TRATADA Y PROTEGIDA SU INFORMACIÓN, ASEGURANDO EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS Y NORMAS CONTENIDAS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE APLICABLE.”.

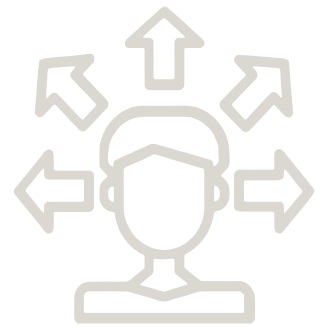


2.8

Código de buen gobierno corporativo

La Compañía estableció su Código de Buen Gobierno Corporativo, que contiene los principios, políticas y normas que deben orientar las actuaciones de todas y cada una de las personas vinculadas a la -Greenlife-, en el ejercicio de sus derechos, deberes y funciones.

En este sentido, el Código tiene como objeto establecer los parámetros que, como complemento de la normatividad legal y estatutaria aplicable, orientan el Gobierno Corporativo de -Greenlife-, estableciendo principios, políticas y normas que rigen su administración, tendientes a garantizar la transparencia en el manejo de la información, el trato equitativo a los Accionistas, el buen manejo de las relaciones con los grupos de interés, la debida prevención, detección y administración de conflictos de interés, la generación de confianza en los Accionistas y clientes; y el adecuado cumplimiento de las funciones de administración de los recursos.



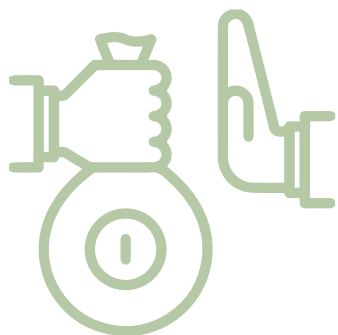
2.9

Política antisoborno y anticorrupción

Con la actualización de esta política corporativa, -Greenlife- se compromete a mantener el cumplimiento de los más altos estándares éticos y de todas las leyes y reglamentaciones en materia de anticorrupción y soborno. En este sentido, y para salvaguardar los intereses de los grupos de interés y de las partes interesadas, la alta dirección refrenda su compromiso y disposición de contribuir en la lucha contra la corrupción con el principio de “cero tolerancia” hacia la corrupción.

Esta política complementa las disposiciones relacionadas al respecto en el Código de Buen Gobierno Corporativo y amplía los compromisos por parte de la Compañía y sus talentos, siguiendo las recomendaciones y buenas prácticas de nuestro Código de Ética.

Esta política aplica para todos los talentos y contratistas, involucrando a los directivos con poder de decisión y que tengan en sus funciones la ejecución de recursos, la selección de personal, la gestión contractual (incluyendo la supervisión e interventoría) o la prestación de bienes y servicios de la compañía.



03 Hechos relevantes



3.1

Gestión de riesgos

El equipo de talentos de la compañía realizó el proceso sistemático de planificar, identificar, analizar, responder y controlar los riesgos asociados al proyecto REDD+ 'Flor de Inírida'. En este proceso se trabajó para maximizar la probabilidad de ocurrencia de los sucesos positivos y minimizar la probabilidad de ocurrencia de los sucesos adversos. Así mismo, se identificó, analizó la probabilidad de ocurrencia de hechos negativos relevantes, la gravedad, los responsables de atenderlos y el plan de respuesta para cada caso.



3.2

Fomento de la gobernanza

Durante varias sesiones de trabajo conjunto, los miembros del equipo de talentos de -Greenlife- en compañía de algunos miembros del Consejo REDD+ 'Flor de Inírida' trabajaron en la formulación de un Plan Estratégico para la creación de una organización indígena que tiene por objetivo principal fortalecer el gobierno propio y la gobernanza indígena al interior del proyecto REDD+ 'Flor de Inírida'.

Se espera que con esta nueva organización indígena todos los procesos de gobierno y gobernanza

relacionados con el proyecto REDD+ alcancen una nueva dimensión en los ámbitos social, ambiental y económico. Así mismo, formalizar y hacer visible la organización ante las entidades e instituciones del Estado. Además, se busca garantizar la seguridad jurídica, proteger la organización indígena y la legitimidad de su objeto social, facilitar su participación en procesos de capacitación, foros, acceso al sistema financiero, acceso a recursos no reembolsables, y su participación en ruedas de negocios, entre otros.

3.3

Compromisos de las comunidades indígenas

Durante el período de este informe, las comunidades propietarias del proyecto REDD+ 'Flor de Inírida' han manifestado su compromiso por continuar trabajando conjuntamente con -Greenlife- para seguir aportando para lograr un cambio en los ámbitos económico, social y cultural.

