

**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD**

2016





INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2016

Tabla de contenido

Contenido

Tabla de contenido	2
Mensaje del CEO	6
Nuestra Organización	8
Nuestro Portafolio	10
Servicios y soluciones más importantes	10
Nuestras Sedes	13
Nuestros Clientes.....	14
Propiedad y forma jurídica	15
Empleados Directos	15
Nuestras operaciones	16
Nuestras Ventas.....	17
Nuestro Equipo de Trabajo.....	17
Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por género	18
Número total de empleados por tipo de empleo (tiempo completo y medio tiempo) por género	18
Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por región.....	19
Nuestra Cadena de abastecimiento	20
Cambios trascendentales 2016.....	20
¿Cómo gestionamos el riesgo?	22
Política del Sistema de Gestión Integral	22
Sagrlaft.....	22
Comité de Administración del Riesgo (CAR).....	22
Iniciativas externas	23
Asociaciones y alianzas.....	23
Nuestros Estados Financieros.....	24
Soñando con un mundo mejor Desafíos 2016	25





Nuestros Valores y Principios	26
Ética e integridad.....	27
Acuerdo de Transparencia:.....	27
Reglamento interno de trabajo.:	27
Comité de convivencia.....	28
Gobernanza	28
Gobierno corporativo	28
Acuerdos de Negociación Colectiva	28
Participación e Involucramiento de nuestros Grupos de interés	28
Clientes	29
Proveedores.....	29
Colaboradores y sus familias	30
PROGRAMA DE BIENESTAR.....	30
GESTORES SAVAPT.....	31
Comunidades	32
Gobierno.....	33
Elaborando el primer reporte.....	34
Re- expresión	34
Periodo y ciclo reportado	34
Dudas e información adicional sobre este reporte	35
Declaración del informe de Conformidad con GRI	35
Verificación Externa:.....	35
Materialidad	36
Lista de temas materiales.....	36
Análisis de materialidad.....	37
Capital Humano motivado.....	40
Recolección y disposición adecuada de RAES.....	41
Sensibilización de impactos ambientales.	42
Alianzas para proyectos sostenibles.....	42
Satisfacción de cliente.	42
Innovación.	42
Gestión de los temas materiales 2016 con más detalle y desde nuestros objetivos de sostenibilidad SAVAPT: .	43
Trabajo decente y Crecimiento económico.....	43
Salud y Bienestar en el Trabajo	43





Paz, Justicia e instituciones sólidas.....	44
Alianzas para lograr los objetivos	44
Nuestro Desempeño Económico	45
Valor económico directo generado y distribuido	45
Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.....	45
Valor pagado por concepto de pensiones 2016.....	46
Asistencia financiera recibida del gobierno.....	47
El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.....	47
Proyecto Nueva Sede: El grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados.....	47
Impactos económicos indirectos significativos	47
Proporción de gastos en proveedores locales.....	47
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48
Nuestro desempeño Ambiental.....	49
Materiales utilizados en la fabricación	49
Nuestra Huella de Carbono	49
Huella de Carbono en Sedes Administrativas.....	49
Huella de agua y energía	50
Gestionando la huella de agua	51
Gestión de residuos	51
Reducción de impresión	52
Nuestro acercamiento ambiental.....	52
Digital Green.....	52
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.....	52
Nuestro Desempeño Social.....	53
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	53
Beneficios a empleados de tiempo completo	55
Permiso parental	57
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	57
Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	58
El COPASST:.....	58
Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales	58
Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.....	58
Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.....	58





Formación y enseñanza	59
Promedio de horas de entrenamiento	59
Tipo y alcance de los programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados.	59
Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión regular de desempeño y de desarrollo de carrera	60
Diversidad en órganos de Gobierno y empleados.....	60
Ratio del Salario base y de la remuneración de mujeres frente a los hombres.....	61
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	61
Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y Negociación colectiva podría estar en riesgo.	61
Operaciones y Proveedores con Riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.....	61
Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	61





Mensaje del CEO



Jorge Luis Oviedo

Hoy orgullosamente celebramos tres décadas de historia enmarcada por un trabajo de alta calidad, honesto, transparente, apoyados por un grupo humano conformado por más de cuatrocientos trabajadores, de los cuales más del 50% son Ingenieros, Tecnólogos y personal técnico. Agradezco inmensamente a la Familia Colsof por su entrega y pasión por el Trabajo durante estos años.

Agradezco también, al Ministerio de las TIC y al Senado de la República por impulsar a lo largo y ancho del país la adopción de las tecnologías para la transformación digital de nuestra nación apoyada con la utilización de energías limpias que contribuyen a la eliminación del CO2. Esto busca cambiar nuestra historia de consumidores de Tecnologías poco amigables con nuestro ambiente a ser Generadores de Tecnologías limpias y con ahorro de consumo de papel y agua.

El conocimiento siempre ha sido nuestro mayor activo. Nuestra misión incluye transferir y gestionar nuestros conocimientos a la comunidad de empresas que son nuestros clientes para potencializarlos y ayudarlos a adoptar los cambios tecnológicos que cada día son más frecuentes, a mejorar sus procesos y a implementar procesos amigables con el medio ambiente, promoviendo la conservación de los recursos naturales y dando disposición a los elementos contaminantes que se generan.

Con mucha humildad puedo contarles que, a lo largo de nuestra historia, en Colsof han tenido hogar y familia varios muchachos que jamás la tuvieron, fueron recuperados por IDIPRON (Instituto Distrital para la protección de la Niñez y la Juventud, como se llamaba en aquella época) y nuestros trabajadores los han acogido, los han recibido con amor y los han acompañado en su crecimiento profesional. Hoy son excelentes ciudadanos. De esta manera hemos atendido nuestra responsabilidad social con la comunidad menos favorecida.

También hemos vinculado personal en situaciones de capacidades diferentes como problemas auditivos y de habla, e incluso personas que han perdido movilidad en diferentes partes de su cuerpo. Hoy son personas que tienen trabajos claves en nuestra compañía y que cuya vida profesional se continúa desarrollando.

Nuestra mayor preocupación ha sido alcanzar un gran aporte a la sostenibilidad del planeta y convertir a Colsof en una empresa que promueva las diferentes políticas de conservación del planeta apoyados en nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Estamos estudiando todos los avances de la tecnología y reinventando nuestra visión con los nuevos modelos de "Todo como un Servicio" el cual permite a nuestros clientes obtener servicios de alta tecnología con las mejores prácticas en sostenibilidad ambiental y pagar solamente por el uso.

Este panorama nos hace gratamente optimistas con nuestro futuro: lo vemos Pleno de oportunidades. La apropiación tecnológica en nuestro país se encuentra en niveles incipientes y buscamos ser parte de una transformación que genere desarrollo social.



Estamos en la tarea de encontrar nuevas tecnologías para Innovar nuestra oferta de productos y servicios incluyendo soluciones de energías renovables, que utilicen la luz solar o el viento como fuente de Generación Eléctrica limpia. Esta es nuestra mayor contribución con la sostenibilidad ambiental al reducir la emisión de CO2 en los próximos dos años, dado que nuestro mercado tecnológico está finamente unido con las energías renovables y un mundo sostenible.

En el campo de Innovación con Internet de las cosas, estamos aprovechando la reutilización de elementos producto del reciclaje electrónico de los equipos que podrían estar contaminando el planeta.

Nos sentimos comprometidos con la conservación de nuestro planeta y continuaremos desarrollando productos novedosos para lograrlo.

Nuestro compromiso es social, ambiental, económico, y en todo aspecto. Nuestro compromiso es con la transparencia, con el respeto a los derechos humanos, con la equidad y la paz. Nuestro compromiso es con un mundo mejor, libre de corrupción, lleno de oportunidades de desarrollo. Generar empresa en nuestro país no es fácil, y ha sido nuestro mayor sueño, gracias al equipo de trabajo que nos ha apoyado en cumplirlo, gracias a nuestros proveedores y clientes que han soñado con nosotros. Hoy los invito a seguir soñando por la sostenibilidad enmarcada dentro de principios que guarden y protejan la integridad de nuestras empresas, de la sociedad y de nuestro entorno ambiental

Jorge Luis Oviedo
CEO COLSOF SA





Nuestra Organización

Colsof S.A.

102-1 – 102a

Somos Colombiana de Software y Hardware – COLSOF S.A, empresa líder en el sector dedicada en integrar y suministrar soluciones tecnológicas de informática en Colombia, cuyo propósito es garantizar que nuestros clientes obtengan el máximo provecho de su infraestructura, y de esta manera aumenten su competitividad en el mercado.

