



INFORME DE **SOSTENIBILIDAD**

Colombia 2025





DIEGO QUIJANO

Chief Executive Officer | BDO en Colombia e Interaméricas

Me llena de orgullo presentar el Informe de Sostenibilidad de BDO Colombia 2025, un reflejo de cómo hemos venido consolidando una confianza reputada que nos permite acompañar a algunos de los principales grupos empresariales del país en sus procesos de toma de decisiones. Decisiones que cada vez más integran criterios ambientales, sociales y de gobernanza, como una base para sostener el crecimiento y la permanencia en el tiempo.

En BDO Colombia entendemos que la sostenibilidad es la forma de construir credibilidad. Se materializa en la calidad de nuestros servicios, en la ética con la que actuamos, en el talento que desarrollamos y en la forma cercana en la que trabajamos con nuestros clientes. Es desde esa coherencia que aportamos valor y nos convertimos en un aliado confiable para organizaciones que buscan crecer de manera responsable.

Durante este año, seguimos fortaleciendo una cultura organizacional que promueve decisiones informadas, integrales y alineadas con los retos del país. Nuestro equipo ha sido clave para traducir la sostenibilidad en acciones concretas, aportando conocimiento técnico, experiencia y una comprensión profunda del entorno empresarial colombiano.

Sabemos que los desafíos continúan, pero también tenemos la certeza de que contar con una estrategia clara, con personas comprometidas y con una visión de largo plazo nos permite seguir avanzando con solidez. En BDO Colombia creemos que la sostenibilidad se construye día a día, y que es precisamente ese camino el que fortalece nuestra reputación y consolida la confianza de quienes nos eligen.

Gracias a nuestros colaboradores, clientes y aliados por seguir creyendo en BDO Colombia y por acompañarnos en la construcción de una organización creíble, cercana y sostenible.

Diego Quijano

DIEGO FERNANDO QUIJANO VIVAS
Chief Executive Officer | BDO en Colombia S.A.S BIC

Equipo editorial

Este informe es resultado del trabajo coordinado entre diversas áreas de la firma, cuyo conocimiento técnico y compromiso han permitido consolidar la estrategia de sostenibilidad de BDO Colombia. Valoramos el aporte de cada integrante del equipo editorial, cuyo rol ha sido determinante para garantizar la rigurosidad, la trazabilidad y la transparencia de la información presentada.

Agradecemos a todos los colaboradores que contribuyeron a este proceso, reafirmando nuestro compromiso con la mejora continua y con la generación de valor para nuestros grupos de interés.

Diego Fernando Quijano Vivas
Chief Executive Officer Interaméricas

Paula Giraldo Cuéllar
Chief Corporate Affairs & Legal Counsel

Coordinación y desarrollo del informe

Adriana Jiménez Torres
Sustainability Manager

Paula Andrea Rodríguez Rodríguez
Sustainability Senior

Diseño, diagramación y comunicación
Equipo de Comunicaciones BD&M


Fabián Leonardo Barrera Cortés
Business Development and Marketing Partner

Adriana María Garzón Morales
Marketing and Communications Senior Manager


Alejandra Pachón Gaitán
Brand and Design Senior


Miguel Angel Velandia
Brand and Design Analyst

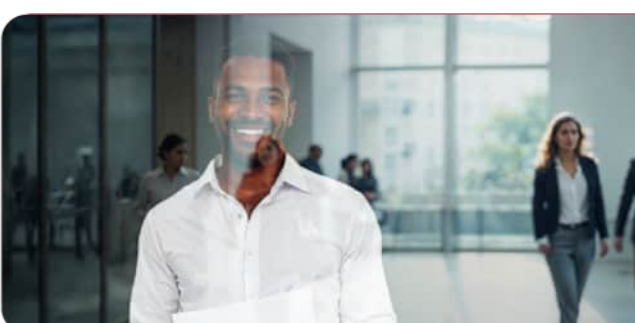
TABLA DE CONTENIDO

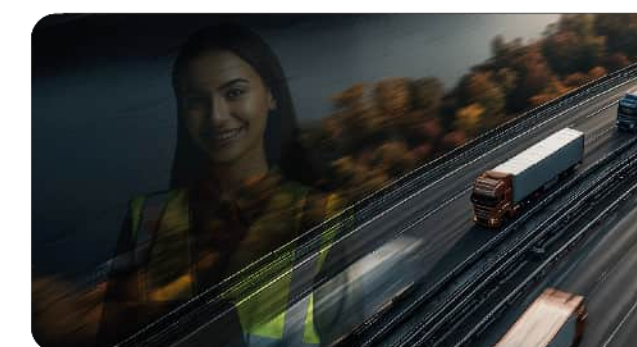
	01	Acerca de este informe
---	-----------	------------------------

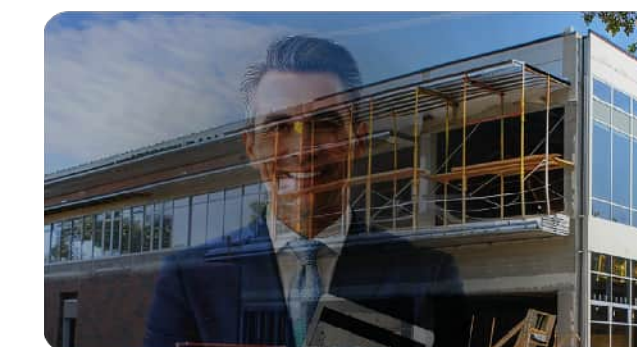
	02	Calidad
---	-----------	---------


	03	Ética y gestión del riesgo
--	-----------	----------------------------

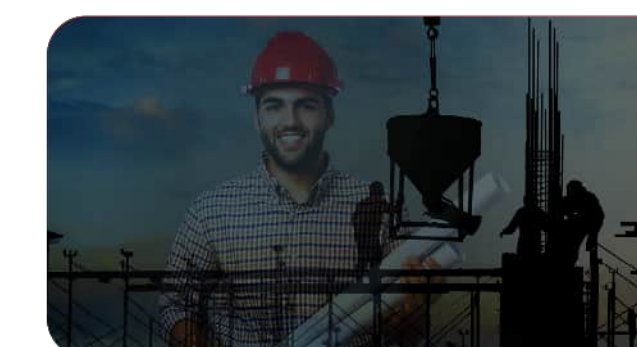
	04	Innovación y tecnología
---	-----------	-------------------------

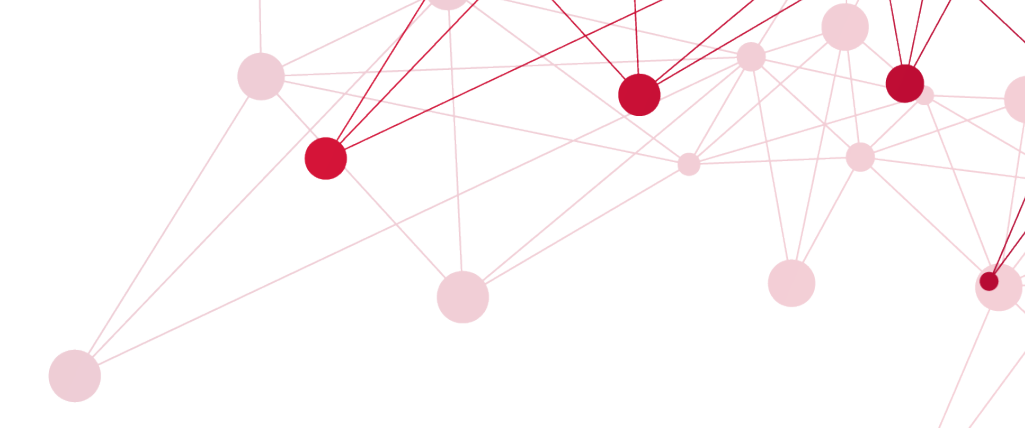
	05	Talento
---	-----------	---------

	06	DEI
---	-----------	-----

	07	Inversión a comunidades
--	-----------	-------------------------

	08	Gestión Ambiental y cambio climático
---	-----------	--------------------------------------

	09	Tabla GRI
---	-----------	-----------





[Acerca de este informe](#)

[Ambiental](#)

[Social](#)

[Gobernanza](#)

ACERCA DE ESTE INFORME



Acerca de este informe

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3

BDO en Colombia presenta su cuarto Informe de Sostenibilidad, que comprende el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, con el propósito comunicar de manera clara y transparente a nuestros grupos de interés los principales avances, desafíos y compromisos en materia ambiental, social y de gobernanza. Reflejando así nuestra visión estratégica y nuestro firme compromiso con la sostenibilidad.

La elaboración de este informe se realizó tomando como referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) 2021 y abarca las operaciones llevadas a cabo por BDO en Colombia S.A.S BIC, en su rol de sociedad controlante del grupo empresarial BDO, así como sus sociedades subordinadas y filiales.

Grupo empresarial BDO en Colombia BDO Colombia S.A.S BIC

Filiales

- ▶ BDO Outsourcing S.A.S BIC
- ▶ BDO Aseguramiento S.A.S
- ▶ BDO Assurance S.A.S
- ▶ BDO Audit S.A.S BIC
- ▶ BDO Shared Service Center S.A.S BIC
- ▶ BDO W S.A.S BIC

Sede principal

Bogotá D.C. - Colombia

Dirección

Carrera 16 # 97 - 46, piso 8

Para cualquier inquietud o comentario puede escribirnos a

sostenibilidadbdo@bdo.com.co | 

BDO Colombia en cifras

BDO en Colombia suma **más de 25 años** contribuyendo al fortalecimiento empresarial del país, integrando experiencia global con conocimiento local para acompañar a organizaciones de distintos sectores. Como parte de una red presente en **164 países**, impulsamos soluciones que generan valor sostenible y consolidan relaciones de confianza con las empresas que confían en nuestro trabajo.

+980
Colaboradores

+63%
Mujeres

+37%
Hombres



4 Oficinas

Presencia en: Bogotá, Barranquilla, Cali y Medellín



+80

Proveedores locales



7

Proveedores internacionales



+60%

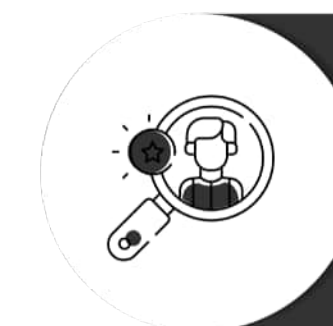
gasto en proveedores locales



Pilares de la estrategia de **BDO en Colombia**



Calidad



Talento



Ética y gestión del riesgo



Innovación y tecnología

+USD 1.4MM
Pagos al gobierno

+USD 32MM
Ingresos

Interaméricas en cifras

Las operaciones de Interaméricas reflejan una región dinámica y en crecimiento, impulsada por 1651 colaboradores que fortalecen la capacidad técnica y cultural. Los avances en formación, participación regional y desarrollo de proveedores evidencian un modelo integrado que promueve la excelencia y el trabajo colaborativo en cada país.

Estas cifras permiten dimensionar el alcance y la relevancia de nuestra presencia en la región.

+1620
Colaboradores

60% Mujeres
40% Hombres

40
Horas
Promedio de formación por colaborador

+260
Voluntarios
En el programa BDO Impacta

100
Participantes
Centro de Excelencia y Liderazgo

72%
Desempeño del gasto en proveedores locales

93%
Participación regional
En campañas de cultura y apropiación del SGSI



BDO en el mundo

GRI 2-1

BDO es una organización global con presencia en más de 160 países, con un modelo colaborativo que integra conocimientos locales con una visión global. Esta estructura nos permite ofrecer soluciones consistentes, especializadas y adaptadas a las realidades de cada mercado.

Como miembros de BDO Global, operamos con independencia en cada país, pero alineados bajo un mismo marco de calidad, ética y excelencia. Nuestro propósito compartido: **personas ayudando a personas** guía la forma en que acompañamos a nuestros clientes y grupos de interés y sostiene el crecimiento de la organización a nivel mundial.

Resultados financieros BDO Global 2025

Ingresos

US\$ 11 bn  + 4%

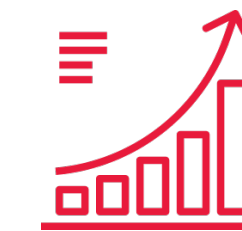
€ 10 bn  + 2%



Presencia*

870
Oficinas

169
Países y territorios



Crecimiento por línea de servicios

+ 7% Tax

+ 4% Advisory

+ 3% Audit & Assurance

+ 2% Business Services & Outsourcing



Colaboradores*

+94.900  + 3%



Crecimiento en la región

+ 7% EMEA

+ 3% Asia Pacífico

+ 0.4% Américas

Datos del 1 de octubre de 2024 al 30 de septiembre de 2025.

Nuestra visión global

En BDO en Colombia entendemos que nuestra capacidad para generar valor en la región se sustenta en una red global sólida y orientada a la excelencia. Por eso, nos alineamos con la visión global de BDO que promueve soluciones integradas y un compromiso permanente con la calidad, la integridad y la colaboración internacional.



A lo largo de nuestra red global, hemos fortalecido nuestros sistemas, invertido en nuestra gente y afrontado el futuro con confianza. Mantenemos nuestro compromiso con nuestra visión global —Global Solutions. Driven to be the Best— con un enfoque claro y sumamente preciso en las necesidades de nuestros clientes, colaboradores y comunidades, al tiempo que sostenemos los más altos estándares de integridad y rendición de cuentas.

Pat Kramer, Global CEO



En BDO la sostenibilidad es una responsabilidad compartida que influye en la forma en que trabajamos en toda nuestra red global, junto con nuestras firmas BDO individuales. Tenemos tanto un imperativo económico como una responsabilidad ética de hacer todo lo que esté a nuestro alcance para contribuir a un mundo sostenible y equitativo. Nuestro programa global de sostenibilidad garantiza el enfoque estratégico y operativo adecuado en esta materia, alineado con la visión de nuestra organización global: Global Solutions. Driven to be the Best.

Global Impact & Insights Report



Misión

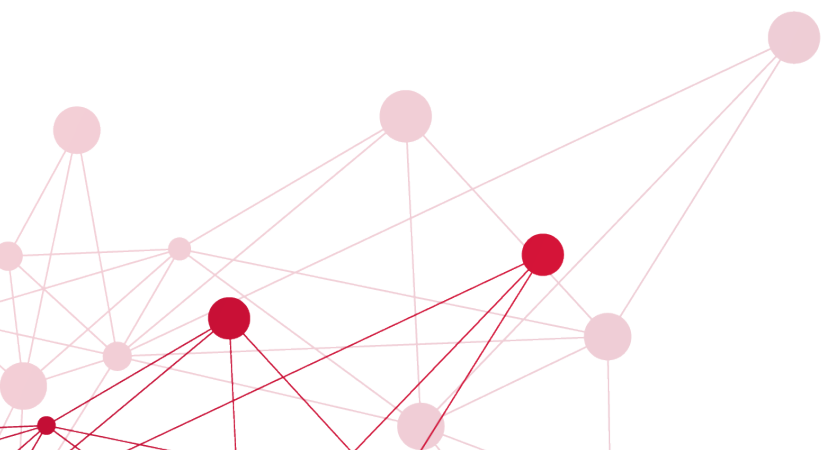


Inspirados en la visión global, hemos desarrollado nuestra misión que como región responde a los desafíos y oportunidades propios de América Latina, integrando la sostenibilidad como eje transversal de nuestra estrategia.

Nuestra misión es impulsar el crecimiento sostenible de todos nuestros grupos de interés, integrando el mejor talento, la innovación en nuestros procesos y la ética en cada servicio que prestamos, con un enfoque inclusivo, diverso y sostenible.

Como equipo regional, en BDO nuestra premisa es trabajar de forma integrada para ofrecer un servicio excepcional, eficiente y de alta calidad, generando un impacto positivo en nuestro entorno.

Nos comprometemos activamente con la sostenibilidad ambiental, alineando nuestras operaciones con la meta Net Zero y promoviendo prácticas responsables que reduzcan nuestra huella. Asimismo, fomentamos el bienestar social mediante relaciones éticas, equitativas y solidarias, construyendo capacidades que reduzcan brechas en todas las comunidades con las que interactuamos, contribuyendo al desarrollo sostenible de la región.



Generación y distribución de valor

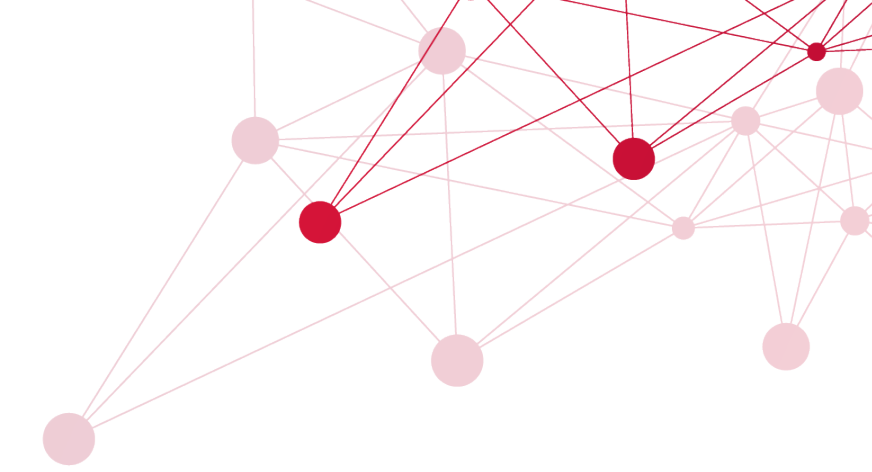
GRI 201-1

		2024	2025
Valor económico directo generado	Ingresos	23.105.013	32.389.838
Valor económico distribuido (VED)	Costos operacionales	5.055.661	7.719.513
	Salario y beneficios	14.646.781	19.521.559
	Pagos a proveedores de capital	1.156.046	2.143.712
	Pagos al gobierno	1.238.179	1.434.579
	Valor económico retenido		1.008.346



Principios y valores que enmarcan nuestra gestión

Nuestros principios y valores constituyen el fundamento ético y cultural que orienta cada decisión, relación y compromiso que asumimos como organización. Reflejan nuestra esencia, nuestra forma de trabajar y la dirección que seguimos como firma comprometida con la excelencia.



