

Meta	Estrategia	Acciones	Indicador de cumplimiento de acciones	Fechas de cumplimiento	Responsable	Presupuesto
Gobernanza						
Gobierno Corporativo						
Para enero de 2026, definir, formalizar y comunicar de manera clara la estructura de gobernanza de la organización, asegurando que todos los niveles de la empresa comprendan roles, responsabilidades y mecanismos de toma de decisiones	La estructura de gobernanza debe contemplar una Junta Directiva o Consejo de Administración, complementada con los comités necesarios para fortalecer la gestión corporativa mediante rigor técnico, control, transparencia y eficiencia en la toma de decisiones estratégicas. Es fundamental definir por escrito la composición y funciones de cada instancia, garantizar la independencia de sus miembros para evitar conflictos de interés y promover una toma de decisiones objetiva. Asimismo, la conformación de estos órganos debe considerar no solo el conocimiento técnico y sectorial, sino también criterios de diversidad y los indicadores asociados a esta, asegurando un equilibrio adecuado en su integración. Las empresas evaluadas tienen juntas directivas y sus comités que tienen las empresas evaluadas son : auditoria, riesgos y cumplimiento legal, de estrategia y logística, de estrategia comercial, de nombramientos y retribuciones, de gobierno corporativo.	Realizar el diseño estructural de la gobernanza corporativa con roles, comités políticas	Esquema de diseño estructural aprobado por accionistas	3 meses	Accionistas, asesores jurídicos,	\$ 3.300.000
		Establecer principios, mecanismos de control y transparencia para una gobernanza adecuada	Mecanismos de control documentados y aprobados			
		Documentar lo establecido y comunicarlo	Documento aprobado			
		Implementar lo documentado : políticas, responsabilidades, reuniones, etc.	Evidencias según responsabilidades ejemplo actas de reuniones			
Para abril de 2026, identificar y gestionar los riesgos estratégicos y ASG de OMA, estableciendo mecanismos claros de evaluación, control y seguimiento.	Según SASB, la identificación de los riesgos ESG más relevantes permite evaluar con mayor precisión los factores que podrían afectar el desempeño financiero de la organización. Integrarlos en la estrategia y en los procesos de gestión de riesgos asegura su abordaje efectivo, garantizando la continuidad operativa, previniendo impactos negativos como multas o sanciones, y fortaleciendo la confianza con los grupos de interés. En las organizaciones mineras evaluadas, la metodología más utilizada es la ISO 31000:2018.	Establecer el contexto mediante el análisis del contexto interno, externo, definición de alcance, y criterios de riesgo	Sistema de gestión de riesgos documentado e implementado	6 meses	Sector administrativo	\$ 3.800.000
		Apreciación del riesgo: Identificación , análisis y evaluación del riesgo				
		Tratamiento del riesgo : Establecimiento de controles y acciones de gestión para evitar la materialización del riesgo				
		Comunicación : Comunicar los elementos principales del sistema de gestión de riesgos , a los grupos de interés relevantes				
Para octubre de 2026, desarrollar e implementar políticas y mecanismos claros que permitan identificar, gestionar y prevenir posibles conflictos de interés, garantizando una toma de decisiones transparente e imparcial en la organización.	El Financial Reporting Council (FRC) establece la importancia de que las empresas implementen políticas efectivas para identificar, gestionar y divulgar los conflictos de interés, recomendando: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación y divulgación: De posibles circunstancias de conflicto de interés • Políticas claras: Políticas y procedimientos escritos que definan qué constituye un conflicto de interés y los procedimientos para su manejo. • Supervisión y cumplimiento: Asegurar el cumplimiento de estas políticas y que se tomen medidas correctivas cuando sea necesario 	Espacios de trabajo entre los líderes y accionistas para: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar circunstancias donde puede darse un conflicto de intereses, • Definir las acciones de prevención • Procedimientos ante una materialización • Acciones de supervisión de la gestión de conflictos de interés 	Acta con conclusiones de las reuniones de trabajo con los insumos de los fundamentos de gestión de conflictos de interés	meses - un año	Subgerente	\$ 2.100.000
		Redactar el manual de gestión para el manejo de conflicto de interés	Manual de gestión de conflicto de interés			
		Aprobación y divulgación del tema a órgano de gobierno, colaboradores, proveedores y contratistas	Manual aprobado y evidencia de divulgación			