Desde nuestra fundación en 1987, nos hemos mantenido a la vanguardia de los últimos adelantos tecnológicos, y hoy somos líderes en la región. Contamos con un excelente grupo de profesionales especializados, que se encargan de acompañar todos nuestros procesos comerciales, con el fin de dar soporte las empresas que acceden a nuestras soluciones.

Alianzas y certificaciones con los más importantes fabricantes líderes tecnológicos del mercado como son HP, Dell, Microsoft entre otros, lo que nos ha permitido ofrecer el mejor valor agregado a nuestros clientes.

Misión

Proveer soluciones de tecnología Innovadoras que ayuden a nuestros clientes a ser exitosos en sus negocios, con beneficios para nuestros trabajadores y accionistas, protegiendo el ambiente a través del desarrollo sostenible.



Visión

Ser reconocido a nivel nacional y en la comunidad andina como el proveedor de soluciones innovadoras de tecnología.

Resumen Ejecutivo

Este informe pretende compartir a nuestros grupos de interés la experiencia y avance de Colsof en términos de Sostenibilidad y Responsabilidad Social del año 2016.

Se plantea además del compromiso de nuestras directivas a través del mensaje de nuestro CEO, los aspectos materiales relevantes para la compañía y todas las iniciativas y logros en los frentes social, ambiental y económico que fueron desarrolladas a través de nuestro programa interno de Desarrollo Sostenible SAVAPT.

Más allá de la mera formalidad, buscamos inspirar a los lectores para seguir en este camino de construcción colectiva y tomar un papel más activo en los temas globales.





Nuestro Portafolio

Servicios y soluciones más importantes

102-2b

Somos líderes en el sector de tecnología en la integración de soluciones de TI en Colombia tanto de infraestructura como nube y productos como servicio, mesa de ayuda y servicios pre y pos venta, entre otros:

Servicios



**Outsourcing de
Impresión**



**Outsourcing de
Infraestructura**



Mesa de Servicio



**Mantenimiento
preventivo y correctivo**



Soporte post-garantía



**Administración de
Datacenter**



**Instalación de
infraestructura**



Soluciones



Consultoría en
infraestructura



Consultoría en seguridad
de la información



Consultoría en Protección
de Datos Personales



Soluciones para
Educación



Gestión Documental



Solución de
Virtualización



Comunicaciones
Unificadas



Colaboración

Hardware

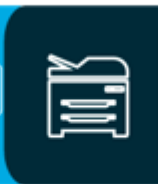
Impresoras

Almacenamiento

Partes y
Accesorios



Portátiles
y Desktop



Infraestructura



Networking



Movilidad



Soluciones de Software



Nube



Disaster Recovery Plan



Centro Alterno



Software AS a Service



Canales Comunicación



Administración De Aplicaciones



Colocation Datacenter Tier iv plan



Servidores en la nube



Escritorios en la nube



Backup y almacenamiento en la nube

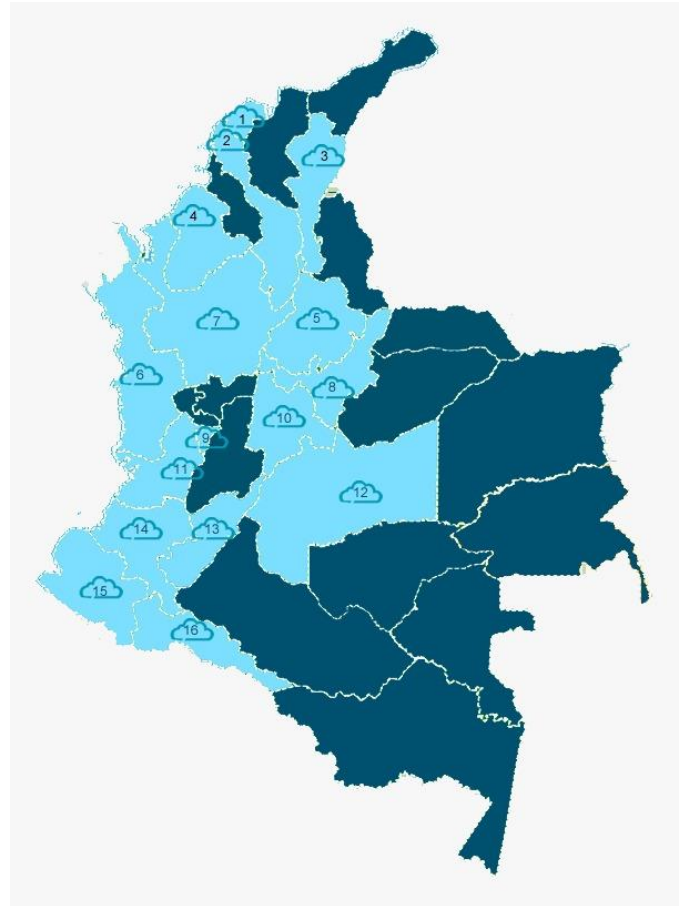


Nuestras Sedes

102-3 102-4, 102-6

Cubrimiento Nacional

1. Barranquilla
2. Cartagena
3. Valledupar
4. Montería
5. Bucaramanga
6. Quibdó
7. Medellín
8. Tunja
9. Manizales
10. Bogotá
11. Cali
12. Villavicencio
13. Neiva
14. Popayán
15. Pasto
16. Mocoa





Oficina Principal y Bodegas

Complejo Logístico Industrial de Siberia
Vía Siberia Cota 100 Mts
Bodega 44 y 45. Correo:
soluciones@colsof.com.co
Teléfono: 2912000

Centro de Operaciones y Servicios

Calle 80 km 1.5 Parque Agroindustrial de Occidente
Bodega 100, módulo 3

Bodega Sabaneta

Sucursal Antioquia Cra43 # 61sur-152Bodega 141
Ciudadela Industrial Sabaneta, Sabaneta-Antioquia

Oficina Medellín

Carrera 43A # 1A SUR-100
Edificio Sudameris Oficina 904 (Milla de Oro)

Oficina Barranquilla

Carrera 47 # 79-01
Teléfono : 360-56-21
Oficina Cali
Calle 24 Norte # 5N-34
Local 8, Centro Comercial Astrocentro
teléfono: 6689994

Oficina Cali

Carrera 100 No 5-169 CC Unicentro, centro empresarial ofc 314C

Nuestros Clientes



AERONÁUTICA CIVIL
Unidad Administrativa Especial



Oleoducto de los Llanos Orientales S.A.



Oficina de Investigación y Normas



FINDETER



FONADE
Proyectos que transforman vidas



Superintendencia de Sociedades



IDEA
Instituto para el Desarrollo de Antioquia



IOM • OIM



ICETEX
Invertimos en el talento de los colombianos





Más sobre nosotros...

Propiedad y forma jurídica

102-5

Colsof S.A, es una sociedad anónima constituida conforme a la legislación colombiana, que ha construido empresa durante 29 años y que hoy cuenta con un equipo de trabajo comprometido, único, genuino y lleno de propósitos de sostenibilidad.

Empleados Directos

102-7

No. Colaboradores	COLSOF
MUJERES	122
HOMBRES	339
TOTAL	461





Nuestras operaciones

102-7 a ii, v

En 2016, contamos con importantes proyectos a nivel nacional, entre los cuales están los siguientes:

Banco Agrario, Cancerológico, Banco de la República, Fonade, Universidad Libre, Findeter, Ministerio de Cultura, Colvanes, Ministerio de Defensa, Comfama, Suppla, Alquería, Mexichem Colombia, Coomeva, 3M, entre otros.



Nuestras Ventas

102-7 a iii

En el año 2016 facturamos casi 139 mil millones de pesos de los cuales el 80% fueron en entidades gubernamentales. Del total de las ventas el 40% correspondieron a servicios y el 60% se facturó en productos. El crecimiento económico en ventas respecto al año 2015 fue del 7%

Nuestro Equipo de Trabajo

En Colsof contamos con un capital humano dispuesto y comprometido con la organización y sus sueños. Somos 122 mujeres y 339 hombres apasionados que trabajamos todos los días con una fuerte orientación al servicio y dando lo mejor para aportar desde nuestro rol al crecimiento de nuestro país.

Somos un equipo de diferentes lugares del país, con gustos y sueños diversos. Personas que nos inspiran con capacidades diferentes por lo que orgullosamente podemos decir que contamos con una política de inclusión laboral en la que cada ser humano es valorado e incluido en el mundo laboral.



José Andrés Chica, 30 años en la empresa

A continuación, se detalla el tipo de contrato de nuestros colaboradores especificado por género y región:





Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por género

102-8

En Colsof se venden contratos de servicio que se establecen por uno, dos o tres años, por lo tanto, el personal de servicio que va para dichos contratos se contrata por obra o labor. Todas las áreas administrativas y de ventas tienen contrato a término indefinido.