En la comunicación las comunidades expresan y valoran el esfuerzo, la labor técnica y científica y demás inversiones realizadas por nuestra compañía para lograr una mejor calidad de vida para las comunidades y la conservación de sus bosques.



3.4

Articulación de actores de megaproyectos

Durante el periodo del presente informe, -Greenlife- realizó el Monitoreo del Proyecto que incluye los avances de los Megaproyectos y el análisis detallado de los objetivos, los actores, el desarrollo de cada función con su respectiva etapa con los entregables de cada actividad.



3.5

Socialización del Manual de comunicaciones

La Compañía realizó la socialización de su Manual de Comunicaciones Internas y Externas -MACIE- a todo su equipo de talentos, miembros de junta directiva y grupo de accionistas de la sociedad. De esta forma se informó y sensibilizó sobre los canales de comunicación establecidos por -Greenlife- para atender las necesidades de los diferentes grupos de interés y partes interesadas, particularmente la comunicación con grupos étnicos, así como de los mecanismos, procedimientos y estrategias para manejar una comunicación en tiempos de crisis.

Con la apropiación del conocimiento de este Manual corporativo se espera contribuir de manera significativa en una mayor eficiencia de la gestión corporativa de las comunicaciones de -Greenlife-.

“EL MANUAL DE COMUNICACIONES COMPRENDE LAS ESTRATEGIAS A UTILIZAR PARA EL MEJORAMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN AL INTERIOR Y EXTERIOR DE LA COMPAÑÍA”.



04

Avances proyecto 'Flor de Inírida'



4.1

Medidas sanitarias para ingreso al área de proyecto

Para hacer frente a la pandemia originada por el COVID-19 y para preservar la salud de las comunidades indígenas del proyecto 'Flor de Inírida', así como para garantizar la continuidad de las actividades del proyecto, se determinó por parte del Consejo de gobernanza REDD+ medidas de cuidado como la presentación del esquema completo de vacunación como requisito indispensable para ingresar al área de proyecto. Esta y otras acciones permitieron una reducción significativa en el número de contagios al interior de los resguardos indígenas.



4.2

Reuniones virtuales con el Consejo REDD+

Durante el período de presentación del presente informe parte del equipo de talentos de -Greenlife- tuvieron la oportunidad de participar en XX reuniones virtuales convocadas por los directivos del Consejo REDD+ 'Flor de Inírida', máxima autoridad de gobierno del proyecto de conservación que lleva el mismo nombre, para tratar asuntos relacionados con los avances del proyecto en el departamento de Guainía.

De todas las reuniones se dejó registro audiovisual bajo la autorización previa, libre y voluntaria de cada uno de los participantes.



4.3

Reuniones presenciales con el Consejo REDD+

Varios miembros del equipo de talentos de -Greenlife- participaron en más de 10 reuniones presenciales con directivos del Consejo de gobernanza REDD+, con el fin de coordinar tareas relacionadas con el proyecto 'Flor de Inírida' que se viene adelantando junto con varios resguardos indígenas del departamento de Guainía.

De todo lo acontecido en estas reuniones se dejó constancia en actas formalmente firmadas por todos los asistentes a las reuniones.



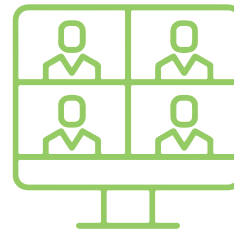
4.4

Trabajo conjunto con el máximo órgano de gobernanza

Se realizaron capacitaciones y acompañamiento en materia legal, derechos constitucionales y ejercicio de defensa de su territorio; cosmovisión y autonomía; consolidación y fortalecimiento de la Gobernanza indígena y de los sistemas sociales, económicos y culturales en las comunidades.

Estos logros se pueden resumir dentro de la defensa de los derechos constitucionales e internacionales indígenas, el establecimiento de procesos y procedimientos para implementar el Acuerdo Marco de Gobernanza, y la adquisición de conocimientos sobre las generalidades del proyecto y aspectos jurídicos y políticos.

Estas acciones representan el camino que deben utilizar las comunidades indígenas y sus estructuras de gobernanza para defender sus territorios de las actividades de deforestación.



REUNIONES
VIRTUALES

57



REUNIONES
PRESENCIALES

10



4.5

Beneficios tangibles para las comunidades

-Greenlife- a través de algunos de sus accionistas ha impulsado la donación de viveres a las comunidades dueñas del proyecto 'Flor de Inírida'. Estas fueron entregadas directamente por algunos miembros del Consejo REDD+, quienes se encargaron de gestionar la logística para la distribución en algunas comunidades del proyecto.