Compromiso

Cumplimos con responsabilidad y entrega, alineando nuestras acciones con las expectativas de todos nuestros grupos de interés.



Confianza

Construimos relaciones sólidas basadas en credibilidad, transparencia y cumplimiento de compromisos con nuestros grupos de interés.



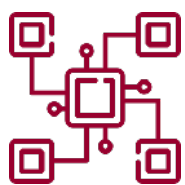
Equidad e inclusión

Promovemos un entorno justo, diverso y accesible, con oportunidades reales de participación y desarrollo.



Excelencia

Actuamos con ética, coherencia y respeto por las normas, incluso cuando nadie nos observa.



Integridad

Tomamos decisiones imparciales, basadas en hechos y evidencia, sin influencias indebidas ni conflictos de interés.



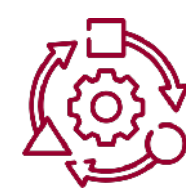
Objetividad

Asumimos consecuencias de nuestras acciones y cumplimos deberes hacia la sociedad, el cliente y el equipo.



Transparencia

Comunicamos con claridad, honestidad y apertura, generando confianza y credibilidad en todas nuestras interacciones.



Adaptabilidad

Asumimos el cambio como una constante y respondemos con flexibilidad, apertura y agilidad ante nuevos desafíos y contextos.



Calidad

Entregamos soluciones con altos estándares, cuidando cada detalle para superar expectativas de clientes y aliados.



Innovación

Buscamos mejorar continuamente, superando desafíos con compromiso, disciplina y orientación a resultados sostenibles.



Respeto

Impulsamos ideas nuevas y soluciones creativas que agregan valor y responden a los cambios del entorno.



Responsabilidad

Valoramos la dignidad de cada persona, promoviendo relaciones justas, empáticas y colaborativas.



Sostenibilidad

Actuamos con visión de largo plazo, equilibrando el impacto económico, social y ambiental de nuestras decisiones.



Trabajo en equipo

Colaboramos con propósito común, integrando talentos y perspectivas para lograr resultados compartidos.

Acompañamiento integral para cada sector

GRI 2-6

En 2025 fortalecimos nuestra oferta de servicios integrados para responder a las necesidades específicas de los sectores que impulsan la economía del país. Nuestro enfoque combina el conocimiento local, el talento especializado de nuestras líneas de servicio y el respaldo técnico y metodológico de la red global de BDO, lo que nos permite ofrecer soluciones con altos estándares de calidad y una visión estratégica completa.

Esta integración nos ha permitido consolidar un portafolio robusto y multidisciplinario que acompaña a organizaciones de diferentes sectores en sus desafíos de gestión, cumplimiento, transformación digital, consultoría, sostenibilidad, entre otros.

Los equipos de BDO Colombia trabajan de manera coordinada para asegurar eficiencia, innovación y cercanía en cada proyecto. Este modelo de trabajo nos permite ofrecer a nuestros clientes una experiencia diferenciada, basada en la confianza, la agilidad y la comprensión profunda de los sectores productivos del país.



AUDIT & ASSURANCE

- ▶ Auditoría externa y auditoría estatutaria
- ▶ Auditoría de cumplimiento
- ▶ Aseguramiento de asuntos clave de negocio
- ▶ Aseguramiento de operaciones contables
- ▶ Operaciones complejas



DEAL ADVISORY

- ▶ Fusiones y adquisiciones
- ▶ Levantamiento de fondos
- ▶ Valoraciones
- ▶ Consultoría financiera
- ▶ Debida diligencia



BSO (OUTSOURCING)

- ▶ Contabilidad sociedades del sector privado y público
- ▶ Cumplimiento obligaciones tributarias
- ▶ Emisión estados financieros
- ▶ Gestión operativa de tesorería
- ▶ Facturación electrónica
- ▶ Nómina y administración de personal
- ▶ Aseguramiento de información contable y financiera para cumplimiento local



CORPORATE SUSTAINABILITY

- ▶ Aprendizaje y desarrollo
- ▶ Aseguramiento ASG
- ▶ Cadena de suministro sostenible
- ▶ Ciudades inteligentes y sostenibles
- ▶ Estrategia ASG
- ▶ Finanzas sostenibles
- ▶ Gestión del capital humano
- ▶ Reportes ASG
- ▶ Servicios climáticos



TAX

- ▶ Consultoría y planeación tributaria
- ▶ Precios de transferencia
- ▶ Cumplimiento y consultoría tributaria de personas naturales y expatriados
- ▶ Litigio tributario
- ▶ Servicios due diligence en aspectos fiscales
- ▶ Cumplimiento tributario
- ▶ Procedimientos tributarios



ADVISORY / LEGAL

- ▶ Derecho societario y comercial
- ▶ Cumplimiento corporativo
- ▶ Derecho administrativo y de contratación pública
- ▶ Aseguramiento legal
- ▶ Fusiones y adquisiciones
- ▶ Derecho aduanero y cambiario
- ▶ Derecho laboral y seguridad social
- ▶ Legal innovation Hub



ADVISORY / CONSULTING

- ▶ Consultoría estratégica
- ▶ Excelencia operacional
- ▶ Cadena de suministro y abastecimiento
- ▶ Gestión del talento



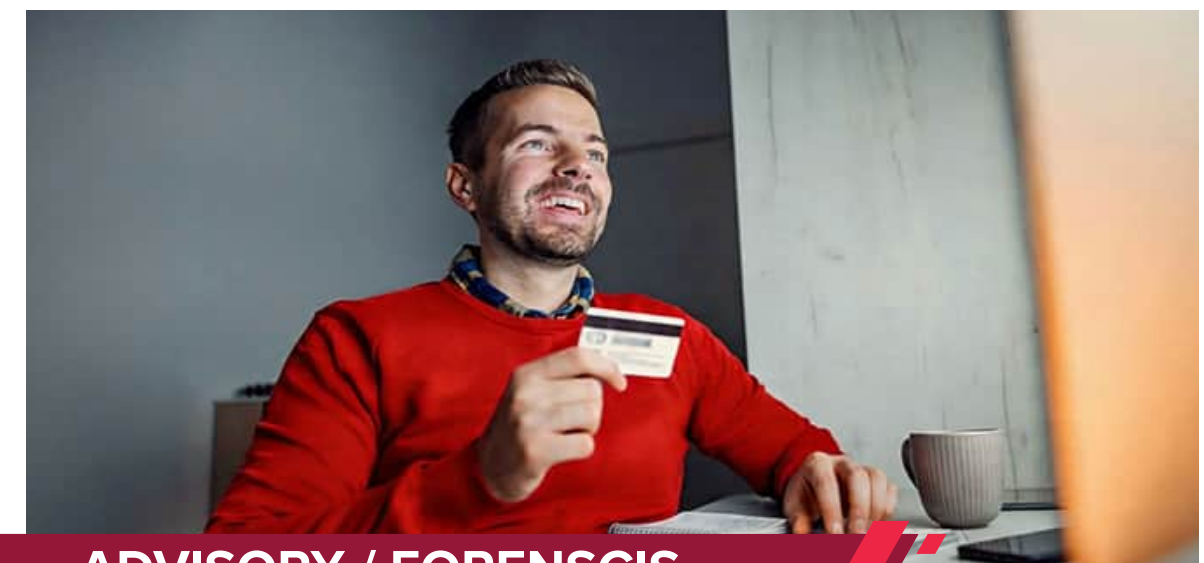
ADVISORY / DIGITAL

- ▶ Desarrollos a la medida
- ▶ Unlock the power
- ▶ Manager business risk
- ▶ Otros servicios



ADVISORY / RAS

- ▶ Auditoría interna
- ▶ Control interno
- ▶ Gestión de riesgos
- ▶ Forense
- ▶ Cumplimiento



ADVISORY / FORENSICIS

- ▶ Asesoría en riesgo de fraude y corrupción
- ▶ Investigaciones de fraude y corrupción
- ▶ Asesoría en disputas
- ▶ Cómputo forense
- ▶ Estimación de daños en reclamaciones de seguros
- ▶ Evaluación de riesgos de tercera parte
- ▶ Tercerización Línea ética

Centro de Servicios Compartidos

Apoyando la consolidación de Interaméricas

El Centro de Servicios Compartidos o Shared Services Center (SSC) desde BDO en Colombia, como una de las firmas articuladoras de la integración de la región, tiene como objetivo adaptar los servicios de soporte a la operación, cubrir necesidades específicas de cada uno de los procesos y de las líneas de servicio que integran el portafolio, aprovechando el conocimiento y la experiencia en gestión de procesos transversales a la organización. Esto lo logramos a través de un equipo interdisciplinario de la más alta calidad humana y profesional.

Algunas de las **soluciones que brinda el SSC** son:

- ▶ Gestión integral de las áreas de talento humano
- ▶ Administración para el desarrollo comercial y de mercadeo
- ▶ Transformación digital e innovación
- ▶ Acompañamiento estratégico del Sistema de Gestión de Calidad
- ▶ Desarrollo de proyectos de ahorro y eficiencia operacional
- ▶ Gestión de la cadena de suministro
- ▶ Incorporación de mejores prácticas en sostenibilidad
- ▶ Gestión financiera estratégica y operativa
- ▶ Asesoría legal corporativa y cumplimiento normativo



01

Optimización de recursos

Ayudamos a optimizar sus recursos operativos a través de la especialización de procesos.

02

Estructuras ágiles

Contribuimos con las estructuras de negocios más ágiles y eficientes a través de la simplificación de procesos de BackOffice.

03

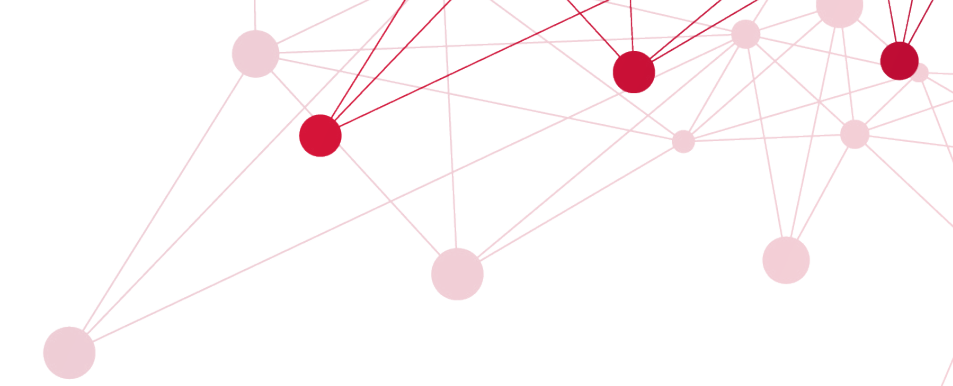
Medición eficiente y oportuna

Medimos los procesos transversales mediante la implementación de indicadores clave.

04

Liberación de cargas operativas

Liberamos a las organizaciones de las cargas operativas permitiéndoles enfocarse en las actividades core del negocio.



Alianzas

GRI 2 - 28

En BDO Colombia fortalecemos de manera constante nuestras alianzas con agremiaciones, redes empresariales y organizaciones que comparten nuestra visión de construir un entorno más ético, transparente y sostenible para el país. Estas relaciones estratégicas amplían nuestra capacidad de incidencia, potencian el intercambio de conocimiento y nos permiten participar activamente en escenarios sectoriales clave para el desarrollo empresarial.

A través de estas alianzas promovemos buenas prácticas, impulsamos conversaciones de alto impacto y contribuimos a la adopción de estándares que fortalezcan la integridad, la sostenibilidad y la competitividad del tejido empresarial en Colombia.

Estamos afiliados a 9 cámaras y agremiaciones:

BDO en Colombia



- ▶ Cámara de Comercio Colombo Británica
- ▶ CCI France Colombia
- ▶ Amcham Colombia
- ▶ Federación colombiana de Gestión Humana-ACRIP
- ▶ Colcapital
- ▶ Instituto Colombiano de Derecho Tributario
- ▶ Cámara de Comercio Colombo Venezolana
- ▶ Asociación Fiscal Internacional IFA Capítulo Colombia
- ▶ Fundación Latinoamericana de Auditores Internos

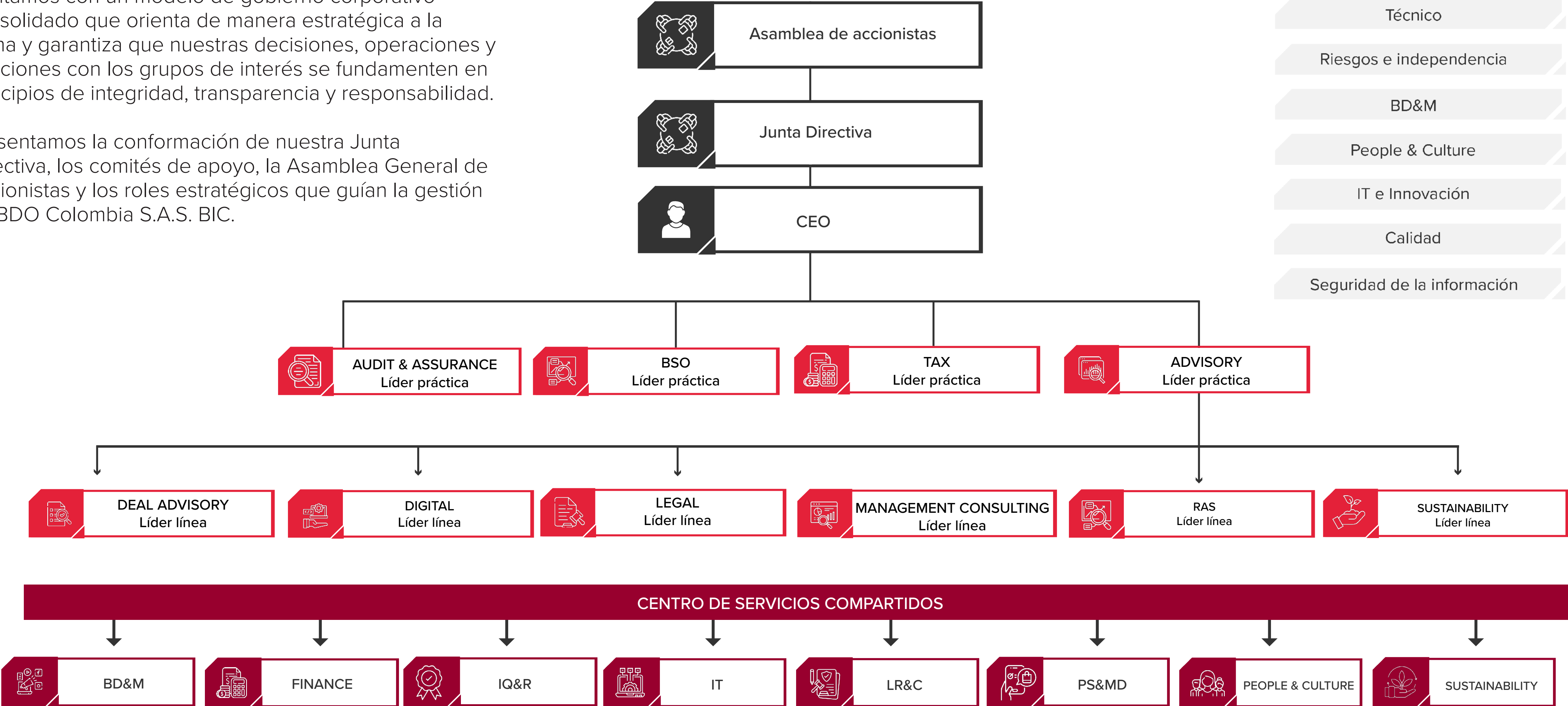


Decisiones responsables que fortalecen a quienes confían en nosotros

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18

Contamos con un modelo de gobierno corporativo consolidado que orienta de manera estratégica a la Firma y garantiza que nuestras decisiones, operaciones y relaciones con los grupos de interés se fundamenten en principios de integridad, transparencia y responsabilidad.

Presentamos la conformación de nuestra Junta Directiva, los comités de apoyo, la Asamblea General de Accionistas y los roles estratégicos que guían la gestión de BDO Colombia S.A.S. BIC.



Comités

- Financiero
- Técnico
- Riesgos e independencia
- BD&M
- People & Culture
- IT e Innovación
- Calidad
- Seguridad de la información



Asamblea general de accionistas

La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de gobierno de BDO Colombia S.A.S. BIC y tiene un papel fundamental en la dirección estratégica de la Firma. Está integrada por los accionistas de la organización, quienes ejercen funciones clave como orientar la estrategia corporativa, supervisar el desempeño de la operación, identificar riesgos y priorizar asuntos estratégicos.

Este órgano también es responsable de administrar los recursos de la Firma y monitorear los resultados financieros, asegurando que las decisiones contribuyan a generar un impacto positivo en los ámbitos social, ambiental y económico. Dentro de sus atribuciones se encuentra la designación y remoción de los miembros de la Junta Directiva y del Revisor Fiscal.

Junta Directiva

La Junta Directiva de BDO Colombia S.A.S. BIC, sociedad matriz del grupo BDO en el país, está conformada por siete (7) miembros principales y (2) suplentes elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de dos (2) años.

Su rol consiste en trasladar y desplegar la estrategia general del grupo hacia las empresas subordinadas o filiales, adoptando políticas de gobierno corporativo que garanticen la gestión de los servicios bajo parámetros de calidad, rentabilidad, gestión de riesgos y sostenibilidad corporativa.

Presidencia de la Junta Directiva

El presidente de la Junta Directiva debe ser accionista de la sociedad y ejercer como socio líder de alguna de las líneas de servicio del grupo empresarial. Actualmente, la presidencia está a cargo de John Jairo Lache Chacón, socio líder de la línea de Audit & Assurance.