TIPO DE CONTRATO	COLSOF	
	MUJER	HOMBRE
OBRA O LABOR	58	200
INDEFINIDO	53	122
FIJO	4	0
APRENDIZAJE	7	17
TOTAL	122	339

Número total de empleados por tipo de empleo (tiempo completo y medio tiempo) por género

102-8

El 99% del personal está contratado tiempo completo. Solo una persona tiene contrato por medio tiempo

TIPO DE EMPLEO	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
MEDIO TIEMPO	1	0
TIEMPO COMPLETO	121	339
TOTAL	122	339

*Los datos sobre los empleados fueron suministrados por el área de Talento Humano basados en los datos reales de contratación. 102 8 f.



Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por región

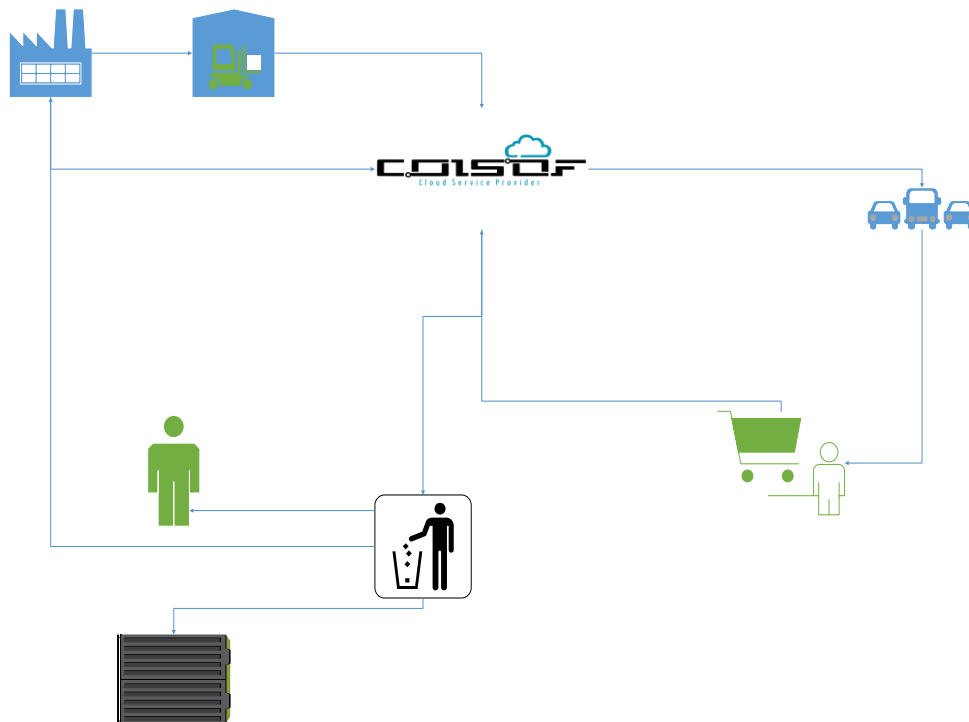
102-8 b

REGION	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
APARTADO		1
ARAUCA		1
ARMENIA		1
BARRANCABERMEJA		1
BARRANQUILLA	5	8
BOGOTA	62	155
BUCARAMANGA	1	3
BUENAVENTURA		2
CALI	2	17
CARTAGENA		7
COTA	45	81
CÚCUTA		5
FLORENCIA		1
GIRARDOT		1
IBAGUE		2
IPIALES		2
LETICIA		1
MAICAO		1
MANIZALES		4
MEDELLIN	4	12
MONTERIA		3
NEIVA		3
PALMIRA		1
PAMPLONA		1
PASTO	1	1
PEREIRA		3
POPAYAN	1	2
QUIBDO		1
RIOHACHA		1
SAN ANDRES		1
SANTA MARTA		2
SINCELEJO		2
SOGAMOSO		1
TULUA		1
TUMACO		1
TUNJA		3
URABÁ		1
VALLEDUPAR	1	1
VILLAVICENCIO		3
YOPAL		1
TOTAL	122	339



Nuestra Cadena de abastecimiento

102-9



Colsof le compra a fabricantes de gran trayectoria y reconocidos a nivel nacional e internacional. Dentro de la cadena de abastecimiento se involucran empresas colombianas y microempresarios que nos ayuden en el proceso de entrega efectiva.

El 80% de los clientes del COLSOF, corresponde a entidades estatales, el 2% corresponde a entidades del sector privado.

Dentro de su cadena de abastecimiento se destaca la participación del Programa de Recolección de RAES Y POSTCONSUMO, a este programa pertenecen el 3% de nuestros clientes durante el 2016, se recogieron 42,759 kg de RAES que ingresaron a este programa.

Cambios trascendentales 2016

102-10

Rediseñamos nuestra **estructura organizacional** con el fin de mejorar nuestros indicadores de servicio e incrementar la comunicación con nuestros clientes haciendo mayor presencia y contacto con los mismos. Así, por ejemplo, se creó un perfil específico para nuevos negocios y mantenimiento de cuentas: **Key Account Manager** con el fin de focalizar la atención comercial.

La empresa desarrolló iniciativas que tienen como fin lograr que la gente que trabaja con nosotros se sienta más feliz, a gusto y que incrementen su calidad de vida. Para lograrlo, estamos implementando espacios que desarrollen competencias personales y de grupo hacia el fortalecimiento del capital social.



Por último, es importante mencionar que estamos preparando un gran cambio para finales del año 2017, se trata de un proyecto de nuevas oficinas siendo coherentes con nuestra estrategia de sostenibilidad. Dichas instalaciones serán ambientalmente amigables con el fin de disminuir nuestra la huella de carbono, contarán con espacios que propician el bienestar en nuestros empleados y visitantes como gimnasio, salas de relajación, de lactancia, salas de innovación, diferentes tipos de oficinas, entre otros.





¿Cómo gestionamos el riesgo?

Política del Sistema de Gestión Integral

102-11

Proveer soluciones de tecnología Innovadoras que ayuden a nuestros clientes a ser exitosos en sus negocios, con beneficios para nuestros trabajadores y accionistas, promoviendo un ambiente sano de convivencia laboral y protegiendo el ambiente a través del desarrollo sostenible aplicando los siguientes principios corporativos:

- Identificar riesgos, evaluarlos, valorarlos e implementar los respectivos controles.
- Cuidar y preservar la infraestructura, los activos y la información de la organización.
- Prevenir y mitigar el impacto ambiental negativo y optimizar el uso de los recursos naturales en el desarrollo de nuestras actividades.
- Prevenir accidentes y enfermedades profesionales ocasionadas en el trabajo diario.
- Lograr la satisfacción de nuestros clientes internos y externos a través del cumplimiento de los ANS pactados.
- Adoptar las medidas preventivas necesarias en el control del riesgo de lavado de activos, de la financiación del terrorismo, el contrabando y la corrupción.
- Preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la organización.
- Fomentar la responsabilidad social con nuestros grupos de interés.
- Cumplir con los requisitos legales, normativos y de otra índole aplicable a nuestra organización.
- Optimizar y mejorar continuamente los Sistemas de Gestión implementados en nuestra organización.

Los directivos de COLSOF S.A nos comprometemos a divulgar esta Política a nuestros trabajadores, proveedores y partes interesadas y a destinar los recursos de toda índole necesarios para su ejecución.

Sagrlaft

Nuestro Sistema de autocontrol y gestión del riesgo para la prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, permite una constante revisión de nuestros grupos de interés y una mayor transparencia en las operaciones. No apoyamos ninguna operación ilícita ni cuyo origen no provenga de las operaciones ordinarias del negocio.



Comité de Administración del Riesgo (CAR)

El comité CAR está formado por diferentes personas del equipo de trabajo. Su función es recibir cualquier reporte de operación sospechosa respecto a los riesgos establecidos en la matriz de riesgo de nuestro sistema de autocontrol y gestión del riesgo (SAGRLAFT).

Iniciativas externas

102- 12

Debido al compromiso de Colsof con el desarrollo sostenible, se han realizado alianzas con gremios y entidades como Fenalco Solidaria, para luchar conjuntamente en prácticas que aporten al desarrollo social económico y ambiental. En noviembre del año 2016 fue entregado el certificado de Responsabilidad Social después de haber realizado un diagnóstico inicial y propuesto al interior de la compañía un plan de oportunidades de mejora en las tres dimensiones basados en el trabajo constante por los seis objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 foco en la organización.

Colsof también cuenta con una alianza especial con el programa de recolección selectiva de tecnología obsoleta y/o en desuso y es un gran aportante de residuos para el tratamiento adecuado de RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos)



Entrega:
Certificado Fenalco Solidario

Asociaciones y alianzas

102-13

Hemos desarrollado fuertes vínculos con los líderes del mercado tecnológico, Corporaciones, Empresas de recolección de RAEEs, entre otros.