Estrategia y gobernanza en sostenibilidad						
Para enero de 2026, redactar y aprobar la política de sostenibilidad de OMA, estableciendo lineamientos claros que orienten la gestión ambiental, social y de gobernanza de la organización.	Pacto global establece que una política de sostenibilidad es un compromiso formal de una organización para integrar criterios ambientales sociales y de gobernanza en todas sus operaciones y estrategias. La política de sostenibilidad resulta entonces el marco fundamental necesario para gestionar a una organización de manera sostenible. Las políticas de sostenibilidad de las empresas evaluadas contienen: •Objetivo •Alcance •Definiciones •Compromiso empresarial ó lineamientos de gestión sostenible •Responsables	Reunion de trabajo con directivos para construcción de la política	Redacción de política	3 meses	Subgerente y dirección administrativa	\$ 4.000.000
		Presentación política a Gerencia	Acta de reunion y ajustes a politica			
		Aprobación y comunicación del documento	Politica firmada y evidencias de comunicación de la política a los grupos de interés			
Para febrero de 2026, establecer un área de sostenibilidad o designar una dependencia existente como responsable del liderazgo en materia de sostenibilidad organizacional, asegurando la integración de criterios ASG en la gestión de la empresa.	El Consejo de Normas Internacionales de Información de Sostenibilidad (ISSB, por sus siglas en inglés), en sus normas IFRS S1 y S2 (2023) se establece que: •La organización debe describir su estructura de gobernanza respecto a la sostenibilidad. •La gobernanza de sostenibilidad debe estar integrada con la gestión de riesgos y la estrategia corporativa. Las organizaciones analizadas cuentan con un área encargada de liderar la sostenibilidad bajo la figura de área ó vicepresidencia de sostenibilidad.	Gerencia con aprobación de la junta directiva deben establecer un área exclusiva de sostenibilidad o en su defecto ampliar las responsabilidades de algún área relacionado con el liderazgo en materia de sostenibilidad o contratar los servicios de un tercero especialista en sostenibilidad	Documento formal aprobado del área encargada con funciones	3 - 6 meses	Gerencia y Junta directiva	\$ 7.700.000
Para octubre de 2027, construir y comunicar el Informe de Sostenibilidad de OMA, integrando de manera transparente los resultados económicos, sociales, ambientales y de gobernanza de la organización.	La norma AA1000 Accountability Principles (AA1000AP, 2018) establece la rendición de cuentas es un principio central de la sostenibilidad, así mismo manifiesta que las organizaciones deben hacerlo de forma clara, transparente y periódica a través de mecanismos como el informe de sostenibilidad. La totalidad de empresas analizadas desarrollan informes de sostenibilidad anual con la metodología GRI y publicado en su página web corporativa	Comprender los estándares y principios de elaboración de informes de GRI a través de espacios formativos dirigidos a los líderes	Acta de sesiones de formación GRI	2 años	Área responsable de sostenibilidad	\$ 2.400.000
		Identificar los temas materiales (materialidad de impacto y financiera)	Matriz de materialidad			
		Recolectar la información según estándares aplicables	Fichas de información diligenciadas			
		Redacción- presentación- ajuste - aprobación del informe y publicación	Documento del informe aprobado			
		Publicación del informe	Publicación del informe en la pagina web			
Ética y transparencia						
Para febrero de 2026, redactar y formalizar el código de ética organizacional, definiendo principios y lineamientos que orienten la conducta de directivos, empleados y contratistas.	Para la OCDE y Pacto global el código de ética es un instrumento clave de gobernanza corporativa que garantiza conductas responsables, protege la reputación de la empresa y contribuye a la sostenibilidad a largo plazo. Todas las empresas analizadas cuentan con un código de ética cuyos contenidos principales son: valores y principios de comportamiento, conflictos de interés, prevención de la corrupción, relacionamiento con las partes interesadas, medio ambiente salud y seguridad en el trabajo, regalos y contribuciones políticas	Conformar un comité de Ética o equipo responsable de liderar el proceso	Acta de conformación del equipo	3- 6 meses	Gerencia designa a equipo responsable	\$ 3.200.000
		Realizar capacitación al equipo y partes involucradas sobre ética y el propósito del código. Y definir los contenidos del mismo	Acta de asistencia e índice de contenido del código de ética			