Su gestión se rige por el marco contractual y las políticas establecidas para la mitigación del riesgo de conflicto de interés del grupo empresarial BDO en Colombia, garantizando transparencia y una adecuada gobernanza en la toma de decisiones.

Miembros del consejo



CLAUDIA CAMARGO



JAIME RÍOS



DIEGO QUIJANO



PAULA GIRALDO



JOHN JAIRO LACHE



DIEGO FERNÁNDEZ



RODRIGO CIFUENTES



CAMILO CAMPOS

Suplente



VÍCTOR RAMÍREZ

Suplente

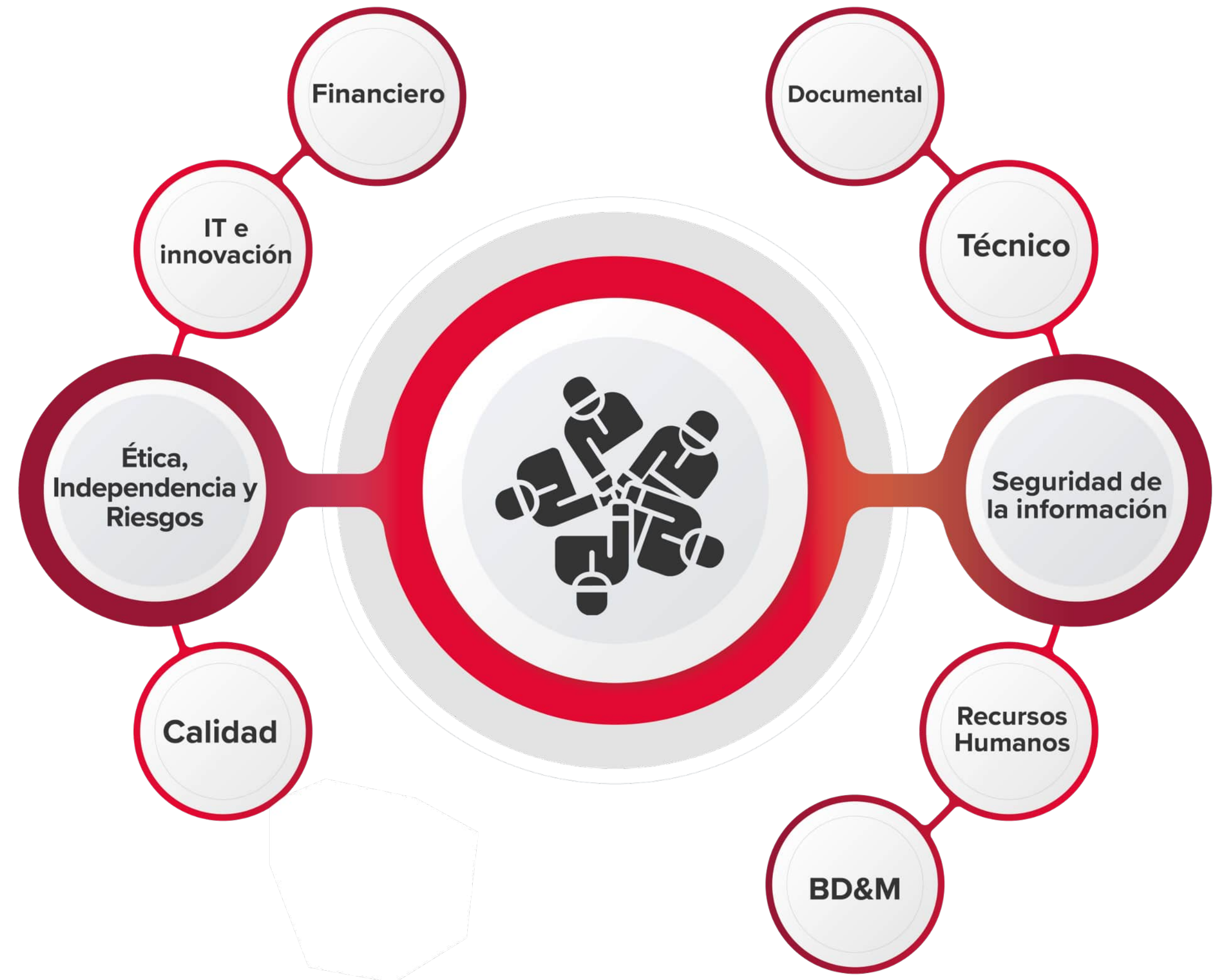
Estructura comités corporativos

Los comités son instancias de apoyo a la administración y desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento del gobierno corporativo de BDO Colombia.

Están conformados por profesionales con experiencia en áreas estratégicas y su principal función es acompañar al CEO en la toma de decisiones informadas, coherentes con las políticas de gobierno definidas por la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva del grupo empresarial.

Dependiendo de las necesidades de la Firma, estos comités pueden operar de manera permanente o temporal, permitiendo abordar asuntos críticos con un enfoque técnico, especializado y oportuno.

Actualmente, el grupo empresarial cuenta con ocho comités activos, cada uno orientado a fortalecer la gestión desde diferentes dimensiones clave:



Nuestro compromiso con los ODS



Integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible como parte del marco que orienta nuestra estrategia en la región. Nuestro compromiso se refleja en iniciativas que articulan las capacidades de los equipos en cada país y en la forma en que acompañamos a los clientes, fortaleciendo prácticas responsables a lo largo de toda nuestra operación.

Para 2025 concentramos nuestros esfuerzos en cinco ODS que se relacionan directamente con nuestra actividad, nuestro talento y los impactos que generamos en los territorios donde trabajamos:



4,3
4,4
4,7

Reconocemos que el desarrollo del talento humano es un pilar fundamental para la sostenibilidad de la Firma y del sector de servicios profesionales. En este sentido, contribuimos al ODS 4 mediante el fortalecimiento continuo de las capacidades técnicas, profesionales y humanas de nuestros equipos, en línea con las metas 4.3 y 4.4. A través de programas de formación, aprendizaje continuo y transferencia de conocimiento, promovemos el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo que fortalecen la empleabilidad y el desempeño profesional. Asimismo, integramos principios éticos, de sostenibilidad y responsabilidad social en nuestros procesos formativos, contribuyendo a la meta 4.7 y fomentando una cultura organizacional consciente de su impacto económico, social y ambiental.



5,1
5,2
5,5

La igualdad de género y la diversidad son elementos transversales en la gestión y en la forma como vivimos nuestro propósito. En línea con el ODS 5, promovemos entornos laborales basados en el respeto, la equidad y la no discriminación, contribuyendo a la meta 5.1. Implementamos políticas y prácticas orientadas a prevenir cualquier forma de violencia o acoso en el lugar de trabajo, en coherencia con la meta 5.2, y fomentamos la participación equitativa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, en alineación con la meta 5.5. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con una cultura inclusiva que valora el talento y la diversidad como motores de crecimiento sostenible.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

8,3
8,5
8,8

Contribuimos al ODS 8 a través de una gestión responsable que promueve el trabajo decente, la productividad y el crecimiento económico sostenible. En concordancia con la meta 8.3, impulsamos la innovación, la eficiencia y el fortalecimiento del tejido empresarial mediante nuestros servicios profesionales. A su vez, la meta 8.5 se ve reflejada en nuestro compromiso con condiciones laborales justas, igualdad de oportunidades y desarrollo profesional para nuestros colaboradores.

Complementariamente, promovemos entornos de trabajo seguros y saludables, alineados con la meta 8.8, protegiendo los derechos laborales y el bienestar integral de las personas que hacen parte de la Firma.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

13,1
13,3

La gestión ambiental y la acción frente al cambio climático forman parte del enfoque estratégico de sostenibilidad. En línea con el ODS 13, avanzamos en el fortalecimiento de la resiliencia organizacional y la gestión de riesgos climáticos, contribuyendo a la meta 13.1 mediante la adopción progresiva de prácticas que buscan mejorar la eficiencia operativa y reducir impactos ambientales. Asimismo, promovemos la sensibilización y el fortalecimiento de capacidades internas y externas en materia de sostenibilidad y cambio climático, en coherencia con la meta 13.3, integrando estos criterios en la toma de decisiones y en los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

17,16
17,17

Entendemos que la sostenibilidad requiere de la colaboración y el trabajo conjunto con diversos grupos de interés. En este sentido, contribuimos al ODS 17 mediante el fortalecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones, clientes, gremios y redes internacionales, en línea con la meta 17.16. Estas alianzas permiten potenciar el intercambio de conocimiento, la innovación y la generación de valor compartido. De igual forma, promovemos asociaciones eficaces que combinan capacidades técnicas y recursos, en coherencia con la meta 17.17, con el propósito de ampliar el impacto positivo de nuestras acciones y avanzar de manera conjunta hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Política de sostenibilidad Interaméricas

La sostenibilidad es el eje que articula nuestra visión de negocio y nuestro compromiso con el desarrollo de la región. Compartimos nuestra política de sostenibilidad la cual refleja nuestra identidad regional, alineada con la visión global de BDO y con los desafíos actuales del entorno.

Conoce aquí nuestra

[Política de Sostenibilidad Interaméricas](#)



Estrategia BDO Sostenible

Integramos la sostenibilidad en la forma en que gestionamos nuestro negocio y acompañamos a nuestros clientes, guiados por nuestros pilares de calidad, talento, ética y gestión del riesgo, e innovación y tecnología. A través de ellos fortalecemos la excelencia en nuestros servicios, impulsamos la formación continua de nuestros colaboradores y promovemos una cultura basada en la integridad, la confianza y la mejora constante. De manera transversal, incorporamos la gestión ambiental, la acción climática y la inversión en comunidades en nuestras operaciones y en nuestra cadena de valor, contribuyendo así a generar impacto positivo y valor sostenible para nuestros clientes y servicios.



Para garantizar la excelencia en todo lo que hacemos, desde una perspectiva distinta, de una red global dinámica y con un enfoque personalizado

- 1 Calidad y experiencia del cliente.
- 2 Cadena de suministro.



Con un enfoque en la resolución de problemas que fomenta la Innovación, alimenta la curiosidad y acoge diversas perspectivas, con nuestros expertos conectados a las nuevas tendencias en TI

- 7 Innovación.
- 8 Seguridad de la información.



Fomentando un lugar próspero de aprendizaje y respeto en el que las personas se sientan valoradas, reconocidas y autónomas, donde se sientan orgullosos de pertenecer a BDO

- 3 Gestión del talento humano.
- 4 Diversidad, Equidad e Inclusión.



Comprometidos con la objetividad, integridad e imparcialidad desde principios éticos para reforzar la confianza de todos los grupos de interés soportado en una gestión activa de los riesgos

- 5 Ética, transparencia e integridad.
- 6 Gestión de riesgos.



Plan de acción BDO Sostenible 2025-2026



Calidad y experiencia del cliente

- ▶ Inclusión de criterios ASG en políticas
- ▶ Sensibilización y formación a clientes en asuntos ASG
- ▶ Incorporación de criterios ASG en DD a clientes

Gestión de riesgos

- ▶ Incorporación de riesgos ASG dentro de la gestión general de riesgos
- ▶ Definición de roles y responsabilidades ASG en Gobierno Corporativo
- ▶ Biblioteca regulatoria ASG

Cadena de suministro

- ▶ Inclusión de criterios ASG en proceso de selección y evaluación de proveedores
- ▶ Formación en sostenibilidad y medición de huella de carbono para Pymes

Innovación

- ▶ Inclusión de criterios ASG en nuevos desarrollos
- ▶ Aplicativo para medición huella de carbono
- ▶ Aplicativo para construcción reporte de sostenibilidad

Gestión del Talento humano

- ▶ Inclusión de criterios ASG en documentos internos
- ▶ Formación en asuntos ASG para colaboradores y Junta Directiva

Seguridad de la información

- ▶ Criterios ASG en Plan de Continuidad del Negocio
- ▶ Políticas de eficiencia energética en almacenamiento de datos, equipos e impresoras
- ▶ Formación en huella digital

Diversidad, equidad e inclusión

- ▶ Estrategia, política y planes de acción (foco inicial Equidad de Género)
- ▶ Vinculación laboral población con discapacidad

Gestión ambiental y cambio climático

- ▶ Plan de Gestión de Residuos Sólidos
- ▶ ISO 14001
- ▶ Política de viajes
- ▶ Planes de mitigación y compensación bajo SBTi

Ética, transparencia e integridad

- ▶ Declaración y política de DDHH
- ▶ Inclusión DDHH en procesos con toda la cadena de valor
- ▶ Preparación Reporte bajo estándar IFRS

Inversión en comunidades

- ▶ Implementación de BDO Impacta para Interaméricas
- ▶ Jornada social y ambiental única para toda la región
- ▶ Desarrollo de proyectos pro bono Interaméricas con aliados

Prioridades ASG que orientan nuestra gestión

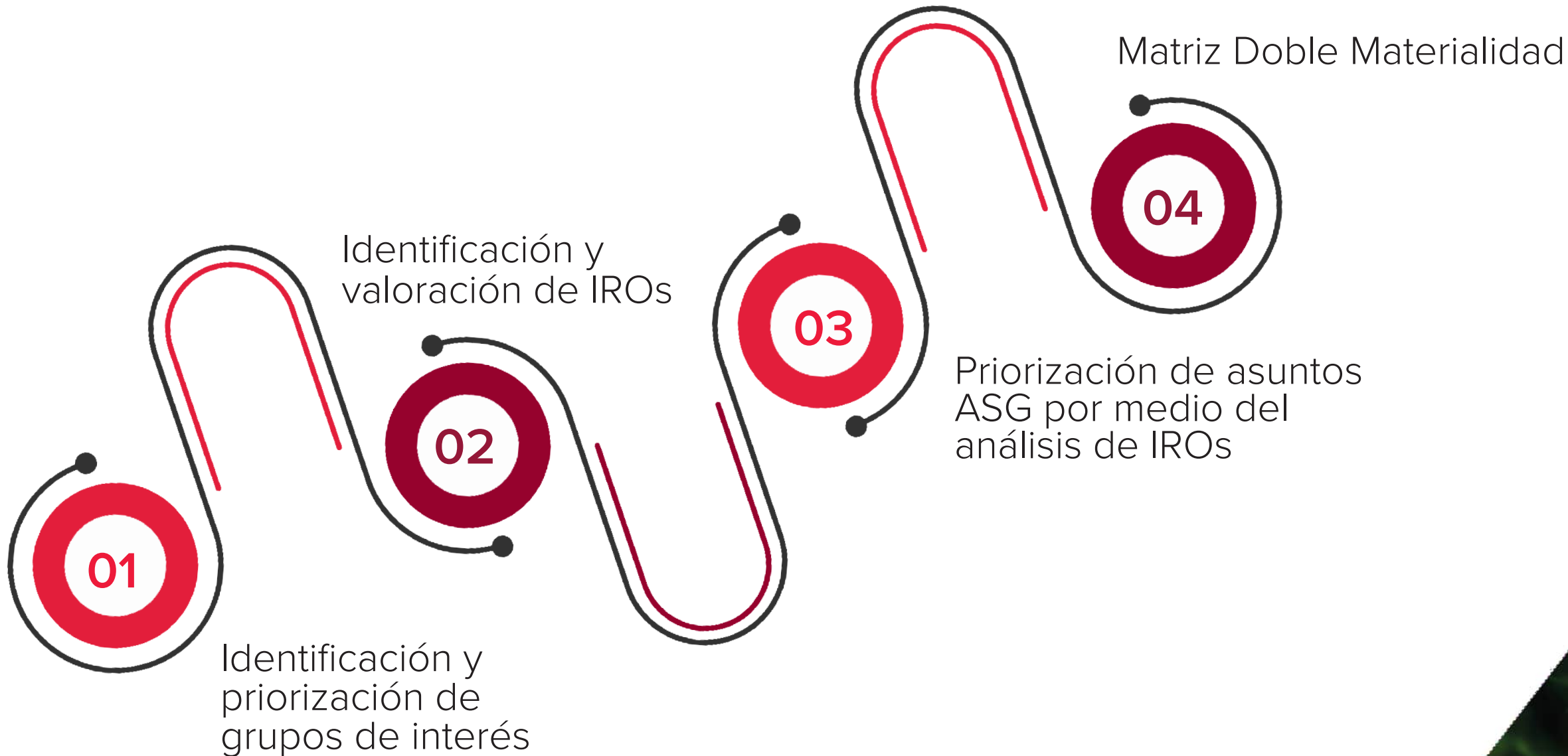
GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 2-25

Identificamos los temas que influyen de manera más significativa en nuestra gestión ASG. Este proceso, desarrollado con la participación de los equipos de todos los países del clúster, nos permitió evaluar cómo estas prioridades inciden en nuestra relación con los clientes y en los sectores que acompañamos en la región.

Como resultado, consolidamos 10 prioridades ASG que hoy orientan nuestras decisiones y la manera en que estructuramos el acompañamiento a nuestros grupos de interés.

Aplicamos un enfoque de doble materialidad, evaluando tanto los efectos que generamos en nuestro entorno como aquellos factores externos que pueden influir en nuestros resultados y en la sostenibilidad de nuestras operaciones. Esta perspectiva nos permitió asegurar que las prioridades definidas respondieran a la realidad de los territorios en los que operamos y a las expectativas de nuestros grupos de interés.