- Fenalco Solidario
- Fenalco
- HP Planet Partners
- Lu Pingguo S.A.S.
- Asooccidente



Nuestros Estados financieros

102-45

COLSOF S.A

NTT: 800,015,583-1

Estado de situación financiera clasificado individual

Al 31 de diciembre de 2016, 2015 y 01 de enero de 2015

Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-16	31-12-15	01-01-15
ACTIVOS				
Efectivo y equivalentes al efectivo	3	896.055	1.257.972	2.782.194
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar - corriente	4	19.968.055	21.167.877	8.311.682
Existencias corrientes	5	9.965.618	3.208.963	6.136.449
Activos por impuestos corrientes - corriente	6	2.458.955	2.327.286	1.205.004
Activos mantenidos para la venta		0	0	0
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES		33.286.683	27.962.098	18.435.329
Activos intangibles		0	0	3.505
Propiedades, planta y equipo	7	18.903.755	39.228.092	10.354.199
Activos por impuestos diferidos	8	159.987	646.639	193.745
TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES		19.063.742	39.874.731	10.551.449
TOTAL ACTIVOS		52.350.425	67.836.829	28.986.778
PASIVOS				
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	9	17.824.198	11.190.130	11.999.460
Pasivos por impuestos corrientes	10	1.628.770	2.918.208	197.053
Otros pasivos financieros corrientes	11	7.236.317	17.584.936	2.438.787
Otros pasivos no financieros corrientes	12	113.996	65.547	71.093
Total de pasivos corrientes		26.803.281	31.758.821	14.706.393
Pasivo por impuestos diferidos	13	116.889	63.836	61.473
Otros pasivos financieros no corrientes	11	4.399.811	20.778.150	2.155.580
TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES		4.516.700	20.841.986	2.217.053
TOTAL PASIVOS		31.319.981	52.600.807	16.923.446
PATRIMONIO				
Capital emitido	14	14.500.000	11.000.000	9.000.000
Ganancias acumuladas		744.593	1.138.391	740.993
Efectos en convergencia	15	280.500	280.500	280.500
Otras reservas	16	1.041.511	756.410	613.585
Resultado integral del año		4.465.840	2.060.721	1.428.254
TOTAL PATRIMONIO		21.032.444	15.236.022	12.063.332
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		52.350.425	67.836.829	28.986.778


JORGE OVIEDO HERNÁNDEZ
 Representante Legal


SANDRA P. MEDINA
 Contador Público
 T.P. 119967-T


Hector Orlando Rodríguez
 Revisor fiscal
 T.P. 2174-T



Soñando con un mundo mejor: Desafíos 2016

102-15

Colsof S.A durante **29** años de trayectoria ha sumado grandes esfuerzos de dedicación y consolidación en el mercado colombiano. Este liderazgo se ve reflejado no solo en la visión de negocios sino en el compromiso social de los directivos y colaboradores quienes le apuestan a una estrategia de Desarrollo Sostenible, es decir asegurar la viabilidad económica equilibrada con el desarrollo social y ambiental.

El sueño siempre ha sido el de lograr el balance en todas nuestras acciones para incrementar los impactos positivos y disminuir los impactos negativos que la operación genera o tiene a su alcance con la convicción que aportar a la consecución de un mundo mejor para todos.

Respecto a tema ambiental en particular, vemos con preocupación el efecto de las acciones que como seres humanos estamos generando y hoy son visibles en el cambio climático. En nuestro caso, al hacer parte del sector de Tecnología tenemos especial responsabilidad social con el manejo y tratamiento de Residuos eléctricos y electrónicos (RAEES); debemos gestionarlos y además sensibilizar a la comunidad sobre el uso y desuso de los mismos. Además, como actores activos debemos identificar tecnologías ambientalmente amigables con el planeta.

En cuanto al tema social se detectaron diversos temas en los que podemos influir. Por un lado, no podemos ser ajenos a la “era de las personas” donde como su nombre lo indica el ser humano es protagonista, por tanto, el reconocimiento, el bienestar, ambientes sanos y seguros son temas relevantes en las organizaciones. Adicionalmente, el estrés es un riesgo psicosocial latente en la vida laboral que debe ser prevenido.

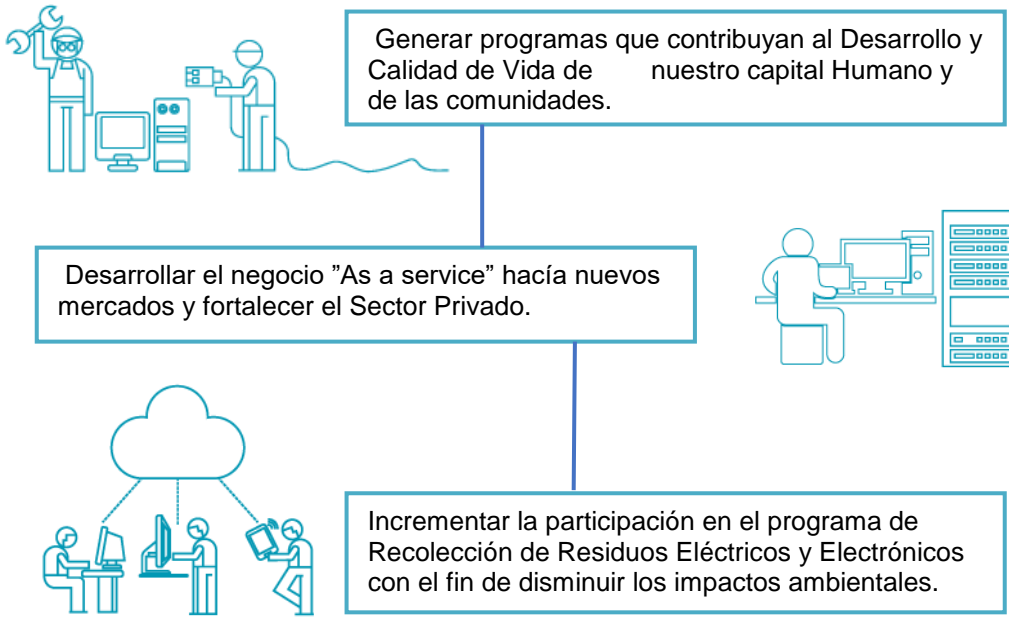
Por lo anterior, La empresa ha propiciado diferentes espacios, actividades y entrenamientos que tienen como fin lograr que las personas que trabajan en Colsof se sientan más felices, a gusto y que incrementen su calidad de vida.

Por último, en el entorno económico vemos que el mercado se ha transformado y gestionar el conocimiento e información es cada vez más necesario en una economía globalizada. Por tanto, vemos que tener una disposición “as a Service” debe ser la forma en la que debemos adaptarnos a dichas exigencias.

En 2016 todas las iniciativas que veníamos desarrollando se estructuraron de tal manera que nuestro primer gran objetivo fue Implementar una cultura de Desarrollo Sostenible en la organización y grupos de interés. Desde esta visión se presentan tres grandes desafíos para la organización:



Desafíos 2016



Nuestros Valores y Principios

102-16-17





Ética e integridad

Lo primero que firman todos nuestros empleados al ingresar a la organización es el código de ética y conducta, en el que se comprometen a vivir los valores organizacionales y a trabajar fuertemente por la transparencia y anticorrupción

Acuerdo de Transparencia:

Hemos firmado con nuestros clientes y proveedores un acuerdo de transparencia donde se especifica nuestra política anti fraude, anti soborno y anticorrupción. A nivel interno los trabajadores firman un acuerdo de confidencialidad.

Reglamento interno de trabajo:

Contamos con un reglamento interno que delimita los comportamientos esperados dentro de la organización. En los XIX capítulos se describen con detalle los procesos, obligaciones de los colaboradores y de la empresa, sanciones, entre otros.

Este documento está disponible en la intranet para que nuestros colaboradores puedan consultarlo libremente.

Queremos resaltar los siguientes apartados del Reglamento:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



Comité de convivencia

Nuestro equipo de trabajo cuenta con un comité paritario que está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Allí son evaluadas las situaciones que tienen que ver principalmente con acoso laboral, sin embargo, también se revisan los casos que se pueden presentar en la convivencia diaria de los empleados en la organización como forma de crear conocimiento social y proceder de manera justa. Este comité genera las actas respectivas, escucha a las diferentes partes y genera comunicados formales a las autoridades pertinentes.

Gobernanza

102-18-19

Gobierno corporativo

Nuestro gobierno corporativo está conformado principalmente por el mayor órgano que es la junta directiva que se reúne al menos una vez al semestre. La Junta Directiva se encarga de las decisiones estratégicas de la organización, y es la que evalúa los resultados económicos, sociales y ambientales de la organización.