		Hacer un diagnóstico participativo para identificar los valores, conductas relevantes, prevención de la corrupción y demás contenidos	Lineamientos para temas principales del Código de ética redactados			
		Redactar el código, incluyendo valores institucionales, ejemplos prácticos, lenguaje claro	Documento del código de ética			
		Presentar a gerencia para su aprobación	Firma de aprobación de la gerencia			
Para abril de 2026, construir y aprobar la política anticorrupción de OMA, estableciendo directrices claras para prevenir, detectar y sancionar prácticas indebidas en la organización.	El Pacto Global de la ONU (Principio 10) establece que las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno, adoptando políticas claras, programas de cumplimiento y mecanismos de transparencia para prevenir y abordar estos riesgos. Dos de las cuatro organizaciones evaluadas cuentan con una política anticorrupción y ante soborno. Los contenidos principales de las mismas son alcance definiciones criterios básicos lineamientos y compromisos	Reunion de trabajo con directivos para construcción de la política	Redacción de política	3 - 6 meses	Subgerente	\$ 1.500.000
		Presentación política a Gerencia	Acta de reunion y ajustes a politica			
		Aprobación y comunicación del documento	Politica firmada y evidencias comunicación de la política a los grupos de interés			
Para abril de 2026, establecer mecanismos para la recepción de conductas contrarias a los principios éticos, definiendo lineamientos claros para su funcionamiento y asignando responsables de su gestión.	El estándar GRI 2 (Información General (2021)) establece que las organizaciones deben informar si disponen de canales de denuncia confidenciales y accesibles para empleados y terceros, y cómo se asegura la protección contra represalias. Todas las organizaciones analizadas cuentan con unos mecanismos de denuncia de recepción de denuncia mediante distintos canales como correo electrónico línea telefónica y o página web	Definir formalmente los mecanismos para la recepción de inquietudes en OMA	Documento aprobado	3-6 meses	Subgerente	\$ 2.000.000
		Elaborar un documento que describa dichos mecanismos, sus lineamientos de funcionamiento y los responsables de su gestión.				
		Comunicar y socializar los mecanismos establecidos con las diferentes partes interesadas	Evidencia de comunicación			

Relacionamiento con grupos de interés						
Para enero de 2026, identificar y segmentar los grupos de interés de la organización, estableciendo un modelo de relacionamiento que defina mecanismos adecuados de comunicación, participación y gestión para cada uno de ellos.	El estándar AA1000 (2015) enfatiza que establecer modelos claros de relacionamiento con las partes interesadas es fundamental para una gestión responsable y sostenible. La mayoría de las organizaciones analizadas ha identificado a sus grupos de interés, ha definido metas concretas de relacionamiento y ha establecido canales de comunicación continuos con ellos.	Identificación de los grupos de interés	Mapa de grupos de interés	De 3 a 6 meses	Dirección administrativa	\$ 7.300.000
		Comprensión de sus expectativas y necesidades pueden desarrollarse diálogos o encuestas	Documento con principales expectativas			
		Evaluación de impactos y prioridades	Resultados escritos de la evaluación			
		Definición de un modelo de relacionamiento: Establecer mecanismos claros para la interacción con cada grupo de interés. Definir roles, responsabilidades, canales de comunicación y frecuencia de contacto	Modelo de relacionamiento con: <ul style="list-style-type: none"> Objetivos de relacionamiento Compromisos con grupos de interés Responsable de relacionamiento para cada grupo de interés Mecanismos de comunicación 			
		Monitoreo y mejora continua	Descripción de las acciones para evaluar el relacionamiento para identificar oportunidades de mejora			
Derechos Humanos						
Para octubre de 2026, construir y aprobar la política de respeto y promoción de los Derechos Humanos, garantizando su integración en la gestión y operaciones de la organización.	El Principio 16 de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU establece que las empresas deben adoptar una política de derechos humanos aprobada al más alto nivel de la organización, comunicada internamente y divulgada públicamente. Esta política actúa como un marco para orientar la conducta de la empresa y sus operaciones. En el caso de las empresas mineras evaluadas, tres de las cuatro cuentan con una política de derechos humanos, cuyo contenido incluye: <ul style="list-style-type: none"> Objetivo Reasentamientos, con enfoque en algunos derechos específicos Compromisos organizacionales Compromiso con la debida diligencia en derechos humanos 	Reunion de trabajo con directivos para construcción de la política	Redacción de política	1 año	Subgerente	\$ 1.700.000