Proceso análisis de **materialidad**

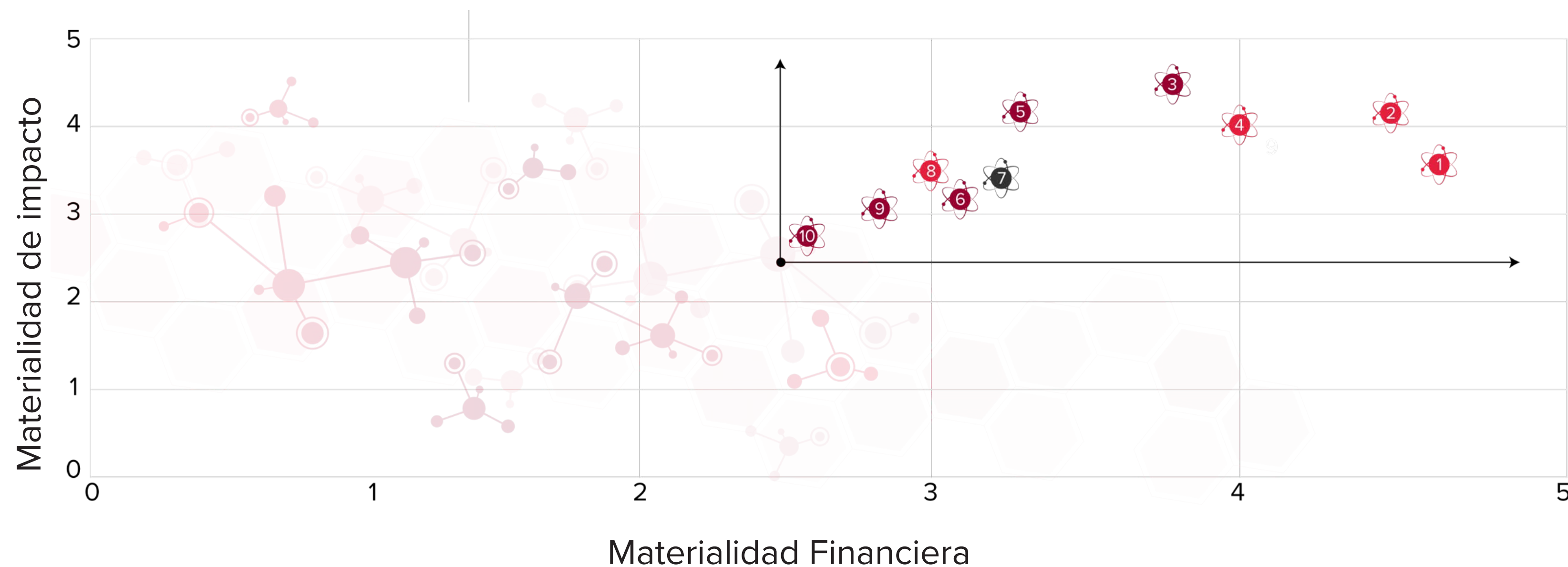


Matriz de doble materialidad

Posteriormente, realizamos un ejercicio de benchmarking sectorial, analizando los temas materiales reportados por empresas del mismo gremio y con presencia regional, aplicando criterios de doble materialidad. Esta comparación nos permitió validar la pertinencia de los temas identificados y asegurar su alineación con las mejores prácticas del sector.

A partir de los IROS identificados y del análisis comparativo, evaluamos la relevancia de cada tema en función de su impacto y su influencia financiera.

Como resultado priorizamos los **siguientes 10 temas materiales**, que guían nuestra estrategia de sostenibilidad:



Asunto material

- 1 Gestión de riesgos
- 2 Ética, transparencia e integridad
- 3 Gestión del talento humano
- 4 Innovación
- 5 Calidad y experiencia del cliente
- 6 Cadena de suministro
- 7 Gestión ambiental y cambio climático
- 8 Seguridad de la información
- 9 Diversidad, Equidad e Inclusión
- 10 Inversión en comunidades

Pilar estratégico

- Ambiental
- Calidad
- Calidad
- Talento
- Talento
- Inversión a comunidades
- Ética y gestión de riesgos
- Ética y gestión de riesgos
- Innovación y tecnología
- Innovación y tecnología

Eje sostenibilidad

- Ambiental
- Social
- Social
- Social
- Social
- Social
- Gobernanza
- Gobernanza
- Gobernanza
- Gobernanza

Grupos de Interés

GRI 2-29

Reconocemos que nuestra capacidad de generar valor depende de una relación continua y transparente con quienes interactúan con nosotros. Por ello, desarrollamos una clasificación que distingue entre grupos de interés internos y externos, considerando su nivel de influencia, sus expectativas y el impacto que se deriva de nuestro trabajo en la región.

Este análisis nos permite fortalecer el diálogo con clientes, colaboradores, proveedores, entidades públicas, asociaciones empresariales y otros actores clave, integrando sus perspectivas en la toma de decisiones y en los temas priorizados para nuestra gestión ASG.

Grupos de **interés**



Compromisos BIC, una firma con propósito

GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 414-1, GRI 405-1, GRI 406-1

Desde 2022, asumimos el compromiso de ser una Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), reafirmando que nuestro propósito empresarial trasciende la rentabilidad y que la sostenibilidad es parte esencial de nuestra estrategia corporativa.

Ser una empresa BIC ha impulsado la integración de un modelo de gestión en el que las decisiones económicas, sociales y ambientales avanzan de manera coherente, fortaleciendo la confianza con nuestros grupos de interés y potenciando un impacto positivo en nuestro entorno.

En 2025 continuamos consolidando este camino, profundizando en prácticas responsables, elevando estándares y asegurando que nuestro crecimiento esté alineado con la creación de valor colectivo.

A continuación, presentamos los avances más relevantes en cada una de las dimensiones BIC:

Modelo de negocio con propósito

Nuestro modelo de negocio sostenible está diseñado para generar valor más allá de los resultados financieros. Esto implica fortalecer la cadena de suministro local, promover relaciones comerciales transparentes y asegurar que nuestro crecimiento beneficie a más actores en el territorio.

Más del **89%** de nuestras compras provienen de proveedores locales.

Aproximadamente el **66%** del presupuesto de adquisiciones se destina a empresas del país.



Gobernanza corporativa

En 2025 avanzamos en el fortalecimiento de nuestras capacidades internas para gestionar riesgos, promover la ética y garantizar la transparencia en todos nuestros procesos. Reforzamos capacitaciones continuas en ética, cumplimiento y protección de datos. Además, aseguramos el acceso claro y oportuno a políticas, manuales y programas a través de nuestra intranet corporativa. Como parte de este compromiso, iniciamos la implementación de nuestro Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), desarrollado con un aliado experto para consolidar una cultura cada vez más inclusiva.

Prácticas laborales

Dentro de los nuevos beneficios que se han implementado para nuestros colaboradores, se encuentran VitalMente y BDO Legal Solutions. El primero, orientado a acompañar a los colaboradores para procurar una salud mental óptima y el segundo, apoyo legal en situaciones cotidianas de la mano de abogados expertos de nuestra firma.

Prácticas ambientales

Dentro de los retos del último año tuvimos la medición de huella de carbono para la firma a nivel global, todas las firmas de BDO en el mundo medimos nuestra huella con base en el estándar internacional GHG Protocol. Esta iniciativa hace parte de los objetivos fijados para lograr ser cero emisiones netas a 2050 que serán suscritos bajo SBTi (Science Based Targets Initiative) como parte del compromiso de la Firma a nivel global.

Prácticas con la comunidad

En respuesta a las expectativas de nuestros colaboradores y a las necesidades más apremiantes de las comunidades en las que operamos, hemos creado el programa de Responsabilidad Social Corporativa, BDO Impacta. En este programa hemos impactado 4 ejes temáticos: niños, niñas y adolescentes, adulto mayor, siembra de árboles y bienestar con animales, con el acompañamiento de 191 voluntarios.

The background image shows a smiling farmer in a straw hat and plaid shirt in the foreground. Behind him is a large wooden barn with a cupola, and a field with cows in the distance. The scene is overlaid with several semi-transparent circular shapes. The word 'CALIDAD' is written in large, white, bold, sans-serif capital letters across the lower right portion of the image.

CALIDAD

Calidad que inspira confianza

GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-24, PROPIOS CA.1, CA.2, CA.3, CA.4, CA.5, CA.6

En BDO Colombia, la calidad es un compromiso permanente y la base sobre la cual se construye nuestra relación con los clientes. La forma en que escuchamos, evaluamos riesgos, protegemos la información y entregamos cada servicio refleja nuestra convicción de actuar con rigor técnico, integridad y transparencia. Bajo este enfoque, fortalecimos los procesos que garantizan una experiencia segura, consistente y alineada con los estándares globales que rigen la red BDO.

Los principios éticos que orientan nuestra actuación **integridad, objetividad, competencia y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional** fortalecen la confianza con nuestros grupos de interés y aseguran que cada colaborador actúe con rigor, imparcialidad y responsabilidad. Bajo este enfoque, comprender el contexto de los clientes y responder a sus necesidades nos permite construir relaciones sólidas y experiencia, mientras que la retroalimentación recogida en la encuesta anual de satisfacción es fundamental para orientar decisiones, priorizar mejoras y validar la eficacia de nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

La experiencia del cliente como eje de creación de valor

La gestión de la experiencia del cliente en BDO se fundamenta en políticas y lineamientos que orientan nuestro comportamiento profesional y aseguran una prestación de servicios ética, técnica y transparente. Estos lineamientos son la base para prestar servicios de manera responsable y fortalecer la relación con clientes internos y externos.

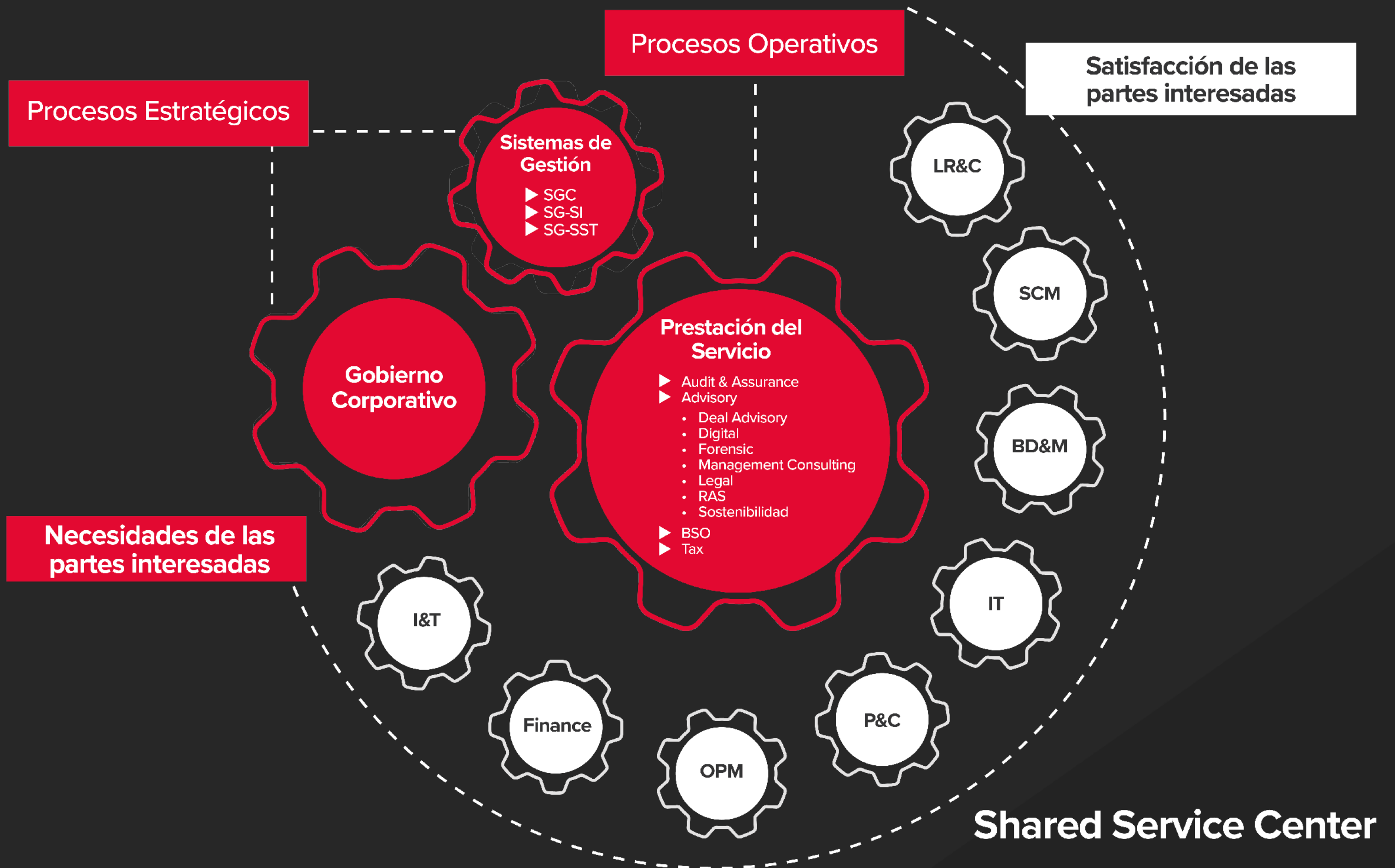
- ▶ Política de Calidad.
- ▶ Política de Aceptación y Continuidad de Clientes.
- ▶ Código de Ética y los procedimientos de satisfacción.
- ▶ PQR— guía la forma en que evaluamos riesgos, protegemos la información y mantenemos relaciones comerciales responsables.



Un sistema de calidad que evoluciona con las necesidades del negocio

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad (SGC), soportado en la ISO 9001, orienta la prestación de servicios y la gestión de riesgos en toda la firma. Este modelo integra políticas como la Política de Calidad, la Política de Aceptación y Continuidad de Clientes, el Código de Ética, los procedimientos de PQR y los mecanismos de medición de satisfacción, asegurando que cada interacción con el cliente responda a criterios técnicos, éticos y regulatorios.

La apropiación de estos lineamientos se fortalece mediante capacitación continua, hubs de calidad y un sistema documental accesible en nuestra intranet.



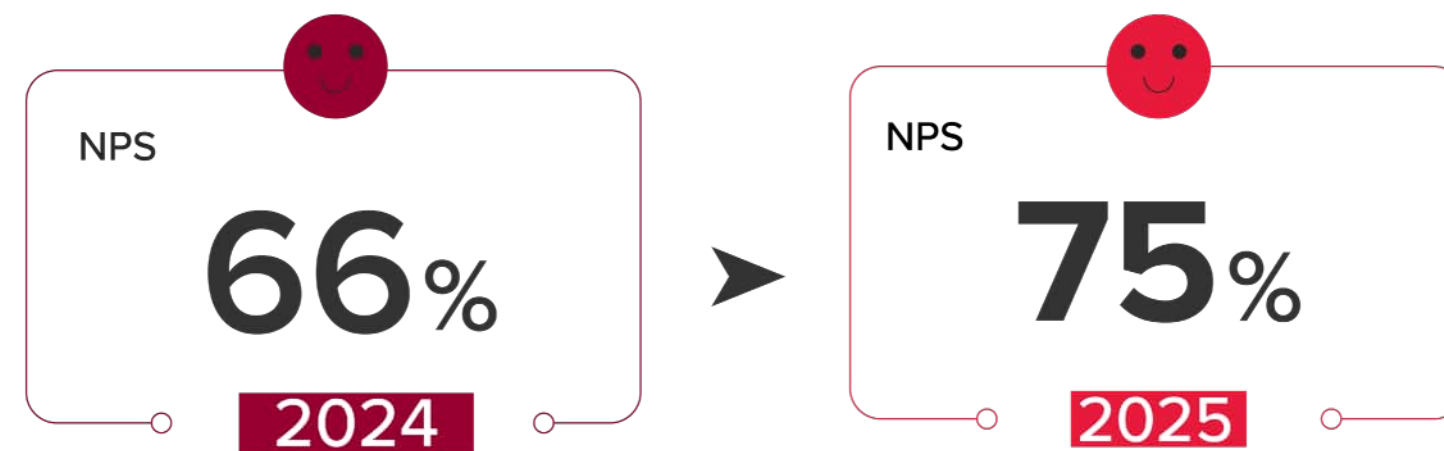
La aplicación de políticas, controles y estándares globales permite generar impactos positivos en la calidad del servicio, en la eficiencia interna y en la confianza de los grupos de interés. En el periodo reportado no se identificaron impactos negativos asociados a nuestras actividades o relaciones comerciales, gracias a la implementación de medidas preventivas y controles operativos incluidos en el SGC.

Gestión del riesgo y seguimiento continuo


El fortalecimiento de la experiencia del cliente se apoya en procesos de monitoreo interno, revisiones de calidad y comités especializados en calidad, riesgos y ética e independencia. Estos mecanismos permiten identificar oportunidades, evaluar el riesgo residual, gestionar situaciones emergentes y asegurar la eficacia de las medidas implementadas.

La retroalimentación de los clientes a través de la encuesta anual de satisfacción continúa siendo un insumo clave para la toma de decisiones y la actualización de los procesos del SGC.

Resultados NPS



 **91%**
Cumplimiento Plan IQ&R Anual.

 **96%**
Requerimientos Evaluación de riesgos de aceptación y continuidad de clientes.

 **100%**
Cumplimiento al Plan de monitoreo.

 **96%**
Eficacia implementación de Controles.

 **100%**
Auditorías satisfactorias en certificaciones:

- ▶ ISO 9001:2015
- ▶ ISO 27001:2022
- ▶ ISO 45001:2015



Cadena de suministro sostenible

GRI 3-3, GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 414-1

La gestión de la cadena de suministro en BDO Colombia se orienta por nuestra Política de Compras y Contratación, que incorpora criterios ambientales, sociales y éticos como parte integral del proceso de abastecimiento. Este enfoque busca asegurar que los bienes y servicios adquiridos estén alineados con los estándares de calidad de la Firma y contribuyan al desarrollo de una cadena de suministro responsable, basada en prácticas transparentes y coherentes con nuestra estrategia de sostenibilidad.