La Junta está comprometida 100% con una organización que promueve los valores y los negocios transparentes.

Cuenta con cinco miembros que son socios de la compañía y siempre se reúne con asesores externos en sectores estratégicos. Respecto a la delegación de autoridad en temas sociales, ambientales y económicos, desde la junta directiva se elaboran los lineamientos, sin embargo, los gerentes, directores y mandos medios deben promover y asegurar los mismos.

Acuerdos de Negociación Colectiva

102-41

En este caso no procede porque la compañía no tiene grupos sindicales.

Participación e Involucramiento de nuestros Grupos de interés

102—40,42,43, 44

Para Colsof S.A todos los grupos de interés son importantes dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, razón por la cual están identificados como ejes principales en la operación de la compañía:





Para el desarrollo de nuestra estrategia de sostenibilidad fue fundamental analizar e identificar tanto nuestros grupos de interés como los asuntos relevantes o tópicos para lograr enfocar nuestros esfuerzos a las iniciativas sociales, ambientales y económicos.

Nuestros grupos de interés fueron identificados a partir de la I parte del ejercicio de priorización de acuerdo a la siguiente valoración:

De los objetivos estratégicos se dependen los procesos y a su vez los stakeholders, sin embargo, para definir los más relevantes los calificamos de acuerdo a:

1. *Poder* para incluir en la organización que podía ser: Coercitivo, Utilitario o Normativo.
2. *Legitimidad* de la relación del grupo: Normativa, Cultural o estratégica.
3. Y la *urgencia de sus demandas*: Inmediata, Corto Plazo, Mediano Plazo, No requiere.

Luego, establecimos el *Nivel de grupo* para determinar aquellos que son Definitivos, Expectantes o Latentes así:

PARTE 1 QUIENES						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROCESO	GRUPOS DE INTERES	PODER PARA INFLUIR EN LA ORGANIZACIÓN	LEGITIMIDAD DE LA RELACION DEL GRUPO	URGENCIA DE SUS DEMANDAS	NIVEL DE GRUPO

Al final del ejercicio estos fueron los stakeholders seleccionados:

Cientes

Sabemos de la importancia de trabajar junto con nuestros clientes en la consecución de nuestros objetivos estratégicos y de sostenibilidad considerando que son indispensables para generar una empresa sólida y comprometida con la sostenibilidad.

Nos aseguramos de trabajar con clientes que promuevan la legalidad y tengan políticas antifraude y anticorrupción que nos permitan trabajar en un ambiente legal y transparente.

En 2016 contamos con más de 214 clientes a nivel nacional e internacional.

Método de participación: Encuestas de Satisfacción y CRM.

Charlas de Sensibilización y Networking

Proveedores

Con ánimo de contribuir con el crecimiento empresarial y con el compromiso de sostenibilidad del país, invitamos a nuestros proveedores a contar con políticas anticorrupción y antifraude, a implementar programas que promuevan las compras verdes y que actúen con total legalidad y transparencia dentro de sus negocios.

En 2016 contamos con alrededor de más de 110 proveedores.

Método de participación: Programas de Capacitación

Kick-off

Charlas.





Colaboradores y sus familias

Trabajamos por el bienestar de todos nuestros colaboradores pues son ellos el pilar de la organización. Reconocemos la integridad del ser humano por tanto las familias son parte fundamental en nuestro objetivo de "la Felicidad"

En 2016 se reunieron las diferentes actividades que la empresa ejecutaba en un programa de Bienestar y Beneficios sólido con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores.

PROGRAMA DE BIENESTAR

Programa de Bienestar...

+Deporte +Vida + Corazón

Clases de Pilates



Horario
Lunes, Miércoles y Viernes
7:00am





Mujeres Líderes

- > A Alumno y Aprendizaje
- > E Enseñanza, reconocer nuestras fortalezas y duplicarlas en otros.
- > I Inspirar con el ejemplo
- > O Obstáculos, superarlos
- > U Unión del equipo
- > Comunicación, Servicio, Trabajo en Equipo.



Celebración Día de la Mujer



**Mujeres, ustedes son
el motor de la Vida,
Gracias por Existir**

Además, contamos con un grupo de gestores que son líderes innatos en cada área que promueven la cultura sostenible con sus compañeros, es decir, se encargan comunicar las diferentes iniciativas y lograr la participación genuina de los demás colaboradores.



GESTORES
SAVAPT





Método de participación

- Focus Group
- Encuesta de Clima Organizacional.
- Intranet
- APP Real Hero
- Comunicados Internos

Comunidades

Logramos llegar a las comunidades con nuestro programa Digital Green para sensibilizar a los colegios, empresas, actores sociales, entre otros sobre el manejo de residuos eléctricos y electrónicos RAEEs. Además, con el programa aseguramos el reacondicionamiento de equipos de los residuos electrónicos para ser donados a fundaciones aliadas, consiguiendo complementar el proceso educativo y de formación de la comunidad beneficiada.

En este proceso con las comunidades, a través de nuestro programa de voluntariado corporativo movilizamos a nuestros colaboradores quienes participan activamente en las visitas a las fundaciones apoyando con su aporte y trabajo social.

Además, participamos activamente en Foros Sectoriales para opinar y contribuir en las decisiones que tienen que ver con la comunidad principalmente en el municipio de Cota y municipios aledaños.



Métodos de participación:

- Campañas de sensibilización ambientales y sociales en colegios, universidades, organizaciones, empresas, entre otros.
- Foros sectoriales.





Gobierno

Trabajamos y estamos en constante relacionamiento con los organismos de gobierno, buscando generar alianzas con las diferentes instituciones. Por ejemplo, el ANLA, Ministerios de las Tic, Ministerio de Ambiente y la Superintendencia de Industria y Comercio SIC. Además, del sector gobierno hacen parte la mayoría de nuestros clientes.

Método de participación:

- Charlas informativas del MINTIC.
- Reuniones con los diferentes actores.
- Asistencia reunión DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE POLICÍA FISCAL Y ADUANERA – POLFA importaciones sobre DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE POLICÍA FISCAL Y ADUANERA – POLFA.





Elaborando el primer reporte



Este documento ha sido muy significativo para toda la organización porque se trata del primer reporte de nuestras acciones sostenibles y la formalización del compromiso que tenemos con los diez principios del Pacto Global.

El reporte fue elaborado desde la metodología GRI Standard -opción Esencial- que nos aportó estructura para organizar y presentar los logros en cada uno de los frentes de sostenibilidad. Además, se basa en los cuatro principios: Inclusión de los Grupos de Interés, contexto de Sostenibilidad, Materialidad y Exhaustividad.

Como punto de partida, es importante señalar que se ratifica el compromiso de los accionistas de consolidar la Responsabilidad Social y el desarrollo sostenible como modelo de gestión transversal para impulsar la compañía hacia el futuro. Por lo anterior, en este informe de manera genuina, plasmamos aquellos logros en 2016 y las iniciativas que continuaremos en el 2017.

Re- expresión

102-48-49-51

No procede re expresión por ser el primer informe.

Periodo y ciclo reportado

102-50 102-52

Este, nuestro primer informe de sostenibilidad contiene la información correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2016 y el ciclo de elaboración del mismo fue 2017.



Dudas e información adicional sobre este reporte

102-53



eticayconducta@colsof.com.co



2912000

Declaración del informe de Conformidad con GRI

102-54

El informe se elaboró de conformidad con los estándares GRI (Global Reportive Initiative): Opción esencial.

Verificación Externa:

102-56

No procede porque toda la información fue obtenida internamente y no se solicitó apoyo o verificación externa.





Materialidad

Para establecer los aspectos materiales se hicieron diferentes actividades:

1. Desarrollo de la II parte del ejercicio de priorización.

Stakeholders	IMPACTOS			COBERTURA	NIVEL DE IMPACTO	
	Ambiental	Económico	Social	Cobertura	Nivel Impacto para COLSOF	Nivel de Impacto Grupos de Interés

2. Se establecieron los aspectos en los que como Empresa impactamos a nuestros Grupos de interés, tanto positivos como negativos en lo ambiental, económico y social. Luego, establecimos la cobertura (Externa o Interna) y los valoramos de acuerdo a la siguiente tabla para establecer el nivel de impacto para la compañía.

Tabla de medición: NIVEL DE IMPACTO	
Importancia para COLSOF	Valoración
No hace parte de la estrategia, ni de la agenda de Sostenibilidad.	1
Se identifica con la agenda de sostenibilidad	2
Hace parte de la estrategia de COLSOF	3

3. Luego, solicitamos a nuestros Grupos de interés que valoraran los aspectos materiales relevantes para la organización a través de encuestas, grupos focales, entrevistas. Y analizamos la información importante que ellos (los stakeholders) nos comparten a través de nuestros canales de comunicación con el CRM, Encuesta de Clima organizacional, entre otros.
4. Al final, La representación gráfica de los resultados o información de nuestros grupos de interés versus nuestra valoración nos permitió establecer la materialidad.