		Presentación política a Gerencia	Acta de reunion y ajustes a politica			
		Aprobación y comunicación del documento	Politica firmada y evidencias comunicación de la política a los grupos de interés			
Para octubre de 2027, crear el procedimiento de debida diligencia y aplicarlo para identificar, prevenir y abordar los impactos reales y potenciales en los derechos humanos derivados de las actividades de la organización.	Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos conciben la debida diligencia como el proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas por los impactos adversos reales o potenciales en derechos humanos. Los principios 17 al 21 establecen sus etapas clave: (i) identificar y evaluar los impactos propios y de la cadena de valor, (ii) prevenir o mitigar los impactos negativos, (iii) integrar los hallazgos en políticas y sistemas de gestión y (iv) dar seguimiento a la efectividad de las medidas. La mayoría de las empresas analizadas aplican procesos de debida diligencia para gestionar riesgos vinculados principalmente con el ejercicio de derechos económicos, la seguridad física, los reasentamientos no voluntarios, las cuestiones laborales internas y los efectos de la terminación anticipada de operaciones sobre la cadena de suministro. Asimismo, incluyen espacios de formación y consulta con sus grupos de interés.	Identificar y evaluar los impactos reales y potenciales sobre los Derechos Humanos	matriz de riesgos en DDHH	1 - 2 años	Gerente y subgerente	\$ 4.750.000
		Establecer las acciones de control y mitigación	Acciones de control con responsables			
		Establecer mecanismos de recepción de inquietudes en DDHH	Mecanismos de recepcion en funcionamiento			
		Monitorear efectividad de las acciones e iniciativas	Evaluaciones o auditorias internas			
		Establecer mecanismos de reparación	Mecanismos de reparacion documentados y aprobados			
		Informar formar y comunicar a los grupos de interés	Numero de acciones de comunicación y formación en DDHH			
		Documentar el proceso de debida diligencia y aprobarlo	Documento aprobado			
Trazabilidad en la cadena de suministro						
Para octubre de 2027, identificar a los proveedores críticos o de alto riesgo en la cadena de suministro, considerando aspectos de trazabilidad como su ubicación en zonas de conflicto o en áreas con alta informalidad.	En su Guía de Debita Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales, OCDE postula la necesidad de establecer un proceso de debida diligencia en las cadenas de suministro a través de los siguientes pasos: <ul style="list-style-type: none"> Establecer sistemas de gestión sólidas que incluyan políticas y desarrollo de capacidades internas Identificar evaluar y priorizar los riesgos relacionados con la cadena de suministro y socios comerciales Gestionar los riesgos Establecer mecanismos de control y verificación como auditorías internas a proveedores específicos Comunicar e informar sobre la debida diligencia a los distintos grupos de interés Las organizaciones analizadas emplean diversas herramientas, como la matriz de Kraljic, para clasificar a sus proveedores. Asimismo, implementan mecanismos de formación, seguimiento y control en la cadena de suministro, con el fin de garantizar prácticas responsables por parte de sus proveedores	Identificar a proveedores críticos según la metodología elegida por la organización	Matriz de proveedores	1 - 2 años	Dirección administrativa	\$ 7.000.000
		Identificar riesgos en la cadena de suministro	Matriz de riesgos en la cadena de suministros			
		Establecer medidas y acciones para la gestión de riesgos	Planes de gestion de riesgos			
		Establecer mecanismos de control y verificación a los proveedores más estrategicos ó críticos	Documento con mecanismos de control y verificación			
		Redactar y aprobar el documento de gestión relacionado	Documento con el procedimiento de debida diligencia en cadena de suministro aprobado y firmado por la máxima autoridad corporativa			

Para octubre de 2027, establecer y poner en marcha un programa de fortalecimiento de capacidades para proveedores locales, enfocado en calidad, cumplimiento legal, seguridad y sostenibilidad.	La OCDE, en sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, recomienda en el punto 3 de la sección A que "las empresas deberían fomentar el fortalecimiento de capacidades locales a través de una estrecha cooperación con la comunidad local, incluyendo los intereses comerciales, a medida que desarrollan las actividades de la empresa en los mercados nacionales y extranjeros, de conformidad con la necesidad de una buena práctica comercial". Todas las empresas analizadas cuentan con programas formales que incluyen metas claras y acciones concretas para fortalecer las capacidades de sus proveedores en ámbitos como derechos humanos, sostenibilidad, cumplimiento normativo y gestión de riesgos.	Diagnóstico de necesidades de proveedores	Documento con el plan de proveedores aprobado	1-2 años	Dirección administrativa	\$ 2.600.000