Criterios ambientales y gestión responsable del abastecimiento

Durante el proceso de selección y evaluación solicitamos a los proveedores información relacionada con su desempeño ambiental y social, lo que nos permite conocer la forma en que gestionan sus impactos y su nivel de alineación con nuestros estándares. Entre los criterios evaluados la adopción de estándares formales ambientales y sociales como:

- ▶ ISO 14001 -2015
- ▶ SA 8000 - 2014
- ▶ Empresa B
- ▶ Empresa BIC
- ▶ Pacto Global
- ▶ Marco rector de derechos humanos (RUGGIE)
- ▶ Implementación de programas de gestión de residuos
- ▶ Medición de su huella de carbono, así como planes de mitigación y/o compensación.
- ▶ Divulgación anual de su gestión ambiental, social, económica y de gobierno, incluyendo el uso de estándares de reporte reconocidos.

Todos los proveedores deben contar con proceso de debida diligencia de acuerdo con lo establecido, donde se incluyen la selección, vinculación, contratación y evaluación de proveedores, evaluando los factores que aseguren:



Integridad y responsabilidad en toda la relación comercial

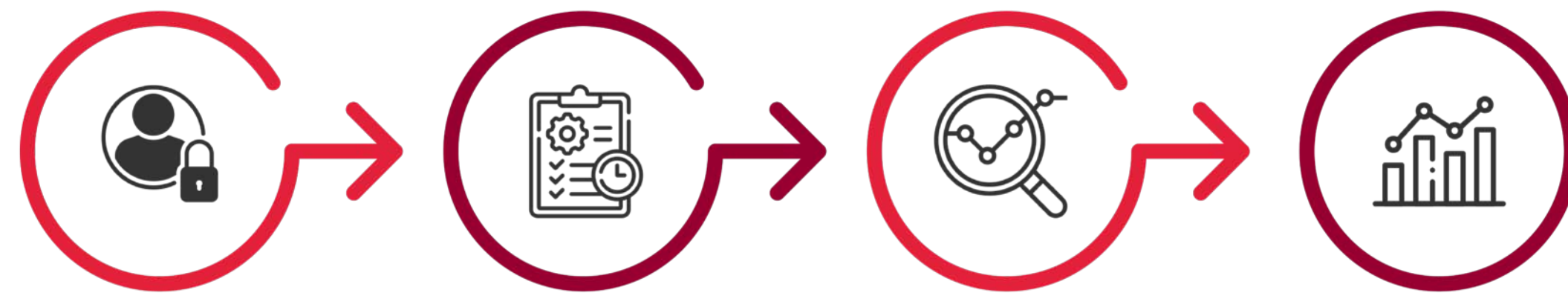
Para BDO, la sostenibilidad implica trabajar con proveedores que gestionen de manera responsable sus impactos directos e indirectos. Nuestro Anexo de Compras Sostenibles establece responsabilidades explícitas que incluyen:

- ▶ Garantizar la integridad y calidad de la cadena de suministro.
- ▶ Minimizar impactos ambientales mediante la mejora continua.
- ▶ Asegurar ambientes laborales seguros, libres de trabajo infantil y forzoso.
- ▶ Fomentar la equidad, la inclusión de personas con discapacidad y grupos minoritarios.
- ▶ Promover la contratación local para apoyar el desarrollo de comunidades.

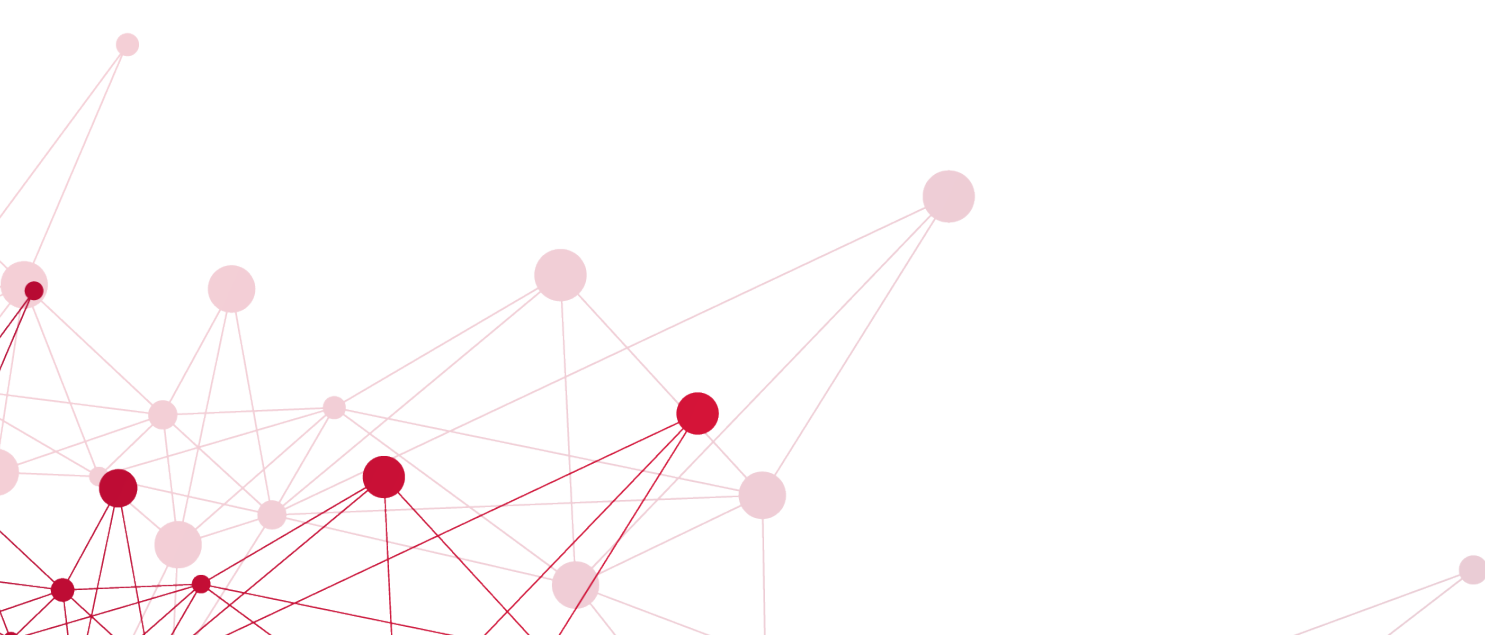
En **2025**, el **16% de los nuevos proveedores** fueron evaluados y cumplieron con los criterios ambientales establecidos, un avance en la consolidación de una cadena más sostenible y alineada a nuestros objetivos.

Procesos de seguimiento y eficacia de las medidas adoptadas

El seguimiento a la cadena de suministro se realiza conforme a la Política de Compras y Contratación, verificando criterios de calidad, tiempos de entrega, análisis de costos y nivel de servicio. Este proceso incluye:



Estos mecanismos permiten asegurar compras responsables, procesos eficientes y relaciones comerciales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la Firma.



The background of the page is a photograph of a mining tunnel. In the foreground, a man with a beard and a mustache, wearing a grey hard hat and an orange safety vest, is smiling and pointing towards the camera. In the background, several other miners wearing yellow hard hats and orange safety vests are walking away from the camera down the tunnel. The tunnel walls are dark and rocky, and there are some pipes and cables visible on the ceiling.

ÉTICA Y GESTIÓN DEL RIESGO

Ética, transparencia e integridad

GRI 3-3, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 2-25

La ética corporativa es un componente central en nuestra gestión del riesgo. Contamos con lineamientos, controles y programas diseñados para prevenir situaciones que puedan afectar la transparencia, la independencia o la reputación de la Firma. Este enfoque nos permite anticipar riesgos, responder con criterio técnico y asegurar que nuestras decisiones reflejen los valores y estándares globales que caracterizan a BDO.

Políticas y controles que respaldan una conducta responsable

Nuestra gestión ética se fundamenta en políticas alineadas con el Código de Ética de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), así como los estándares determinados por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA) y los marcos regulatorios aplicables en Colombia. Estas directrices aseguran un comportamiento coherente en todas las líneas de servicio y en las relaciones comerciales, estableciendo criterios claros para la vinculación, continuidad y actuación profesional.

Entre los documentos que orientan nuestro actuar se encuentran:

- ▶ Política de Aceptación y Continuidad de Clientes, que garantiza la vinculación con empresas confiables y sólidas.
- ▶ Código de Ética y Conducta, que guía la actuación profesional bajo los principios de integridad, objetividad, competencia, confidencialidad y comportamiento responsable.
- ▶ Manual SAGRILAFIT, que establece el sistema de autocontrol y gestión del riesgo de LA/FT y otros delitos conexos.
- ▶ Programa de Transparencia y Ética Empresarial, orientado a prevenir la corrupción y el soborno transnacional.

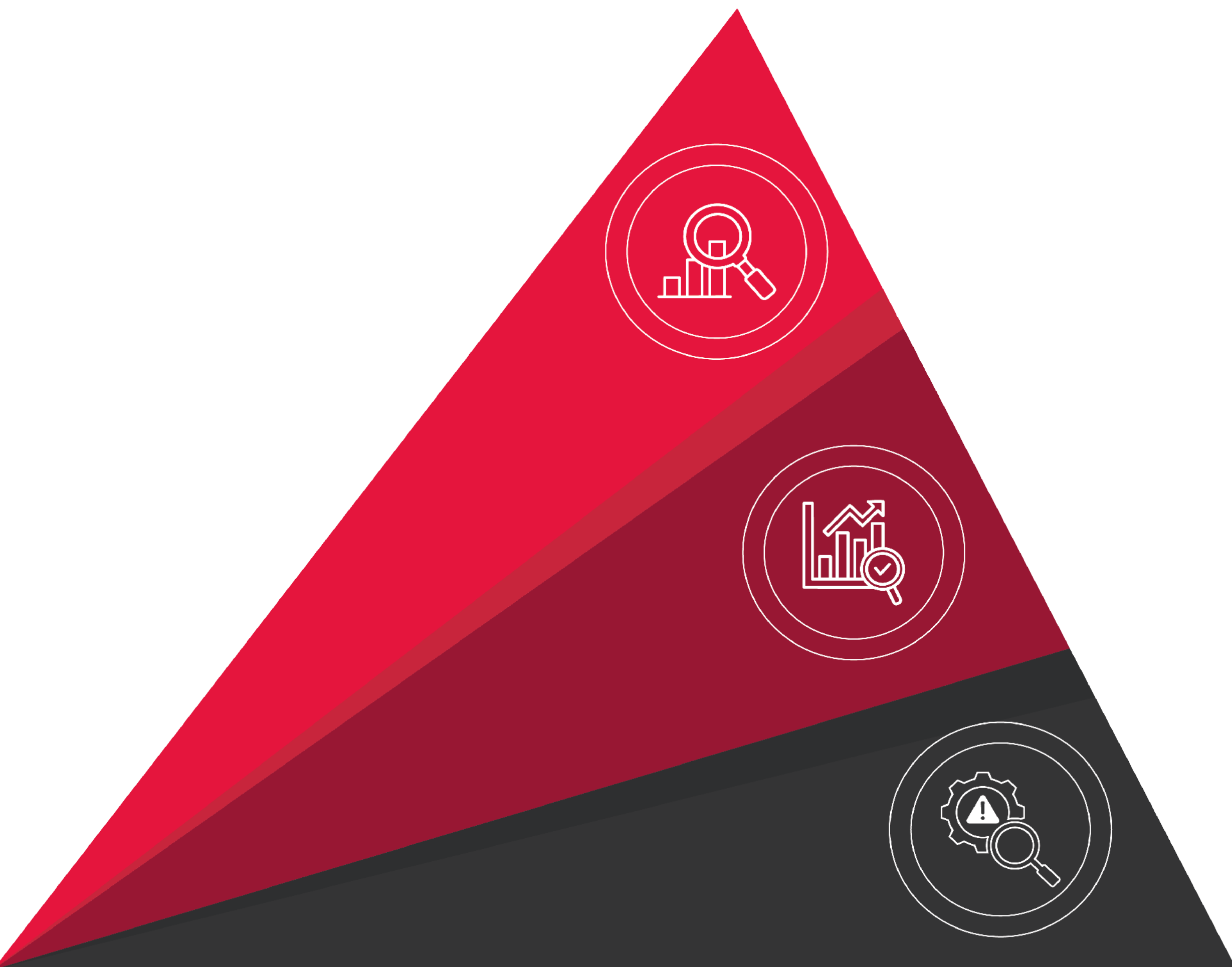
Todas las políticas están disponibles para consulta en la intranet corporativa.

 **100%**
Cumplimiento en la
atención y gestión

 **100%**
Colaboradores completaron
la Declaración anual de
Independencia



Para la firma, es fundamental mantener la trazabilidad de todas las faltas a la ética denunciadas. Por ello, es crucial garantizar que se lleve a cabo el ciclo de gestión de las amenazas:



01

Identificar

Durante el ejercicio de sus funciones, los profesionales pueden enfrentar amenazas que afecten su capacidad para cumplir con los principios éticos. Es esencial que comprendan los riesgos a los que la firma está expuesta y las circunstancias que puedan comprometer el cumplimiento de dichos principios.

02

Evaluar

Toda amenaza al cumplimiento de los principios éticos será evaluada internamente y, si es necesario, por un tercero externo, quien determinará si la amenaza es aceptable o requiere acción. Este rol lo asumen los socios del compromiso, el socio de riesgo y el managing partner, con el apoyo del Comité de Ética, Independencia y Riesgos, quienes evaluarán los hechos y circunstancias para determinar la existencia y el nivel de la amenaza.

03

Abordar

Si el Comité de Ética, Independencia y Riesgos determina que la amenaza no se encuentra bajo un nivel aceptable, se deben tomar las siguientes acciones:

- ▶ Eliminar las circunstancias, relaciones o intereses que generan la amenaza.
- ▶ Aplicar salvaguardas para reducir las amenazas a un nivel aceptable.
- ▶ Finalizar la actividad profesional o encargo que origina la amenaza.

Evaluación de riesgos

Durante 2025, el crecimiento de nuestros servicios y el dinamismo operativo del negocio reflejaron un mayor volumen de operaciones sometidas a revisión. Fortalecimos la gestión anticorrupción mediante procesos sistemáticos de evaluación, formación y seguimiento, alineados con los estándares del IESBA y los lineamientos globales de la red. En total se evaluaron **5419 operaciones bajo criterios de riesgo de corrupción aumentando**, cifra que representa un **incremento del 31,4% frente a 2024 (4121 operaciones)**, alcanzando un cumplimiento del **100%** en la aplicación de los procedimientos establecidos. No se identificaron incidentes confirmados, ni se registraron medidas disciplinarias, rescisión de contratos o procesos jurídicos asociados a hechos de corrupción.

En materia de formación, el **100% de los miembros del máximo órgano de gobierno** recibió comunicación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, y el **20% completó su formación de anticorrupción**.



Colaboradores informados sobre política de ética y gestión de riesgos



Colaboradores recibieron capacitación formal de anticorrupción

Estos resultados reflejan el alcance y efectividad de los mecanismos de prevención, así como el compromiso de la Firma con la transparencia y la integridad en la prestación de servicios.

Buenas prácticas y derechos humanos

Buenas prácticas en ética empresarial

La gestión ética en BDO en Colombia se sustenta en políticas y códigos que establecen criterios claros para una conducta profesional responsable. Estos lineamientos orientan la manera en que evaluamos riesgos, realizamos procesos de debida diligencia y gestionamos relaciones con colaboradores, clientes, proveedores, contratistas y demás partes interesadas. Su aplicación rigurosa fortalece la transparencia, previene situaciones que puedan comprometer la independencia y garantiza que cada decisión se tome con base en estándares técnicos y normativos.

Código de ética y conducta

Nuestro Código de Ética y Conducta es el marco de referencia para la actuación de todos los profesionales de la Firma. Este documento recoge los principios que orientan nuestra labor —integridad, objetividad, competencia y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional— y asegura el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia, así como de las políticas globales de la red BDO.

El Código se complementa con estándares internacionales en prevención de corrupción, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo, los cuales se implementan a través de procedimientos internos, controles preventivos y actividades de monitoreo que aseguran operaciones íntegras, transparentes y coherentes.



Derechos humanos

Promovemos el respeto por los Derechos Humanos en todas las interacciones, asegurando entornos seguros, inclusivos y libres de prácticas que vulneren la dignidad de las personas.

Nuestro Reglamento Interno de Trabajo incorpora lineamientos clave, entre ellos:

- ▶ Prohibición absoluta del trabajo infantil y forzoso.
- ▶ Cero tolerancia a prácticas discriminatorias o labores prohibidas.
- ▶ Mecanismos internos para la prevención y atención del acoso laboral.
- ▶ Procedimientos de resolución de conflictos y orientación al diálogo.

Durante el periodo de reporte no se registraron casos por vulneración de derechos humanos, discriminación o acoso, lo que evidencia la eficacia de los mecanismos de prevención y la apropiación de los lineamientos éticos por parte de nuestros equipos.

Mecanismos de comunicación y reporte

Los colaboradores cuentan con acceso permanente a políticas, procedimientos y herramientas de consulta a través de la intranet corporativa, así como con diferentes mecanismos para plantear inquietudes o reportar situaciones relacionadas con ética, independencia o integridad.