Lista de temas materiales

102-47

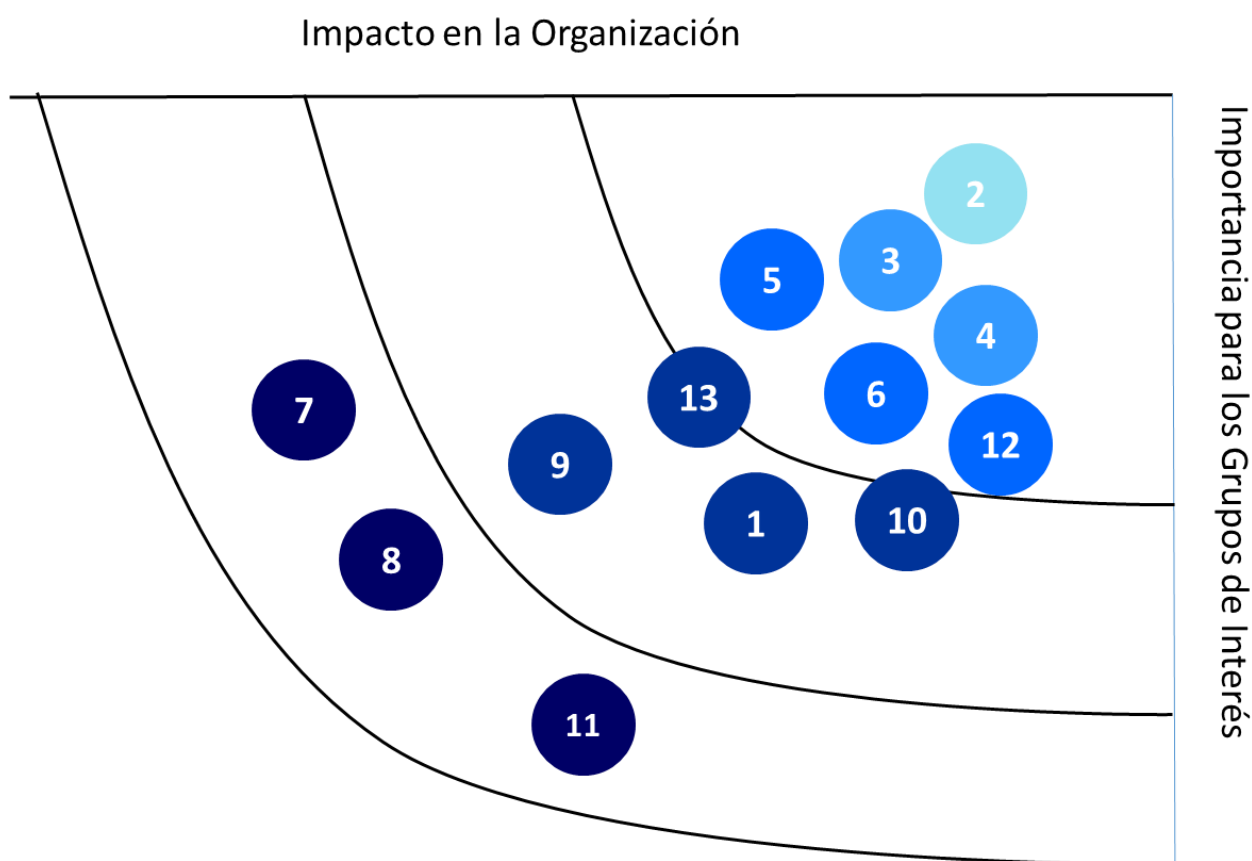
- | | |
|---|---|
| 1. Desarrollo de cultura sostenible. | 4. Sensibilización de impactos ambientales. |
| 2. Capital humano motivado. | 5. Alianzas para proyectos sostenibles. |
| 3. Recolección y disposición adecuada de RAES | 6. Satisfacción de cliente. |
| | 7. Innovación. |



Análisis de materialidad

Como ya se ha mencionado, en COLSOF identificamos nuestros temas tópicos con el fin de priorizar los impactos positivos y negativos más significativos para la compañía y nuestros stakeholders y tomar acción sobre ellos.

Nuestro programa de sostenibilidad se desarrollará hasta el año 2030, respondiendo a la agenda 2030 de las Naciones Unidas la cual busca un desarrollo sostenible mundial. Sin embargo, anualmente se analizarán los temas prioritarios con el fin de rediseñar nuestra estrategia acorde a la realidad de la compañía y los grupos de interés. Para 2016 identificamos 14 temas tópicos, sin embargo, solo siete están dentro de los más relevantes para la organización y los grupos de interés.





Programa de Desarrollo Sostenible: SAVAPT

SAVAPT además es nuestra manera de pensar, es un proyecto transversal a todos los procesos en nuestra organización. Es nuestra filosofía de sostenibilidad. La hemos incorporado en nuestro ADN para trabajar conjuntamente con nuestros diferentes grupos de interés.

Objetivo general: Generar una cultura sostenible en nuestros grupos de interés como parte de la estrategia de negocio a través del desarrollo equilibrado de los aspectos ambiental y social con el crecimiento económico.



Objetivos Específicos:



Salud y Bienestar

En COLSOF queremos mejorar la Calidad de Vida de nuestros colaboradores a través del fortalecimiento del Plan de Bienestar, del Plan de Formación y de la política de Seguridad en el trabajo para generar condiciones laborales que les permitan mejorar su Salud y Bienestar.





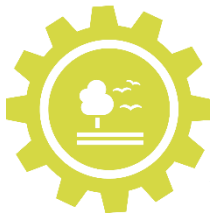
Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Integrar como estrategia de negocio el Desarrollo Sostenible asegurando una política de inclusión, garantizando un ambiente laboral ético y de trato justo a todos nuestros colaboradores. Además, desarrollar una cultura de Innovación y compromiso por la satisfacción de nuestros Clientes y Proveedores.



Acción por el clima.

Asegurar la disminución de la Huella de Carbono desde un proceso de sensibilización del cambio climático dirigido a nuestros grupos de Interés, principalmente colaboradores, clientes y proveedores.



Vida de Ecosistemas terrestres.

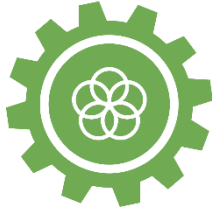
Impulsar la cultura ambiental en todos nuestros grupos de interés, como parte de la misión de cuidar la naturaleza y los ecosistemas con los que interactuamos. Principalmente en la recolección y tratamiento de RAEEs (Residuos Eléctricos y Electrónicos), apoyados en el programa DIGITAL GREEN.



Paz, Justicia e Instituciones sólidas.

Desarrollar el proyecto líderes de Paz con nuestros colaboradores con el fin de fortalecer y desarrollar competencias sociales y de reconciliación. Además, garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los colaboradores.





Alianzas para lograr los objetivos.

Fortalecer las redes de contacto: Realizar diversas alianzas y convenios con entidades locales, proveedores, clientes, empresas y gobierno que ayuden a lograr impactos positivos en los seis objetivos de Desarrollo Sostenible en los que nos hemos enfocado.

Capital Humano motivado.

La organización tiene un sueño, que se traduce en palabras de los accionistas, en el legado que quieren dejar a sus colaboradores y es contribuir a la Felicidad, Bienestar y Calidad de Vida de cada uno. Estamos convencidos que los equipos motivados son altamente productivos y es nuestra Responsabilidad propiciar las condiciones para que nuestros empleados se sientan satisfechos, se desarrollen y sean ciudadanos activos.

Por lo anterior, como ya se mencionó, diseñamos un programa de Bienestar y Beneficios que pretende estructurar todas las iniciativas que ya se venían trabajando de manera aislada con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de nuestros colaboradores y sus familias. En dicho programa involucramos actividades que conectan a nuestro personal con las comunidades a través del voluntariado.





Modelo Tarjeta de cumpleaños. Bienestar.

Recolección y disposición adecuada de RAEEs.

Colsof pertenece a la Industria de Tecnología, por tanto, es su responsabilidad social y normativa (decreto 1512/2014) gestionar las RAEEs (Residuos Eléctricos y Electrónicos).

Es decir, para el desarrollo de servicios usamos aparatos electrónicos que afectan el medio ambiente porque si bien fueron útiles en el pasado luego se convierten en residuos y muchos de ellos contienen sustancias tóxicas y altamente contaminantes como cadmio, mercurio o plomo, que además pueden causar graves problemas a la salud humana y al medio ambiente.