Junto a esta actividad también se realizaron acciones de socialización, las cuales contemplan el estado actual del proyecto en un espacio de preguntas y respuestas que fueron discutidas y aclaradas para después ser llevadas al pleno del Consejo de gobernanza REDD+.



4.6

Avances en el reporte de monitoreo

El primer reporte de monitoreo que cubre el período desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de Julio de 2021, fue elaborado con base en información primaria y secundaria recolectada en campo desde las diferentes áreas de la organización. El Reporte de Monitoreo incluye una descripción detallada de los beneficios del proyecto, la descripción general del mismo, los módulos de clima, comunidad y biodiversidad (estándar CCB), adicionalidad, y las reducciones de emisiones alcanzadas durante el período monitoreado (estándar VCS). Este documento está disponible en inglés y español y cuenta con un resumen ejecutivo que estará disponible en las oficinas del máximo órgano de gobernanza del Proyecto.

El Reporte de Monitoreo será sujeto a evaluación por parte de un organismo de validación y verificación internacional (tercero independiente).



4.7

Actividades de monitoreo del proyecto 'Flor de Inírida'

Desde la fecha de inicio del proyecto (1 de Enero de 2017), se han llevado a cabo las acciones establecidas en el Diseño de Proyecto y en el Acuerdo Marco de Gobernanza para desincentivar cualquier actividad que pueda afectar negativamente el área del proyecto.

El Diseño de Proyecto establece que los Altos Valores de Conservación serán monitoreados cada tres años y se deben evaluar las relaciones entre la cultura, la naturaleza, la dieta de los pueblos indígenas, la etnobotánica y la etnolingüística.

El Acuerdo Marco de Gobernanza incluye las disposiciones para la implementación de los 14 megaproyectos, los cuales están diseñados para mejorar el bienestar de las partes involucradas.

La escala de análisis en la etapa de referencia del proyecto se aumentó en más del 80% lo que permite proporcionar datos exactos para cada Megaproyecto, satisfacer y facilitar el diseño y las estimaciones de costos necesarios para la implementación.

Finalmente, evaluamos y mostramos una perspectiva crítica de cómo las actividades del proyecto ayudan a proteger los Altos Valores de Conservación en el Área de Proyecto.

Los Altos Valores de Conservación monitoreados durante el período del presente informe son:

- Fuentes hídricas
- Bosques
- Chagras (Huertas)
- Pesca y caza
- Organización social y patrones de habitación
- Conocimientos ancestrales

Adicionalmente, como resultado del monitoreo dentro del área del proyecto se identificaron 74 especies de plantas endémicas en la región del Alto Río Negro (5% del total de especies). Se registran en el área del proyecto 33 especies de plantas bajo algún grado de amenaza. En el área del proyecto, se espera encontrar 53 especies clasificadas en alguna categoría de amenaza según la Lista Roja de la IUCN (2020), 29 están casi amenazadas (NT), 18 están en estado vulnerable (VU), 3 están en riesgo (EN) y 3 reptiles están en peligro crítico (CR).



05

Transparencia y Anticorrupción



5.1

Estados financieros

Durante el período de presentación del presente informe la firma PricewaterhouseCoopers, preparó y presentó los respectivos estados financieros del período, los cuales fueron debidamente auditados por Asesora CIMA Ltda., Revisor fiscal de la Sociedad, y aprobados por el máximo órgano social de la compañía, la Asamblea de Accionistas, quien los aprobó por unanimidad.



5.2

Informe de gestión

El Representante Legal de la compañía elaboró y presentó el informe mandatorio correspondiente al período 2021, según La Ley 222 de 1995 y los estatutos de la sociedad. Adicionalmente, el informe incluye otros aspectos relevantes como asuntos internos y externos que, de una u otra forma, influyen en la operación de la compañía. El propósito del documento ha sido informar a los accionistas y en general a los grupos de interés de manera abierta, oportuna, clara, objetiva, trazable y verificable. Este informe fue aprobado por unanimidad por la Asamblea de Accionistas de -Greenlife-.

Con la rendición de estos informes a la Asamblea de Accionistas se proporciona un amplio panorama de los datos, cifras y hechos históricos de la compañía, de su entorno y algunas bases para visualizar el futuro y contribuir al enriquecimiento de aportes para la toma de decisiones.





Dirección: Carrera 13 No. 73-33 Of. 101
PBX: (+601) 4554006
E-mail: info@ciprogress.com
Bogotá, D.C. Colombia • Sur América

Contacto: Germán Bernal Gutiérrez
gbernalg@ciprogress.com
(+57) 311 4431167
www.ciprogress.com

Línea de transparencia: (+57) 314 6943790 • Línea de FPQRS: (+57) 314 6949842
Línea 'Flor de Inírida': (+57) 314 5389072 • Línea de Accionistas: (+57) 321 3225055