		Definición del plan de fortalecimiento con las partes interesadas				
		Ruedas de acercamiento y conocimiento de proveedores				
		Desarrollo del plan de fortalecimiento				
		Monitoreo e implementación del plan de fortalecimiento para cierre de brechas				
Evaluación del programa						
Cierre y rehabilitación						
Para abril de 2026, establecer un plan de cierre y rehabilitación, definiendo acciones, responsabilidades y plazos para garantizar la restauración ambiental y la seguridad de las áreas intervenidas	Según el estándar GRI 12 para el sector minero, los planes de cierre y rehabilitación deben diseñarse desde las etapas iniciales del proyecto y contemplar tanto los impactos ambientales como sociales. Entre las acciones específicas de rehabilitación se incluyen la estabilización de estructuras, el desmantelamiento o reconversión de infraestructuras para garantizar la seguridad de las personas, la restauración de relaves y pilas de desecho para controlar la erosión y la degradación, así como la adecuada gestión de residuos y de aguas superficiales y subterráneas. Además, el plan debe incorporar un monitoreo post-cierre, ambiental y socioeconómico, que se mantenga de manera continua para asegurar que el sitio rehabilitado permanezca estable y seguro en el tiempo. Se sugiere consultar la Guía para la elaboración del plan de cierre y abandono de proyectos mineros de la ANLA	Diagnóstico los impactos posibles (ambientales, sociales, laborales)	Documento de diagnóstico	entre 3 - 6 meses	Subgerente	\$ 15
		Establecer mecanismos de participación comunitaria y llevar a cabo diálogos como fuente de planificación	actas y resultados de diálogos			
		Definir las acciones de cierre (estabilización, remoción de infraestructura, rehabilitación ambiental).	Plan de acciones de cierre y rehabilitación			
		Detallar programas de acompañamiento/socioeconómicos.	Documento con el programa de acompañamiento			
		Establecer Monitoreo y evaluación post-cierre para garantizar sostenibilidad ambiental y productiva.	Postulación de monitoreo y evaluación post.cierre			
Documentar y aprobar documento del plan de cierre y rehabilitación	Documento con el plan de cierre y rehabilitación aprobado y comunicado					
Dimensión ambiental						
Biodiversidad y suelos						
Para marzo de 2027, establecer los fundamentos para la gestión de la biodiversidad en todas las fases de las operaciones y formalizar un compromiso corporativo explícito con el cuidado y la conservación de la biodiversidad.	Según el Estándar de Desempeño 6 de la IFC, la gestión de la biodiversidad debe basarse en el principio de evitar, minimizar, restaurar y compensar los impactos. Este enfoque contempla la atención diferenciada a hábitats modificados, naturales y críticos; la protección de especies amenazadas y el uso responsable de recursos renovables; la incorporación de servicios ecosistémicos clave para las comunidades; y la compensación de impactos cuando no es posible eliminarlos por completo. La mayoría de las empresas analizadas reconocen la biodiversidad como un tema material y aplican medidas preventivas, de mitigación y compensación para reducir al mínimo los efectos sobre la fauna, la flora y el suelo en sus operaciones.	Establecer un compromiso organizacional del cuidado de la biodiversidad y los servicios ecosistémicos. Definir metas de gestión correspondientes	Documento con compromiso firmado por el máximo líder	1-2 años	gerente y subgerente	\$ 10.000.000
		Identificar impactos reales y potenciales sobre la biodiversidad	Matriz de impactos y evaluación por gravedad			
		Establecer medidas de prevención, mitigación y compensación de impactos	Documento con medida según cada impacto			
		Desarrollo de medidas establecidas	Según el alcance de la acción			
		Evaluación de la eficacia de las medidas	Informes de las evaluaciones			
Cambio climático y emisiones						