Así, desde nuestro objeto de negocio y una posición sostenible debemos intervenir para disminuir el impacto ambiental que generan las RAEEs. Para lograrlo nos unimos al sistema de Recolección Selectiva de Residuos eléctricos y electrónicos: **Digital Green**, con el fin de asegurar el tratamiento de un % importante de las mismas.





Sensibilización de impactos ambientales.

Además de Asegurar el tratamiento adecuado de las RAEEES resulta fundamental para la organización sensibilizar e involucrar a nuestros Grupos de Interés sobre el uso y desuso de los Residuos Eléctricos y Electrónicos porque uno de las principales barreras identificadas en el camino de la sostenibilidad es la falta de conocimiento sobre los impactos que generamos al medio ambiente, en particular desde los productos que usamos en la industria de la Tecnología.

Alianzas para proyectos sostenibles.

Desde hace tiempo nos hemos involucrado en temas sociales, ambientales y económicos de manera activa y sabemos que a través de la cooperación los proyectos se hacen en más corto tiempo, utilizando menos recursos y con más larga duración. En particular, para los proyectos grandes como el de **Líderes de Paz**, requerimos el apoyo de otras empresas, entidades gubernamentales, instituciones internacionales, entre otros.

Satisfacción de cliente.

Colsof es una empresa de servicios, por tanto, el Servicio es uno de nuestros objetivos estratégicos y merece toda relevancia en la definición de la materialidad. Desde el CRM Identificamos en las retroalimentaciones hechas por nuestros clientes que había aspectos en los que podíamos mejorar a la hora de prestar nuestros servicios. Así, desde el aspecto económico debemos asegurar el mantenimiento y cumplimiento de la promesa de valor que planteamos a nuestros clientes. Por tanto, se planteó la necesidad de diseñar un modelo por competencias, en particular una competencia organizacional llamada orientación al resultado y al cliente para ofrecer a nuestros colaboradores la formación y entrenamiento para mejorar nuestros indicadores de servicio.

Innovación

De acuerdo al Core del negocio que es ofrecer soluciones tecnológicas, la innovación asegura el camino de transformación y crecimiento que la compañía requiere para mantenerse en el mercado y ofrecer servicios ambientalmente amigables. Además, entendemos la innovación como la oportunidad de generar proyectos sostenibles que suplan las necesidades de las comunidades.

La innovación fue identificada como otra de las competencias organizacionales para incentivarla en nuestros colaboradores y fortalecer una cultura de creatividad e ingenio enfocada a la sostenibilidad.



Gestión de los temas materiales 2016 con más detalle y desde nuestros objetivos de sostenibilidad SAVAPT:

Trabajo decente y Crecimiento económico

En los últimos dos años gracias al trabajo de todos y la visión de los directivos hemos logrado expandir nuestros negocios y fortalecer la confianza en nuestras marcas. Por otro lado, Hemos enfocado los esfuerzos en el diseño y aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, hemos implementado el Sistema de Administración y gestión del riesgo (SAGRLAFT), y la política de anticorrupción, transparencia y anti fraude con el fin de mejorar las condiciones para nuestros diferentes grupos de interés.

Salud y Bienestar en el Trabajo

En los últimos dos años hemos realizado actividades en pro de incrementar la huella de la felicidad en nuestros colaboradores a través del plan de bienestar, plan de formación y política de seguridad en el trabajo para generar condiciones laborales que les permita mejorar su salud, desarrollo y bienestar.

A través de la generación de programas de bienestar y beneficios donde se incluyen actividades en el aspecto físico, intelectual, social, personal, emocional y ocio, alineados con los principios y valores de la compañía y por ende a nuestro código de ética.

En cada uno de los espacios generados buscamos que los colaboradores participen genuinamente y logren integrar sus labores con cada una de estas actividades. Es importante resaltar que las actividades programadas están elaboradas en conjunto con los deseos e iniciativas de parte de los mismos colaboradores con el fin de lograr una mayor participación de los mismos.

Realizamos actividades en pro de la familia, la salud de nuestros empleados y espacios como Pilates, Zumba, Danza Árabe y pausas activas





Además, nuestro equipo cuenta con diferentes beneficios como el auxilio por matrimonio, nacimiento, educación, entre otros. Y para asegurar su participación activa contamos con una agenda de Voluntariado corporativo, charlas de sensibilización sobre temas de interés, nutrición, cuidado de las manos, economía familiar, entre otros. Dichas actividades han sido monitoreadas a través de la app **Real Hero** como herramienta tecnológica para la consecución de misiones para incentivar cultura organizacional, acciones sociales y ambientales.

Por otro lado, desde el programa de Salud Ocupacional se incentiva la salud en el trabajo y se incentiva la política de prevención de accidentes y enfermedades. Queremos resaltar nuestras pausas activas que se hacen de manera didáctica a través del baile.



Sabemos que el desarrollo humano es prioritario en la consecución de la Felicidad, por tanto, contamos con diversos entrenamientos y capacitaciones, certificaciones, cursos, congresos, entre otros, donde se invierten más de treinta millones de pesos anualmente con el fin de mantener un ambiente laboral orientado al aprendizaje.

Paz, Justicia e instituciones sólidas

Bajo el marco de la Educación para la Paz, en Colsof hemos logrado concertar un trabajo en conjunto con el proyecto del doctor H.B. Danesh, fundador y presidente del International Education for Peace Institute, quien nos acompañó en el diseño del programa especial para los colegios con problemáticas sociales en estratos uno y dos, que se estarán desarrollando en los próximos años.

Alianzas para lograr los objetivos

A través del colectivo *Digital Green* nos hemos aliado con la comunidad para mejorar las condiciones educativas de los niños en situación de vulnerabilidad y/o discapacidad: En el 2016 se realizaron alianzas importantes con las siguientes fundaciones: Fundaciones Rompiendo Cadenas, Fundación niños por un nuevo planeta, la Fundación Fenalco, CAECUS, fundación SEK, fundación amparo de niñas, fundación pilos y la Fundación Amor y Alivio, para las cuales se donaron más de 153 equipos reacondicionados.

También nos adherimos a Pacto Global y a Fenalco Solidario, quien nos otorgó el sello de responsabilidad social por nuestro compromiso con la comunidad y ambiente.



Nuestro Desempeño Económico

Valor económico directo generado y distribuido

201-1

Los ingresos para el año 2016 fueron de casi 140 mil millones de pesos. El Valor económico distribuido fue aproximadamente de 136 mil millones, es decir que el valor económico directo generado equivale a 4mil millones de pesos.

Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.

201-2

El cambio climático no genera un Impacto directo en nuestras operaciones, pero sí en la salud de los colaboradores porque fenómenos como el de La Niña, de lluvias constantes, incrementa el índice de ausentismo.

En 2016 se presentaron picos en los meses de abril y octubre por enfermedades respiratorias. Es de anotar que en los proyectos normalmente se establece en los acuerdos con el cliente que tendremos sanciones por ausentismos, es decir, hay una afectación económica cuando una persona falta a su labor. Por lo anterior y para contribuir al objetivo de Salud en el trabajo se desarrollaron campañas de prevención para evitar la propagación de virus.

¡EVITA LA PROPAGACIÓN DE LA GRIPE!

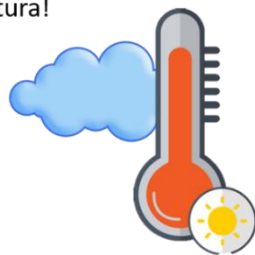


Uso de Tapabocas (en Talento Humano lo puedes reclamar)



¡Lávate las manos constantemente o usa Gel Antibacterial.

¡Protégete de los cambios bruscos de temperatura!



¡Pensemos en Comunidad!



Valor pagado por concepto de pensiones 2016.

201-3

PAGO PENSION COLSOF 2016

Administradora	Código	NIT	Dv	Sumatoria de IBC	Cotización Obligatoria	Voluntaria Afiliado	Voluntaria Empleador	Fondo Solidaridad Pensional	Fondo Subsistencia	Intereses de Mora	Valor Pagado
COLFONDOS	231001	800,227,940	6	\$918,958,250	\$147,033,700	\$0	\$0	\$2,068,500	\$3,181,300	\$258,70	\$152,542,200
COLPENSIONES	25-14	900,336,004	7	\$1,306,093,750	\$208,974,780	\$0	\$0	\$4,058,500	\$5,210,900	\$64,00	\$218,308,180
OLD MUTUAL	230901	800,253,055	2	\$306,348,750	\$49,015,800	\$0	\$0	\$1,501,200	\$1,834,600	\$167,40	\$52,519,000
PORVENIR	230301	800,224,808	8	\$3,465,387,355	\$554,461,683	\$0	\$0	\$6,943,700	\$8,171,100	\$510,30	\$570,086,783
PROTECCION	230201	800,229,739	0	\$1,980,625,250	\$316,900,400	\$0	\$0	\$3,985,700	\$5,965,100	\$1,169,400	\$328,020,600
Total (AFP:5)				\$7,977,413,355	\$1,276,386,363	\$0	\$0	\$18,557,600	\$24,363,000	\$2,169,800	\$1,321,476,763



Asistencia financiera recibida del gobierno.