Entre los canales habilitados se encuentran:

Línea Ética y PQRS – BDO



riesgoseindependencia@bdo.com.co,
gestionado por el Líder de Ética e Independencia



Sistema de denuncias por soborno transnacional –
Superintendencia de Sociedades

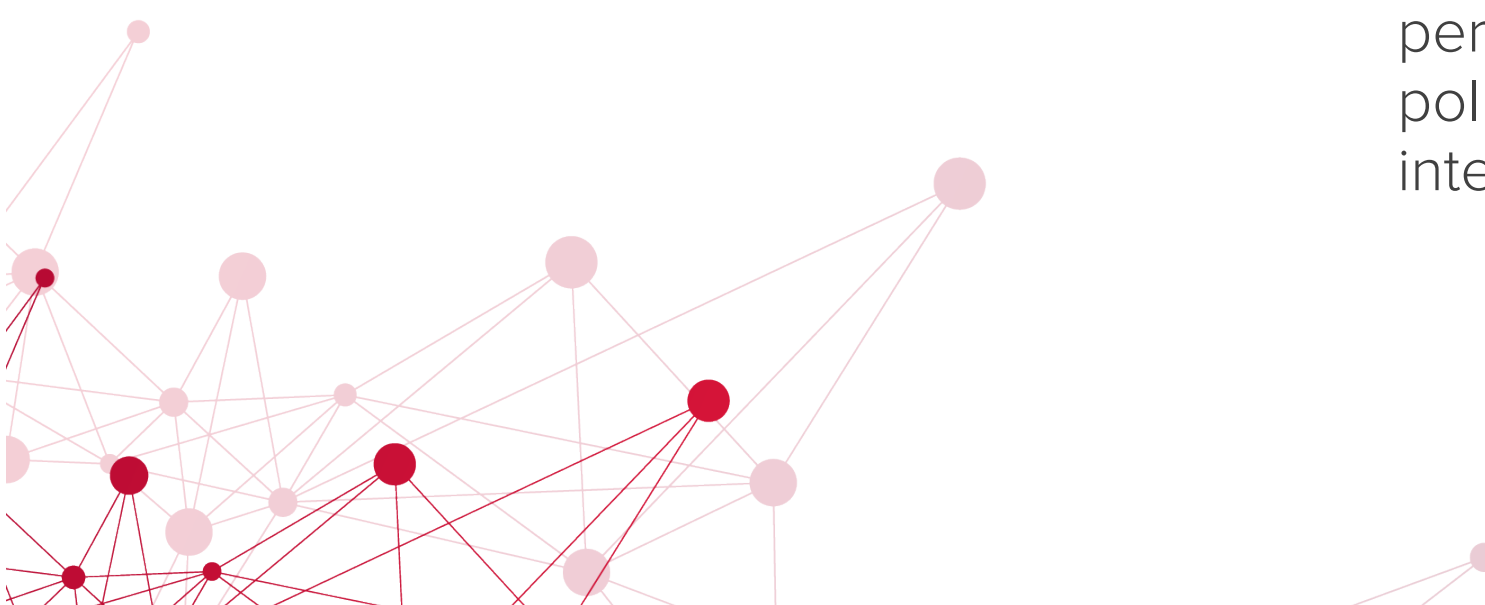


Canal de denuncias por actos de corrupción –
Secretaría de Transparencia



www.bdo.com.co

La gestión de estos reportes se realiza mediante comités especializados que analizan cada caso, definen acciones correctivas cuando aplica y aseguran confidencialidad y transparencia durante todo el proceso. Además, los planes de capacitación y los espacios de diálogo permiten reforzar el conocimiento de las políticas y promover una cultura de integridad en la operación diaria.



Gestión de riesgo

GRI 3-3, GRI 2-25

La gestión de riesgos es un componente esencial de nuestra capacidad operativa y de la calidad de los servicios que ofrecemos. Nuestro modelo se basa en un enfoque preventivo y anticipatorio que permite identificar, evaluar y mitigar oportunamente los riesgos que puedan afectar la integridad de la Firma, la confianza de nuestros grupos de interés o el cumplimiento de las responsabilidades profesionales.

Durante 2025 fortalecimos la implementación del sistema a nivel nacional, asegurando que todas las áreas operativas y de soporte integran los lineamientos de gestión de riesgos en su planificación, ejecución y evaluación. Este avance consolidó un modelo más robusto, coherente con las mejores prácticas del sector y orientado a preservar la transparencia, la integridad y la continuidad operativa.

Como parte de este compromiso, adoptamos una Metodología de Gestión de Riesgos que estructura de manera uniforme el análisis de riesgos estratégicos, operativos, de cumplimiento y de seguridad de la información. Esta metodología fortalece nuestro ambiente de control y facilita la toma de decisiones informadas, asegurando que la gestión de riesgos sea coherente, sistemática y alineada con la evolución del negocio y del entorno regulatorio.



Procesos de remediación y mecanismos de atención

Para atender situaciones que puedan generar impactos negativos, disponemos de mecanismos formales que permiten realizar reportes de forma anónima o nominativa. Estas comunicaciones son recibidas, analizadas y gestionadas por equipos especializados que garantizan objetividad y respuesta oportuna.

Cuando se identifica un posible riesgo:

- ▶ Se analiza su naturaleza, probabilidad e impacto.
- ▶ Se diseña un plan de mitigación, con medidas preventivas o correctivas.
- ▶ Se hace seguimiento hasta el cierre del caso.

El proceso es liderado por el Comité de Ética, Independencia y Riesgos de BDO Colombia, responsable de supervisar la correcta aplicación de los lineamientos y asegurar una gestión transparente y coherente.



Participación activa de nuestros equipos

El sistema se fortalece gracias a la participación de los profesionales que intervienen en los procesos de servicios. Sus aportes permiten identificar desviaciones, anticipar riesgos y consolidar controles más robustos. Esta participación se materializa a través de:

- ▶ Monitoreos internos.
- ▶ Ejecución de controles operativos.
- ▶ Retroalimentación derivada de servicios prestados.
- ▶ Revisión de enlaces con proveedores y clientes.

Este involucramiento directo garantiza la efectividad del sistema y fomenta una cultura preventiva en toda la organización.

Durante 2025 se destacaron avances relevantes para el fortalecimiento de la gestión de riesgos en BDO Colombia:

- ▶ Mayor participación de líderes y equipos operativos en la identificación y evaluación de riesgos.
- ▶ Incorporación de nuevos controles y fortalecimiento de los ya existentes.
- ▶ Sensibilizaciones y capacitaciones para reforzar la cultura de prevención y el enfoque orientado a la gestión anticipada.



HITOS 2025

Desempeño de la gestión de riesgos

	2023	2024
Riesgos identificados	74	77
Riesgos materializados	2	0
Controles establecidos para la gestión de riesgos	234	230

Gestión de riesgos 2025


Estos indicadores reflejan la capacidad del modelo para anticipar eventos adversos, fortalecer procesos y mantener la estabilidad operativa.



Garantizamos la calidad mediante certificaciones de calidad

Trabajamos para cumplir con los estándares internacionales de calidad, seguridad de la información y bienestar de los empleados, así como con los requisitos regulatorios.



A woman with long dark hair is wearing a VR headset and looking upwards. The background is a blurred cityscape at night with lights. The overall color palette is dark blue and teal.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Innovación aplicada al negocio

GRI 3-3, Propio IN-01, Propio IN-02, Propio IN-03, Propio IN-04.

La innovación es un habilitador estratégico para BDO Colombia. A través del Centro de Innovación y Transformación (I&T Center) impulsamos soluciones digitales que optimizan procesos, fortalecen la eficiencia operativa y generan valor para nuestros clientes y colaboradores. Nuestro enfoque combina metodologías ágiles, prácticas de desarrollo seguro y la integración de herramientas como automatizaciones, chatbots, aplicaciones y dashboards que contribuyen a una operación más eficiente, sostenible y alineada con las necesidades del negocio.

Políticas y lineamientos que orientan la innovación

La gestión de la innovación se encuentra respaldada por políticas y marcos que aseguran rigor, seguridad y consistencia:

- ▶ **Caracterización del proceso de innovación:** orientada a acompañar procesos creativos con metodologías líderes.
- ▶ **Automatización responsable:** sustitución de procesos físicos por soluciones digitales que aporten eficiencia y sostenibilidad.
- ▶ **Política de desarrollo seguro (I&T Center):** define lineamientos para proteger la información gestionada en soluciones desarrolladas para BDO y clientes.

Estas políticas garantizan que la innovación avance de forma segura, ordenada y alineada a los principios corporativos.

Remediación:

- ▶ Corrección de hallazgos en pruebas Alfa y Beta.
- ▶ Uso de plataformas para gestión de incidentes y soporte.

Prevención:

- ▶ Evaluación de impacto y esfuerzo por proyecto.
- ▶ Definición clara de alcance, riesgos y cambios tecnológicos.
- ▶ Validación de aceptación y continuidad mediante BDOShield.

Soluciones que fortalecen nuestra operación

En 2025 continuamos avanzando en la automatización, digitalización y optimización de procesos mediante el desarrollo de soluciones tecnológicas que facilitan el trabajo diario y mejoran la eficiencia en la prestación de servicios:

- ▶ **Automatizaciones (RPA):** logramos un cumplimiento del 100% en la entrega proyectada (1/1).
- ▶ **Chatbots:** alcanzamos un cumplimiento del 100% con la entrega de 4/4 automatizaciones tipo bot.
- ▶ **Aplicaciones:** logramos un cumplimiento del 83,3% (10/14), debido a ajustes de alcance y reprogramaciones previstas para 2026.
- ▶ **Dashboards:** cumplimos el 100% de las entregas proyectadas (1/1).

Estas herramientas permiten reducir tiempos operativos, mejorar la trazabilidad de procesos, eliminar reprocesos y ofrecer servicios más ágiles a nuestros clientes internos y externos.

En 2025 fuimos reconocidos por Microsoft gracias al desarrollo de BeTIC 2.0, un asistente virtual creado con Microsoft Copilot Studio y Power Platform para automatizar procesos clave de nómina y finanzas.

Este proyecto permitió:

- ▶ Reducir un 50% de la carga operativa.
- ▶ Optimizar un 78% de los procesos internos.
- ▶ Mejorar significativamente la experiencia de los colaboradores.

BeTIC 2.0 es ejemplo del impacto que puede tener la innovación cuando se orienta a resolver necesidades reales, mejorar la eficiencia y potenciar el talento humano.



HITOS 2025

Tecnología que garantiza seguridad y continuidad operativa

GRI 3-3, Propio S.I.1, Propio S.I.2, Propio S.I.3, Propio S.I.4 Propio I.T.1, Propio I.T.2, Propio I.T.3, Propio I.T.4



La tecnología es un habilitador clave para asegurar la continuidad operativa, la prestación de servicios con estándares internacionales y la confianza de nuestros grupos de interés.

En BDO Colombia operamos bajo un modelo de gestión tecnológica que combina controles técnicos avanzados, procesos de seguridad de la información y un marco de gobernanza alineado con la norma ISO/IEC 27001:2022, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información que gestionamos.



En el 2025 nos recertificamos de norma ISO 27001

Una cultura de seguridad fortalecida por la participación del equipo

En **2025**, el **93%** del personal participó en capacitaciones y campañas de ingeniería social, fortaleciendo su capacidad para identificar y reportar riesgos, especialmente en ejercicios de simulación de phishing realizados con Microsoft Defender.

Este nivel de participación evidencia una mayor conciencia y habilidades preventivas, aunque se identificaron oportunidades de mejora en el **reporte oportuno** y la **eliminación temprana** de correos sospechosos, acciones clave para disminuir la interacción con enlaces maliciosos.

Inventarios actualizados y controles robustos para proteger los activos de información

La gestión de activos es un componente crítico del SGSI. En **2025**, alcanzamos un **98%** de actualización del inventario, lo que permite mantener identificados y controlados los activos vinculados a procesos clave.

Gestión de incidentes: capacidad de respuesta y monitoreo continuo

Durante **2025** no se registraron incidentes de seguridad en las oficinas de BDO Colombia integradas al tenant nacional. Sin embargo, se observó un incremento en la identificación de eventos de seguridad, reflejo de controles más estrictos y un monitoreo más preventivo.

El **100%** de los eventos gestionados se atendió dentro del tiempo establecido, demostrando una capacidad de respuesta altamente efectiva y coherente con la madurez del SGSI.

Acciones correctivas gestionadas oportunamente

El seguimiento de acciones derivadas de hallazgos o incidentes alcanzó un **95%** de cumplimiento, evidenciando una respuesta oportuna por parte de los equipos responsables.

Para fortalecer aún más este indicador, se está implementando un mecanismo automatizado por proceso que permitirá mejorar la trazabilidad y evitar retrasos en la gestión de acciones.

IT como habilitador de valor en la operación

El desempeño del área de TI durante 2025 se caracterizó por el reflejó altos niveles de cumplimiento frente a los estándares establecidos, especialmente en disponibilidad del servicio, tiempos de respuesta, gestión de incidentes y ejecución de actividades críticas como respaldos, restauraciones y mantenimientos. Estos resultados evidencian la madurez operativa del área, la solidez de los controles implementados y la capacidad técnica para garantizar un entorno estable, seguro y alineado con las necesidades del negocio.

A continuación, presentamos los principales indicadores:



Disponibilidad del servicio de Mesa de Ayuda

Durante el periodo evaluado, el indicador de cumplimiento de la mesa de ayuda presenta una meta establecida del 95%, la cual se ha cumplido satisfactoriamente.

Las horas disponibles del recurso se encuentran al 100%, lo que refleja una disponibilidad total para la atención de requerimientos y casos.



Requerimientos/incidentes atendidos en el periodo



Cumplimiento cronograma de back ups del servidor de archivos

Durante el 2025 se programaron 13 pruebas de restauración con el objetivo de validar la integridad y disponibilidad de las copias de seguridad generadas.

Conforme al plan establecido, se ejecutaron las 13 pruebas programadas, alcanzando un cumplimiento del 100%

Cumplimiento de Backups de datos Dynamic NAV

Durante el periodo evaluado se programaron 273 copias de seguridad del sistema Dynamics NAV, las cuales fueron ejecutadas en su totalidad, logrando un cumplimiento del 100% con respecto al cronograma establecido.

Mejora continua

BDO Colombia consolidó una gestión robusta en Seguridad de la Información, respaldada por la recertificación de la norma ISO/IEC 27001:2022, que reafirma el compromiso de la Firma con la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

En este periodo avanzamos en el proceso de migración del tenant Microsoft para las oficinas de Interaméricas. Adicionalmente, se fortalecieron los controles preventivos mediante la implementación de soluciones DLP y la ejecución semestral de campañas de simulación de phishing con Microsoft Defender, acciones que contribuyeron a una postura de seguridad más madura, proactiva y alineada con la mejora continua del SGSI.



Integración tecnológica para la gestión de servicios de IT



Security

Complexity

Scalable

Compliance

Efficiency

Resources

Communication

Costs

Collaboration

Control



The background of the entire page is a photograph of a modern office hallway. In the foreground, a man in a white shirt and khaki pants is smiling and holding a document. In the background, several other people in business attire are walking. The scene is brightly lit with large windows on the right side.

TALENTO

El talento que impulsa nuestra labor

GRI 3-3, GRI 2-7, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3



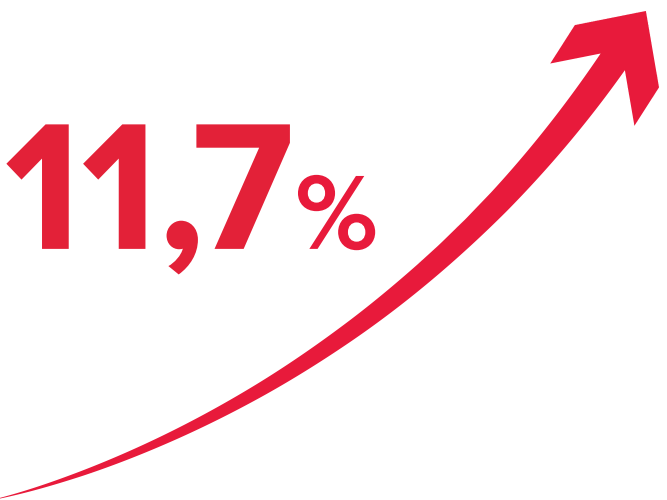
Creemos que el desarrollo del talento es el eje que sostiene nuestra capacidad de transformación, competitividad y servicio.

Durante 2025 avanzamos de manera significativa en el fortalecimiento de nuestras capacidades humanas, **reflejado en un crecimiento del equipo que pasó de 880 colaboradores en 2024 a 983 en 2025**, así como en el fortalecimiento de programas que consolidan nuestro propósito de formar líderes y profesionales preparados para los desafíos del entorno.

Este compromiso también se materializó en la obtención de la certificación **Great Place to Work 2025**, un reconocimiento que refleja la confianza, el bienestar y la experiencia positiva de quienes hacen parte de nuestra Firma. La formación, el liderazgo y el acompañamiento han sido pilares que orientaron nuestra gestión, con iniciativas que abarcaron desde programas especializados para roles gerenciales, hasta espacios de desarrollo consultivo y técnico que fortalecen la preparación futura de nuestros equipos.



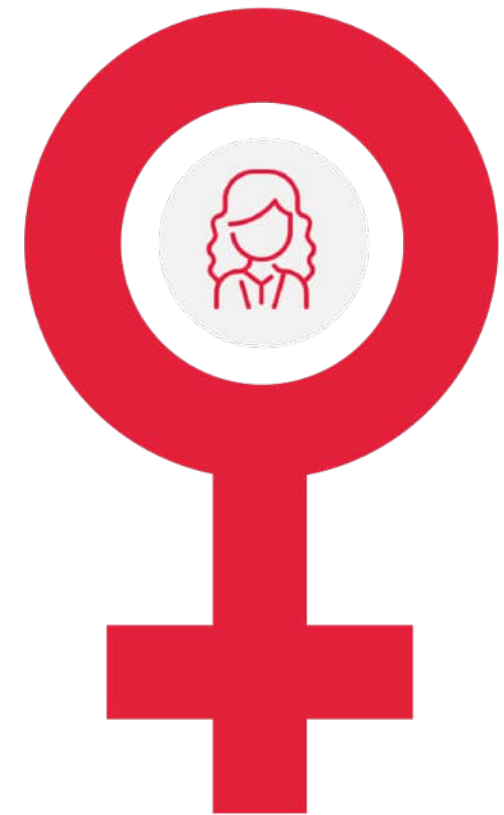
Crecimiento que impulsa nuestras capacidades



En 2025 consolidamos un crecimiento significativo en nuestro equipo con un crecimiento del 11,7% frente al 2024, impulsado por la expansión de nuestras líneas de servicio y por la capacidad de atraer y retener talento alineado con los desafíos estratégicos de la Firma. El incremento se reflejó principalmente en el aumento de mujeres en la firma, manteniendo su participación como mayoría en la organización y fortaleciendo la diversidad que caracteriza nuestra operación.