Para octubre de 2027, diseñar e implementar una estrategia climática organizacional que integre estructuras de gobernanza, mecanismos para identificar y gestionar riesgos y oportunidades asociados al cambio climático, y la definición de medidas iniciales orientadas a la medición y reducción progresiva de emisiones de GEI	El Protocolo sobre el Cambio Climático de The Mining Association of Canada establece la necesidad de que las empresas mineras cuenten con una estrategia climática sólida, que incluya los siguientes elementos clave: 1.Estrategia climática corporativa 2.Gestión de riesgos y oportunidades climáticas 3.Gestión de emisiones y energía 4.Metas y compromisos De las empresas evaluadas, tres de cuatro cuentan con estrategias climáticas que incluyen la identificación y gestión de riesgos y oportunidades relacionadas con el clima, así como la medición y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).	Crear la gobernanza climática: líder responsable de la gestión y la inclusión del tema en la toma de decisiones estratégicas.	Cargo asignado y reporte de cuentas.	1-2 años	gerente y subgerente	\$ 800.000
		Identificar y evaluar riesgos y oportunidades climáticas	Matriz de riesgos y oportunidades			
		Definir metas y medidas de reducción de emisiones de GEI	Metas con indicadores			
		Establecer indicadores de desempeño medir y reportar avances a la junta directiva				

Residuos						
<p>Para octubre de 2027, robustecer el sistema de gestión de residuos en todas las operaciones mineras, incluyendo la reducción de residuos generados, su clasificación, reutilización, reciclaje y disposición segura de residuos y relaves</p>	<p>El estándar GRI 12 enfatiza la gestión responsable de residuos y relaves en la minería para mitigar impactos ambientales y sociales, cumpliendo con normativas y estándares reconocidos. Destaca la transparencia en la divulgación de información sobre volumen, composición y disposición, así como la implementación de sistemas de monitoreo y auditoría.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Según este estándar las empresas mineras deberían: •Implementen prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos. •Desarrollen planes de manejo de relaves que incluyan medidas de prevención de fallas y contingencias. •Realicen evaluaciones periódicas de riesgos asociados a los residuos y relaves. •Fomenten la capacitación y sensibilización del personal en temas relacionados con la gestión de residuos y relaves. <p>Las empresas mineras definen la gestión de sus residuos ambientales como parte de los Planes de Manejo Ambiental obligatorios, cumpliendo con la normativa vigente. Algunas incorporan además principios de economía circular en su gestión, promoviendo la reducción, reutilización y reciclaje de los residuos generados.</p>	<p>Identificar el volumen y tipo de residuos generados en las operaciones.</p>	Datos de residuos por tipo y peso	1-2 años	Gerente y subgerente	\$ 1.400.000
		<p>Plantear e implementar medidas orientadas a minimizar su cantidad</p>	Documento con formulación de medidas y fechas y evidencia de su implementación			
		<p>Establecer controles rigurosos para el manejo, tratamiento y monitoreo de residuos peligrosos y materiales tóxicos.</p>	Documento con controles, responsables e informe de las evaluaciones de control			
		<p>Implementar un plan integral para la gestión segura de los relaves.</p>	Documento con plan y las evidencias de la implementación de las medidas para la gestión de relaves			
Dimensión económica						
Desempeño económico						
<p>Para junio de 2026, fortalecer los indicadores de gestión organizacional mediante la incorporación de un mayor número de indicadores financieros, la integración de criterios ASG en el análisis de inversiones y el establecimiento de mecanismos de divulgación periódica del desempeño económico a los distintos grupos de interés.</p>	<p>GRI establece que las empresas mineras deben evaluar el desempeño económico en términos financieros internos, considerando su impacto económico en la sociedad y el entorno y reportarlo a los grupos de interés, identificando tanto beneficios como riesgos.</p> <p>Las empresas evaluadas identifican el desempeño económico como un tema material y reportan sus resultados financieros como parte de su informe de sostenibilidad</p>	<p>Identificar indicadores financieros a medir evaluando su utilidad para la realidad de la organización : Ejemplo :</p>	Indicadores financieros documentados y como parte de los informes de resultados	meses - un año	Subgerente y dirección administrativa	\$ 1.400.000
		<p>Identificar indicadores ASG a medir y reportar al máximo órgano de gobierno teniendo en cuenta Ejemplo: monto de impuestos pagados, suma de inversión social, cantidad de personas de la comunidad beneficiada, reuniones de la JD donde se trataron temas de sostenibilidad, horas de formación en sostenibilidad para colaboradores, proveedores, etc</p>	Indicadores ASG documentados y como parte de los informes de resultados			