Descripción	Colombia			
	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total por género	548	332	621	362
Total Colombia	880		983	

% total de colaboradores



Mujeres
63,17%

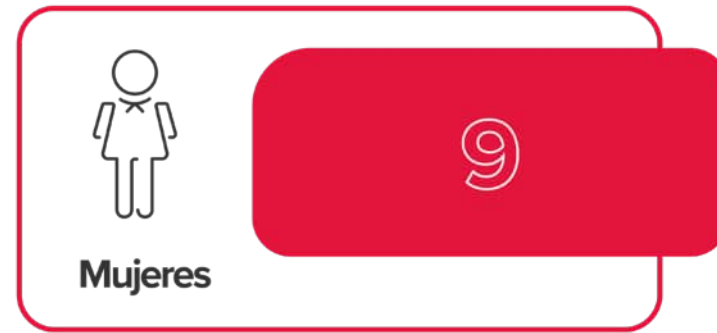
36,83%
Hombres



Nuevos colaboradores menores a 30 años



Nuevos colaboradores mayores a 30 años



Permiso parental

En 2025, **31 personas accedieron al permiso parental**, de las cuales **23 fueron mujeres y 8 hombres**, lo que representa una **reducción del 3% en mujeres** respecto a 2024 y un **incremento del 1.6% en hombres**. Este comportamiento refleja una tendencia positiva hacia una mayor corresponsabilidad en el cuidado y una transición gradual en los roles tradicionalmente asociados al ámbito familiar.

El **100%** de las personas que tomaron el permiso parental regresó a sus funciones al finalizarlo y de ellas, el **91% de las mujeres y el 88% de los hombres** permanecen vinculados a la firma después de 12 meses, lo que evidencia la efectividad de nuestras políticas de acompañamiento y reincorporación.

Tasa de rotación

La tasa de rotación en BDO Colombia para 2025 se situó en un **20,50%**, manteniendo una tendencia estable frente al **20,86% registrado en 2024**. Este resultado evidencia nuestra capacidad para retener talento en un sector altamente dinámico, en el que la movilidad laboral es frecuente, especialmente en los primeros años de experiencia. La estabilidad observada responde al fortalecimiento de nuestras estrategias de bienestar, desarrollo profesional y acompañamiento en momentos clave de la vida laboral que contribuyen a que nuestras personas encuentren propósito, oportunidades de crecimiento y condiciones que favorecen su permanencia en la Firma.

Impulsamos el fortalecimiento de capacidades y el aprendizaje continuo

GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3

En 2025 consolidamos una estrategia de formación más focalizada, orientada a fortalecer capacidades clave en cada nivel de la organización. Durante el año se registraron 40.084 horas de capacitación dirigida a contenidos más especializados, especialmente en liderazgo, habilidades consultivas y competencias técnicas estratégicas.

Los procesos de evaluación del desempeño avanzaron significativamente durante 2025, consolidándose como una herramienta clave para reconocer resultados, promover conversaciones de desarrollo y orientar el crecimiento profesional.

La evaluación permitió establecer metas claras, identificar brechas de capacidades y activar planes de acción personalizados, articulados con los programas de formación y liderazgo de la Firma. Asimismo, fortalecimos la retroalimentación continua entre líderes y equipos, promoviendo un modelo de gestión que integra desempeño, competencias y proyección de carrera, garantizando decisiones más objetivas para la movilidad interna y la consolidación del talento en cada línea de servicio.



40.084

Total horas de formación



42

Promedio horas



41

Promedio horas mujeres

Colaboradores evaluados por cargo	Colombia - Evaluación de desempeño			
	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PARTNER	8	21	9	23
DIRECTOR	4	7	5	10
SENIOR MANAGER	11	7	17	11
MANAGER	25	19	34	26
SUPERVISOR	10	9	12	7
SENIOR	128	61	175	99
ANALYST	181	97	317	181
TOTAL POR GÉNERO	367	221	549	357
TOTAL AÑO	588*		926*	

Durante el año se realizan dos ciclos de evaluación de desempeño. El primer ciclo evalúa el período comprendido entre octubre y marzo y su valoración se lleva a cabo en abril; en este corte no se incluye al personal que haya ingresado entre enero y marzo. El segundo ciclo cubre el desempeño entre abril y septiembre y su evaluación se realiza en octubre; en este caso, no serán evaluadas las personas que hayan ingresado entre julio y septiembre.

El proceso de evaluación de desempeño registró un crecimiento significativo en 2025, pasando de 588 personas evaluadas en 2024 a 926 en 2025, lo que representa un incremento del 57,5%. Este aumento está alineado con el crecimiento de la Firma y con una mayor cobertura del modelo de evaluación en todos los niveles.

Estos avances demuestran una región comprometida con formar profesionales capaces de anticipar riesgos, comprender el contexto sectorial y responder con soluciones que agregan valor real a nuestros clientes.

Centro de Excelencia en Liderazgo - CEL

El Centro de Excelencia en Liderazgo (CEL) continúa consolidándose como el principal espacio formativo para quienes orientan y acompañan el desarrollo de nuestros equipos. Su propósito es fortalecer un liderazgo integral, capaz de responder a los desafíos del entorno, de multiplicar la cultura BDO y de actuar como catalizador del crecimiento y bienestar de las personas. Bajo esta visión, el programa articula conocimientos técnicos, habilidades humanas y pensamiento estratégico, formando líderes que aportan valor dentro y fuera de la Firma.

El enfoque del programa se estructura en cinco pilares que orientan la formación de nuestros líderes:



Líderes para la sociedad, con visión ética y compromiso con su entorno.



Líderes al interior de la firma, capaces de fortalecer equipos y procesos.



Líderes para clientes y mercados, con criterio técnico y enfoque estratégico.



Líderes en equipo, que promueven confianza, colaboración y aprendizaje.



Autoliderazgo, como base para el desarrollo personal y profesional sostenido.



50
Participantes

Pensum CEL

Propuestas 2025

- Redacción eficaz
- Presentaciones de alto impacto: expresarse con fluidez
- Comunicación efectiva: claves para el éxito profesional y personal
- Storytelling con datos
- Imagen y etiqueta
- Gestión del cambio
- Capacitación en diversidad y equidad de género
- Liderazgo sostenible
- Balance entre trabajo y vida personal
- Equipos colaborativos
- Resolución de conflictos con inteligencia emocional
- Feedback efectivo: claves para una comunicación constructiva
- Visión de negocio: identificación y aprovechamiento de oportunidades
- Servicio excepcional al cliente
- Marco legal de los negocios y empresa
- Negociación eficaz y justa
- Innovación: claves para el futuro empresarial
- Lider comunicativo: experiencial



Beneficios que impulsan el bienestar

El bienestar de las personas es un componente estructural de nuestra propuesta de valor. Contamos con una carta de beneficios que refleja nuestro compromiso con la calidad de vida, el desarrollo integral y la creación de entornos laborales que equilibran las necesidades personales y profesionales.

Estos beneficios buscan acompañar a quienes hacen parte de la Firma en diferentes momentos de su vida, promoviendo un ambiente que facilita el bienestar, la flexibilidad y el crecimiento.



Trabajo Híbrido



Torneo de Fútbol



Convenios educativos



Viernes flex



Desconexión laboral



Día de la familia



Convenios con entidades financieras



Medicina Prepagada



Fiesta de Fin de Año



Día de los Niños



Vitalmente



Petfriendly



Education First



Día libre por cumpleaños y grado



Secondment

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-9, GRI 403-10

La gestión de la seguridad y la salud se desarrolla bajo un modelo preventivo que prioriza el bienestar de quienes hacen parte de nuestra organización. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementado conforme a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y norma ISO 45001, abarca todos los procesos, actividades, trabajadores, contratistas y visitantes, sin exclusiones. Este marco permite administrar riesgos de manera estructurada y asegurar condiciones apropiadas en todos los espacios laborales.

Este sistema incluye:

- ▶ Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- ▶ Servicios de salud ocupacional.
- ▶ Espacios de participación y consulta con los colaboradores.
- ▶ Programas de formación en seguridad y promoción de la salud.



En el 2025 nos recertificación de norma ISO 45001

Un entorno laboral gestionado con enfoque preventivo

La identificación y valoración de riesgos se realiza mediante metodologías reconocidas como la GTC 45, complementadas con encuestas de condiciones de salud, exámenes médicos ocupacionales e investigaciones de incidentes. Esta información orienta la aplicación de medidas de control, la actualización de la matriz de peligros y la ejecución de programas preventivos enfocados en riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales y biomecánicos.

Los reportes sobre situaciones de riesgo pueden realizarse de forma directa y sin temor a represalias. Cada caso recibe análisis técnico y acciones correctivas cuando se requiere, fortaleciendo la cultura de autocuidado y mejora continua.

Los indicadores del año reflejan un entorno laboral de bajo riesgo y una tendencia positiva en los resultados:

Cantidad de lesiones por accidentes laborales registrados

0

Casos por dolencias y enfermedades laborales

0

Los procesos de SST cuentan con mecanismos formales de participación, espacios de consulta con los equipos y herramientas de comunicación para difundir información relevante. Las personas pueden elevar inquietudes o reportar peligros mediante canales accesibles, mientras que el comité encargado realiza seguimiento a los indicadores, valida acciones de mejora y asegura que los controles respondan a las necesidades del entorno laboral.

Comunicación permanente

La gestión de la seguridad requiere información fluida y mecanismos de reporte confiables. Con este propósito, la organización cuenta con un procedimiento claro que facilita la notificación oportuna de cualquier incidente laboral. El proceso establece rutas definidas para compartir la información esencial del evento, garantizando que cada caso sea atendido con rigor técnico, trazabilidad y acompañamiento especializado.

Como parte de este sistema, existen canales formales de contacto con el equipo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con la ARL, lo que asegura una coordinación inmediata entre las distintas instancias involucradas. Este esquema permite activar rápidamente el protocolo correspondiente, orientar al trabajador afectado y documentar el caso con precisión, fortaleciendo la transparencia y la capacidad de respuesta del SG SST.

The background of the slide features a blurred, high-angle view of a multi-lane highway with several semi-trucks in motion. On the left side, a woman with long dark hair, wearing a yellow safety vest over a dark shirt, is smiling at the camera. The overall scene is captured with a motion blur effect, suggesting speed and activity.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

DEI

Diversidad, equidad e inclusión

GRI 3-3, GRI 202-2, GRI 405-1, GRI 406-1



La diversidad es parte esencial de la identidad de nuestra Firma. Creemos en equipos que integran perspectivas distintas, experiencias variadas y trayectorias que enriquecen la forma en que enfrentamos los desafíos del negocio.

La estrategia de DEI se orienta a promover un ambiente donde el talento se valore por su capacidad, integridad y aporte, garantizando oportunidades equitativas para crecer, liderar y proyectar carrera.



	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres
PARTNER	6	15	28.6%	4	11	26.7%
DIRECTOR	4	8	33.3%	9	8	52.9%
SENIOR MANAGER	15	10	60.0%	17	13	56.7%
MANAGER	28	21	57.1%	28	25	52.8%
SUPERVISOR	16	8	66.7%	24	12	66.7%
SENIOR	182	95	65.7%	200	105	65.6%
ANALYST	297	175	62.9%	339	188	64.3%
TOTAL POR GÉNERO	548	332	62.3%	621	362	63.2%

La composición de nuestra fuerza laboral continúa moviéndose hacia escenarios más equitativos. Categorías como Analyst, Senior y Supervisor, que representan el núcleo operativo y de desarrollo profesional, conservan una participación mayoritaria de mujeres, lo que fortalece de manera natural el pipeline hacia posiciones de mayor responsabilidad.

En los niveles directivos se observan avances significativos, como el rol de Director evidencia una transformación notable, convirtiéndose en un espacio donde las mujeres ya representan la mayoría, un cambio que refleja la madurez de los procesos de desarrollo interno y la capacidad de la Firma para promover liderazgo con equidad.

Comité DEI

El año marcó un avance significativo en la consolidación de nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión con la creación del Comité DEI, un espacio concebido para orientar, acompañar y acelerar las iniciativas que fortalecen una cultura más diversa y consciente dentro de la organización.

Este comité reúne a profesionales de distintas líneas de servicio y áreas de apoyo, lo que garantiza una representación amplia de perspectivas y contextos y permite que las decisiones reflejen la realidad de los diferentes equipos.

Su rol se centra en cuatro frentes estratégicos:

- ▶ Acompañamiento a líderes en decisiones relacionadas con talento, desarrollo y cultura.
- ▶ Impulso a iniciativas de sensibilización orientadas a sesgos inconscientes, equidad de género e inclusión.
- ▶ Revisión y fortalecimiento de procesos internos para asegurar prácticas justas y consistentes.
- ▶ Promoción de espacios seguros donde los colaboradores puedan expresar inquietudes y proponer soluciones.

La consolidación de este comité refuerza nuestro compromiso con una cultura más consciente, empática y representativa y se convierte en un mecanismo clave para orientar la ruta 2026–2027 en materia de liderazgo diverso.

Integrantes del **Comité DEI**



Nassert González
Presidente comité DEI



Andrea Baritto
Secretaria comité



Lina Zambrano
Integrante



Mariemma Ramos
Integrante



Santiago Sánchez
Integrante



Julian Andrés Ortiz
Integrante



Isabel Torres
Integrante



Viviana Garzón
Integrante



Daniela Reyes
Integrante



Prevención del acoso y no discriminación



BDO en Colombia mantiene un compromiso firme con la construcción de entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación, acoso laboral o acoso sexual. Nuestra gestión se encuentra alineada con la legislación colombiana vigente, en particular con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365, que orientan la prevención, atención y sanción de estas conductas.

Más allá del cumplimiento normativo, durante 2025 fortalecimos una cultura de prevención a través de espacios de sensibilización y comunicación permanente, en los que se reforzaron los principios éticos, los códigos de conducta y las rutas internas de actuación.

Estas acciones buscan asegurar que cada profesional conozca sus derechos, responsabilidades y los mecanismos disponibles para reportar situaciones de manera confidencial y oportuna.

Casos de discriminación **0**

Casos de acoso laboral o sexual **0**



The background image shows a large-scale construction project. A modern building with extensive glass windows is under construction, with scaffolding visible on the upper floors. In the foreground, a man in a dark suit and tie stands with his arms crossed, looking towards the camera. The scene is set during the day with some shadows, suggesting late afternoon or early morning. The overall tone is professional and forward-looking.

INVERSIÓN EN COMUNIDADES

Inversión en comunidades

GRI 3-3

BDO IMPACTA ♥

Creemos en el poder transformador de las alianzas y en la capacidad de nuestras personas para generar impacto social sostenible. A través de nuestro programa **BDO IMPACTA**, consolidamos una estrategia de inversión social enfocada en cuatro ejes prioritarios: niños, niñas y adolescentes; adulto mayor; protección y bienestar animal; y siembra y restauración ambiental. Esta hoja de ruta nos permite impulsar iniciativas de alto valor comunitario, conectando las capacidades de nuestros colaboradores.

Durante 2025 fortalecimos nuestras relaciones con aliados estratégicos que hicieron posible ampliar el alcance y la calidad de nuestras acciones.



Trabajamos de la mano con organizaciones como:



Formemos

Impulsamos espacios de formación integral dirigidos a niños, niñas y adolescentes en condición de vulnerabilidad, muchos de ellos desplazados o provenientes de zonas rurales. Estas intervenciones educativas se enfocaron en prevención, acompañamiento socioemocional y fortalecimiento de habilidades para la vida.



Fundación Gabrica

Fortalecimos nuestra alianza con la **Fundación Gabrica**, una organización que acoge perros geriátricos en condición de vulnerabilidad, muchos de ellos rescatados de la calle o abandonados tras años de convivencia.

Nuestro equipo participó en jornadas de cuidado que incluyeron **baño, limpieza, entrega de más de 300 kg de alimento y adecuación de sus espacios**, con mejoras a las casas, estructuras y zonas de bienestar. Estas actividades combinan voluntariado práctico y acompañamiento afectivo, promoviendo la dignidad y calidad de vida de animales que, por su edad y estado de salud, son los menos adoptados y los más expuestos al abandono.



Saving the amazon

Con quienes avanzamos en procesos de restauración ecosistémica. Gracias a esta alianza sembramos **196 árboles**, de los cuales **36** fueron plantados por nuestro equipo en Medellín, en la zona de Venecia–Antioquia y **160** fueron sembrados en el Cerro Majuy en Tenjo junto a colaboradores de la oficina principal, contribuyendo a la recuperación de áreas estratégicas para la biodiversidad.



Subred Centro Oriente E.S.E

Desarrollamos un programa terapéutico y recreativo dirigido a **adultos mayores en condición de abandono o con necesidades especiales de salud**. Las jornadas incluyeron ejercicios de motricidad, actividades lúdicas y acompañamiento emocional orientado al bienestar integral.

A esto se sumó la entrega de **kits de aseo personal a 40 pacientes** pertenecientes a **dos puntos de salud en Bogotá**, fortaleciendo prácticas de autocuidado y mejorando su calidad de vida. Esta iniciativa no solo generó espacios dignos de apoyo y contención, sino que también promovió la integración y el fortalecimiento de vínculos en una población históricamente afectada por el aislamiento y la falta de redes de cuidado.



El trabajo articulado con cada uno de estos aliados se reflejó en resultados concretos:

1.343
Horas de voluntariado

+190
Voluntarios participantes

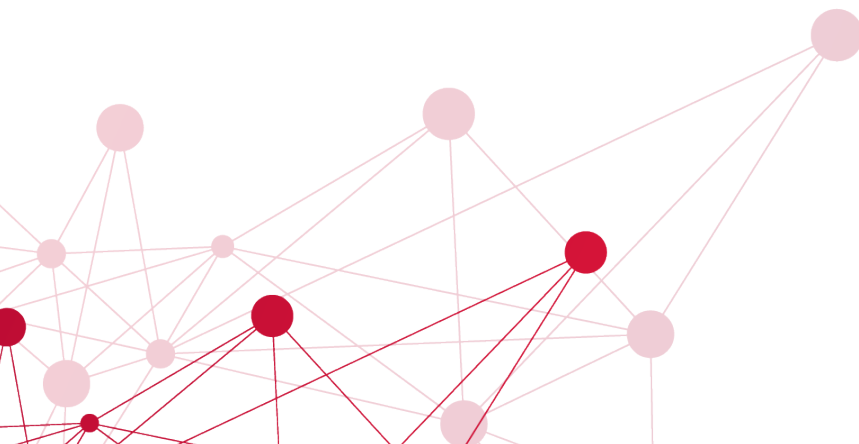
+\$38.000.000
De inversión social

Estas cifras reflejan una cultura organizacional comprometida con el desarrollo sostenible, la empatía y la responsabilidad compartida. BDO Impacta se consolida así como una plataforma que moviliza a nuestras personas, fortalece alianzas y genera impactos visibles en las comunidades con las que trabajamos.



Compartamos con Colombia

A través de Compartamos abrimos oportunidades para que nuestros colaboradores participen en causas que transforman territorios y mejoran la calidad de vida de diversas poblaciones en Colombia. Esta participación no solo contribuye al fortalecimiento de organizaciones sociales, sino que también consolida en nuestra firma una cultura orientada al propósito, la solidaridad y la generación de valor compartido. De esta manera, la inversión social que realizamos trasciende los proyectos y se refleja en la construcción de país que impulsamos desde el talento y la experiencia de BDO.



The background of the slide is an aerial photograph of a dense, green forest. A river flows through the center of the forest. In the foreground, a woman with dark hair is smiling and holding a large green leaf. The text 'GESTIÓN AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO' is overlaid in large, white, bold letters across the center of the image.

GESTIÓN AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

Gestión ambiental y cambio climático

GRI 3-3, GRI 2-17, GRI 201-2, GRI 302-1, GRI 302-4,
GRI 303-5, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 306-1,
GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

En BDO Colombia entendemos que la gestión climática es un componente esencial de nuestra estrategia de sostenibilidad y un eje que orienta la forma en que operamos, nos relacionamos y proyectamos nuestro crecimiento.

Nuestro compromiso con la descarbonización se sustenta en la convicción de que el sector de servicios profesionales también tiene un rol decisivo en la transición hacia economías más resilientes y bajas en carbono.



Net zero Avances en la transición climática

En BDO Colombia continuamos fortaleciendo nuestra gestión del cambio climático mediante la consolidación de procesos de medición, monitoreo y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), alineados con estándares internacionales y con lineamientos globales para todas las firmas BDO en el mundo. Este enfoque sienta las bases para una futura estrategia de descarbonización estructurada, al permitir una mejor identificación de las principales fuentes de emisión, la priorización de oportunidades de reducción y una integración progresiva del cambio climático en la toma de decisiones operativas y estratégicas.

En 2025, los principales avances se concentraron en dos frentes. Se realizó el cálculo de la huella de carbono organizacional conforme al GHG Protocol Standard, fortaleciendo la calidad, trazabilidad y consistencia de la información. Asimismo, la organización logró la suscripción de objetivos de reducción bajo el marco del Science Based Targets Initiative (SBTi), lo que representa un hito relevante al comprometerse con metas alineadas con la ciencia climática y los escenarios globales de limitación del calentamiento. Este avance sienta las bases para el desarrollo progresivo de una hoja de ruta de descarbonización y la definición de medidas de mitigación en línea con la meta global de Net Zero a 2050.

BDO Colombia asumió en 2025 el compromiso con la **Science Based Targets initiative (SBTi)**, estableciendo un sistema de control y seguimiento de su **huella de carbono** alineado con la trayectoria de 1,5°C del Acuerdo de París, que permite medir, gestionar y reducir progresivamente sus emisiones de gases de efecto invernadero en los Alcances 1, 2 y 3.

Huella de carbono 2025

La medición de la huella de carbono es una de las herramientas más relevantes para orientar nuestra estrategia climática y priorizar acciones de reducción. Este proceso nos permite identificar las fuentes de emisiones en nuestras operaciones, fortalecer la trazabilidad de datos y avanzar con mayor precisión hacia los objetivos establecidos.

Por cuarto año consecutivo adelantamos el cálculo de nuestra huella de carbono, consolidando una práctica que se incorpora de manera permanente a nuestra gestión ambiental.

La medición de este período 2025 se encuentra en revisión por las razones citadas a continuación. En marzo de 2026, BDO Colombia fue informada de un error material en los factores de emisión basados en gasto proporcionados a través de la plataforma de un proveedor externo. Este error se originó a partir de un cálculo incorrecto de dichos factores por parte del proveedor, los cuales fueron posteriormente cargados en la plataforma global de datos de carbono utilizada por BDO. Como resultado, las emisiones de nuestra firma para 2023 y 2024 fueron subestimadas en 58% y 61% respectivamente. Este error se encuentra actualmente en proceso de corrección y nuestras emisiones serán actualizadas en consecuencia para este ciclo de reporte lo antes posible.

BDO está comprometida con la transparencia y la precisión, y toma este error con la mayor seriedad.

Como parte del análisis, presentamos los consumos correspondientes a 2025 de las fuentes de emisión evaluadas en 2024 para el respectivo análisis comparativo.



Consumo total				
		2024	2025	%Var
Energía	kWh	89.807	80.519	-10%
Agua	m ³	716	894	25%
Residuos	Kg	2.775	2.778	0.1%
Desplazamiento de colaboradores	Km	2.674.831	3.846.920	44%

Consumo Per cápita				
		2024	2025	%Var
Energía	kWh	102	82	-20%
Agua	m ³	0.81	0.91	12%
Residuos	Kg	3.15	2.83	-10%
Desplazamiento de colaboradores	Km	3.039.58	3.913.45	29%

Durante 2025, el consumo total evidencia diferentes tendencias asociadas principalmente al crecimiento operativo y la consolidación regional. Se observa una reducción del 10% en el consumo de energía (de 89.807 a 80.519 kWh), atribuida a eficiencias en el uso de computadores e iluminación, este último como consecuencia de la remodelación de las instalaciones principales en Bogotá. En contraste, el consumo de agua aumentó un 25% (de 716 a 894 m³), y el desplazamiento de colaboradores creció un 44% (de 2.674.831 a 3.846.920 km), variaciones explicadas por la entrada en operación de nuevas instalaciones que alojan a más colaboradores en un espacio de mayor bienestar dado por la remodelación sumado a un mayor nivel de presencialidad por la consolidación de operaciones a nivel Interaméricas. Por su parte, la generación de residuos se mantuvo estable (+0,11%), reflejando la efectividad de las acciones de sensibilización y la implementación de nuevos puntos ecológicos, que han permitido mitigar el impacto del incremento en el número de colaboradores.

El análisis per cápita evidencia mejoras en eficiencia en algunos frentes y presiones en otros, coherentes con la expansión organizacional (incremento del 12% en el número de colaboradores). El consumo de energía por colaborador disminuyó un 20% (de 102 a 82 kWh), evidenciando avances en eficiencias derivadas principalmente de la optimización de las instalaciones. De igual forma, la generación de residuos por persona se redujo un 10% (de 3,15 a 2,83 kg), como resultado de las estrategias de sensibilización y gestión implementadas.

En cambio, el consumo de agua per cápita aumentó un 12% (de 0,81 a 0,91 m³) y los desplazamientos por colaborador un 29% (de 3.039,58 a 3.913,45 km), en línea con la mayor ocupación de instalaciones y el incremento de la presencialidad por las razones expuestas anteriormente. En conjunto, estos resultados reflejan un equilibrio entre el crecimiento de la operación y los esfuerzos de eficiencia, con oportunidades claras de mejora en la gestión del agua y la movilidad sostenible.





TABLA GRI

Anexo – alineación con NIIF de sostenibilidad

En el marco de nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua, este informe de sostenibilidad marca el inicio de la adopción progresiva de las Normas Internacionales de Información Financiera en Sostenibilidad (NIIF S1 y S2), emitidas por el International Sustainability Standards Board (ISSB). Esta adopción busca fortalecer la calidad, comparabilidad y utilidad de la información divulgada sobre riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, así como su impacto en la posición financiera y el desempeño de la organización.

Como parte de este proceso de adopción progresiva de las NIIF S1 y S2, se ha realizado un mapeo de los indicadores GRI que permiten cubrir los requerimientos de divulgación establecidos por el ISSB. Esta alineación facilita la integración de marcos internacionales en un único sistema de reporte, asegurando coherencia, comparabilidad y utilidad para los grupos de interés.

NIIF S1 - Requerimientos generales de sostenibilidad

PILAR	INDICADOR	GRI	PÁGINA
GOBERNANZA	ESTRUCTURA DE GOBIERNO, FUNCIONES DE SUPERVISIÓN, ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	GRI 2-9 a 2-7	
ESTRATEGIA	COMPROMISOS ESTRATÉGICOS, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SOSTENIBILIDAD	GRI 2-22 a 2-26	
GESTIÓN DE RIESGOS	PROCESOS DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE TEMAS MATERIALES Y RIESGOS	GRI 3-1, 3-2	
MÉTRICAS Y OBJETIVOS	ENFOQUE DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE DESEMPEÑO	GRI 3-3	

NIIF S2- Divulgación sobre riesgos y oportunidades climáticas

ASUNTO	INDICADOR	GRI	PÁGINA
EMISIONES DE GEI	EMISIONES DIRECTAS, INDIRECTAS Y OTRAS EMISIONES DE GEI.	GRI 305-1, 305-2, 305-3	
CONSUMO ENERGÉTICO Y RESIDUOS	CONSUMO DE ENERGÍA, RESIDUOS GENERADOS	GRI 302-1, 306-3	
GOBERNANZA CLIMÁTICA	SUPERVISIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO POR PARTE DEL CONSEJO	GRI 2-112, 2-13	

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
GRI 2: contenidos generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	Ver Capítulo Carta de presidente - Pág 2. Ver Capítulo Acerca de este informe - Pág 6			
	2-2:Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Ver Capítulo Acerca de este informe - Pág 6 Ver Capítulo BDO en el mundo - Pág 8 Ver Capítulo BDO Interaméricas- Pág 9			
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Ver Capítulo Acerca de este informe - Pág 7			
	2-4: Actualización de la información	Ver Capítulo Acerca de este informe - Pág 8			
	2-5: Verificación externa		No procede		Este informe no fue sometido a verificación externa.
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Ver Capítulo BDO en el Colombia - Pág 9 Ver Sección ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL PARA CADA SECTOR			
	2-7: Empleados	Ver Capítulo BDO en el Colombia - Pág 10 Ver Capítulo EL TALENTO QUE IMPULSA NUESTRA LABOR - Pág 35			
	2-8: Trabajadores que no son empleados				En nuestra firma, el 3,9% están vinculadas mediante contratos no directos, como servicios tercerizados o consultorías.
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
GRI 2: contenidos generales 2021	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS Pág 16			
	2-15: Conflictos de interés	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS Pág 16 Ver Capítulo Ética, transparencia e integridad - Pág 16			
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS Pág 16 Ver Capítulo Ética, transparencia e integridad - Pág 47			
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16			
	2-19: Políticas de remuneración		No procede		Contenido de carácter confidencial por las políticas de la firma y seguridad de la información
	2-20: Proceso para determinar la remuneración		No procede		Contenido de carácter confidencial por las políticas de la firma y seguridad de la información
	2-21: Ratio de compensación total anual		No procede		Contenido de carácter confidencial por las políticas de la firma y seguridad de la información
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Ver Sección Estrategia de sostenibilidad - Pág 21			
	2-23: Compromisos y políticas	Ver Sección Estrategia de sostenibilidad - Pág 21 Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 29			
2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Ver Capítulo DECISIONES RESPONSABLES QUE FORTALECEN A QUIENES CONFIAN EN NOSOTROS - Pág 16 Ver Capítulo Ética, transparencia e integridad - Pág 47				

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
GRI 2: contenidos generales 2021	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	Ver Sección PRIORIDADES ASG QUE ORIENTAN NUESTRA GESTIÓNs - Pág 23 Ver Capítulo Ética, transparencia e integridad - Pág 47			
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ver Capítulo Ética, transparencia e integridad - Pág 47			
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Ver Capítulo Ética, transparencia e integridad - Pág 48 Ver Capítulo Gestión de riesgos - Pág 53			
	2-28: Afiliación a asociaciones	Ver Sección -ALIANZAS- Pág 65			
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	Ver Sección Grupo de interés - Pág 22			

TEMAS MATERIALES

GRI 3: tema material 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Ver Capítulo PRIORIDADES ASG QUE ORIENTAN NUESTRA GESTIÓN - Pág 23			
	3-2: Lista de temas materiales	Ver Capítulo PRIORIDADES ASG QUE ORIENTAN NUESTRA GESTIÓN - Pág 23			

CALIDAD Y EXPERIENCIA DEL CLIENTE

GRI 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 29			
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204: Contenidos sobre gestión de temas	Ver Sección COMPROMISOS BIC, UNA FIRMA CON PROPÓSITO			
Indicadores propios	CA.1. Excelencia del cliente - NPS	Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 29			
	CA.2. Cumplimiento Plan IQ&R Anual	Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 30			

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
Indicadores propios	CA.3. Requerimientos Evaluación de riesgos de aceptación y continuidad de clientes	Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 31			
	CA.4. Cumplimiento Plan de Monitoreo	Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 32			
	CA.5.Eficacia Implementación de Controles	Ver Capítulo CALIDAD QUE INSPIRA CONFIANZA - Pág 33			
CADENA DE SUMINISTRO					
GRI 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE - Pág 32			
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Ver Capítulo CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE - Pág 33			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Ver Capítulo CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE - Pág 34			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Ver Capítulo CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE - Pág 35			
ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD					
GRI 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo -ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD - Pág 47			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ver Capítulo -ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD - Pág 48			
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ver Capítulo -ÉTICA, TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD - Pág 49			

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
GRI 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo EL TALENTO QUE IMPULSA NUESTRA LABOR - Pág 34			
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Ver Capítulo EL TALENTO QUE IMPULSA NUESTRA LABOR - Pág 35			
	401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Ver Capítulo EL TALENTO QUE IMPULSA NUESTRA LABOR - Pág 36			
	401-3: Permiso parental	Ver Capítulo EL TALENTO QUE IMPULSA NUESTRA LABOR - Pág 37			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-9: Lesiones por accidente laboral	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	Ver Sección -SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
GRI 404: Formación y educación	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	Ver sección -IMPULSAMOS EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y EL APRENDIZAJE CONTINUO - Pág 36			
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Ver sección -IMPULSAMOS EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y EL APRENDIZAJE CONTINUO - Pág 37			
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Ver sección -IMPULSAMOS EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y EL APRENDIZAJE CONTINUO - Pág 38			

GESTIÓN DE RIESGOS

Gri 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo EL TALENTO QUE IMPULSA NUESTRA LABOR - Pág 34			
---------------------------	--------------------------------------	--	--	--	--

INNOVACIÓN

Gri 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo INNOVACIÓN APLICADA AL NEGOCIO Pág 55			
Indicadores propios	Propio IN-01. Cumplimiento en la entrega de RPAS	Ver Capítulo INNOVACIÓN APLICADA AL NEGOCIO Pág 56			
	Propio IN-02. Cumplimiento en la entrega de ChatBots	Ver Capítulo INNOVACIÓN APLICADA AL NEGOCIO Pág 57			
	Propio IN-03. Cumplimiento en la entrega de Aplicaciones	Ver Capítulo INNOVACIÓN APLICADA AL NEGOCIO Pág 58			
	Propio IN-04. Cumplimiento en la entrega de Dashboards	Ver Capítulo INNOVACIÓN APLICADA AL NEGOCIO Pág 59			

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Gri 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 57			
---------------------------	--------------------------------------	--	--	--	--

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
Indicadores propios	S.I.1. Cultura y Apropiación SGSI: Porcentaje de participación de personas en capacitaciones y campañas de ingeniería social.	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 58			
	S.I.2. Actualización de activos de información	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 59			
	S.I.3. Gestión de Incidentes de seguridad SGSI	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 60			
	S.I.4. Cierre de Acciones Correctivas	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 61			
	I.T.1. Disponibilidad del servicio de Mesa de Ayuda	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 62			
	I.T.2. Requerimientos/incidentes atendidos en el período	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 63			
	I.T.3. Cumplimiento cronograma de backups del servidor de archivos	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 64			
	I.T.4. Cumplimiento de Backups de datos Dynamic NAV	Ver Capitulo TECNOLOGÍA QUE GARANTIZA SEGURIDAD Y CONTINUIDAD OPERATIVA - Pág 65			
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN					
Gri 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo Diversidad, Equidad e Inclusión - Pág 44			
Gri 3: tema material 2021	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Ver Capítulo Diversidad, Equidad e Inclusión - Pág 44			
	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ver Capítulo Diversidad, Equidad e Inclusión - Pág 44			
INVERSIÓN A COMUNIDADES					
Gri 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo Inversión en comunidades - Pág 65			

Estándar GRI/ Indicador propio	Indicador	Ubicación	Omisión		
			Requisitos omitidos	Razón	Explicación
GESTIÓN AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO					
Gri 3: tema material 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
	302-4: Reducción del consumo energético	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5: Consumo de agua	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
GRI 306: Residuos 2020	306-3: Residuos generados	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
	306-5: Residuos destinados a eliminación	Ver Capítulo Gestión ambiental y cambio climático - Pág 60			
TEMAS NO MATERIALES					
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Ver sección GENERACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE VALOR - Pág 15			