201-4

No procede porque no recibimos asistencia financiera del gobierno.

El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.

202-2 a,b,c

El 100% de los altos ejecutivos o líderes que tienen operaciones o procesos a cargo, en nuestro caso son los Gerentes, directores son colombianos.

Es importante mencionar que para nosotros el término "local" significa de nacionalidad colombiana.

Proyecto Nueva Sede: El grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados.

203-1

Espacios abiertos, iluminados que reflejan limpieza y transparencia, frescos e innovadores que van acorde a los objetivos de desarrollo sostenible y a la vanguardia.

- Solución fotovoltaica para generación de energía
- Piso técnico
- Ventilación natural
- Reducción de consumo de agua en baños
- Aprovechamiento de luz natural
- Tratamiento de aguas lluvias para su reutilización

Impactos económicos indirectos significativos

203-2

La economía global ha sufrido el efecto de incertidumbre y este hecho desaceleró los mercados incluyendo el colombiano. En 2016, a pesar de que la compañía tuvo ingresos superiores al 2015, surge la necesidad de repensar el negocio.

Proporción de gastos en proveedores locales

204-1

En el año 2016 de las actividades ordinarias se compraron 108 mil millones a proveedores nacionales e internacionales.

La definición geográfica de "local" de la organización.

Local Comprende proveedores que pertenecen al país de Colombia.





La definición utilizada para las "localizaciones significativas de la operación".

Localización significativa de la operación comprende ciudades como Bogotá, Cota, Cali, Medellín, Barranquilla que pertenecen a Colombia.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

205-2

Se hizo la divulgación de las políticas de SARGLAFT al 100% de los colaboradores.

Nuestro Sistema de autocontrol y gestión del riesgo y lavado de activos permiten una constante revisión de nuestros grupos de interés y una mayor transparencia en las operaciones. No apoyamos ninguna operación ilícita ni cuyo origen no provenga de las operaciones ordinarias del negocio.

Además, nuestra cultura organizacional se distingue por evitar cualquier clase de soborno.





Nuestro desempeño Ambiental

301-302-303

Materiales utilizados en la fabricación

No procede porque COLSOF no es productor, por ende, no se utilizan materiales para fabricar productos.

Al estar comprometidos con la conservación del ambiente y buscar una económica circular, lo que se realiza internamente es el aprovechamiento de los residuos que se pueden reutilizar y reciclar.

Los productos llegan a la empresa desde el fabricante. Cuando se producen residuos que se puedan aprovechar se donan a la empresa Lu pingguo S.A.S la cual contrata solo personas en condición de discapacidad. Lu pingguo vende los residuos que le entregamos a empresas con licencia ambiental las cuales realizan su respectivo reciclaje y entregan la certificación correspondiente.

Nuestra Huella de Carbono

302-1, 302-4

Durante el 2016 realizamos la medición de huella de carbono comprometiéndonos a bajar los índices de CO2 producidos por la organización a través de diferentes conversatorios, campañas, planes y programas, donde involucramos a todos los colaboradores en la consecución de los objetivos.

Adicionalmente contamos con una app donde a través de misiones dirigidas invitamos a los colaboradores a realizar acciones off line donde vemos el compromiso y hacemos seguimiento de la huella de carbono con el fin de reducir un 5% para el año 2017.

Huella de Carbono en Sedes Administrativas

ALCANCE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Consumo de combustibles y gases refrigerantes de aire acondicionado.	39,350.60 kg CO2-eq
2	Consumo de electricidad.	7,212.28 Kg CO2-eq
3	Emisiones indirectas por consumo de papel y transporte de colaboradores.	54,786.14 kg CO2-eq



Huella de agua y energía

Con la ejecución del programa de gestión ambiental contribuimos a la reducción del consumo de energía y agua por medio de campañas de sensibilización, acciones concretas e incentivos a través de beneficios. Se ejecutaron las siguientes acciones:

- Señales informativas en espacios comunes generando cultura de apagar el interruptor. (Baños, Cafetería, Salas de reunión)
- Apagando e iluminando: Durante la jornada laboral en la hora de almuerzo se apagan todas las luces de la sede administrativa utilizando únicamente la luz natural.
- Desconéctate: el 90% de los trabajadores cuenta con equipos portátiles que no requieren estar conectados a la energía durante la jornada laboral, solo se cargan las baterías en los espacios que se requiere, de igual manera los colaboradores deben apagar sus equipos de cómputo y desconectarlos de las tomas corriente, generando una cultura de ahorro.
- Implementamos una app de misiones que nos ayuda a medir la huella de acciones concretas de ahorro de cada uno de los colaboradores, donde por cada misión realizada pueden obtener beneficios.
- Campañas masivas de SAVATIPS generando cultura de ahorro de energía y recordando nuestro compromiso con el medio ambiente y la huella de carbono de la organización
Se logró el 9% de ahorro de energía entre el 2015 y el 2016.





SEDE	Total (kwts)	Julios	Reducción		
			%	kwts	Julios
2015	84240	303264	0,115	9687	34873
2016	74553	268391			

SEDE	PROMEDIO AÑO 2015	PROMEDIO AÑO 2016	REDUCCIÓN m ³
CONSUMO GENERAL DE AGUA	727	728	1.31
TOTAL DEL PERSONAL	127	162	
CONSUMO POR PERSONA m ³	5,7	4,39	

Gestionando la huella de agua

Hemos implementado señales informativas en espacios comunes que contribuyan a la iniciativa de ahorro de consumo de agua en baños y cafetería.

Con iniciativas como campañas masivas de "SAVATIPS" (Programa interno) que han generado una cultura de ahorro de agua, haciendo énfasis en nuestro compromiso con el medio ambiente y contribución a la disminución de la huella de carbono de la organización, logrando el 5% per cápita de ahorro de agua entre el 2015 y el 2016.

El consumo de agua en metros cúbicos durante el año 2016 aumentó en referencia al año 2015, esto dado al crecimiento en número de colaboradores de la organización, por esto, aunque se haya aumentado el consumo en términos generales, se vio una reducción de consumo promedio per Cápita de 5,4 mts ³ a 4,6 mts ³ .	CONSUMO	2015	2016	
	Consumo		8724,46 mts ³	8920 mts ³
	Consumo per Cápita		5,4 mts ³	4,6 mts ³ .

Gestión de residuos

Durante el 2016 se implementó la gestión de residuos contando con puntos de reciclaje en las instalaciones de la compañía y puntos responsables para el manejo de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos a través del programa de Digital Green, de igual manera lanzamos campañas como el "tiempo es correcto" donde sensibilizamos y formamos a nuestros colaboradores sobre cómo reciclar y hacer la disposición de los residuos.

Se logró durante el 2016 la segregación y disposición final adecuada de 15 Toneladas de residuos.



Reducción de impresión

A final de 2016 implementamos la herramienta tecnológica Paper Cut, la cual nos permite medir la cantidad de impresiones por colaborador, al cierre del año no se contaba con mediciones.

Actualmente en la organización se lleva un control mensual de indicadores de impresión a través de herramientas tecnológicas que permiten generar planes de acción en busca de reducir el consumo de papel y mejorar las prácticas de impresión de las áreas internas.

Nuestro acercamiento ambiental

Teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia de la contaminación por el desuso y/u obsolescencia nos unimos desde el año 2012 nuestro programa *Digital Green*, con el fin de hacer la recolección selectiva colectiva de los RAEE's

Continuamos trabajando en conjunto con los diferentes grupos de interés en planes que nos permitan renovar tecnología para mejorar procesos y disminuir en las entidades finales las emisiones, disminuyendo así la huella de carbono.



DIGITAL GREEN®

Digital Green

A través del programa de recolección selectiva y gestión ambiental de residuos tecnológicos DIGITAL GREEN, al que somos vinculados hemos desarrollado diversas estrategias de sensibilización con la comunidad sobre la protección del medio ambiente y de la salud contra los peligros que representan los RAEEs, al igual que el reacondicionamiento, recuperación y/o reciclaje de los materiales que componen los RAEEs (Economía circular). De igual manera, como programa se realizan actividades a través de diversos eventos y acciones para difundir el programa y educar a las comunidades como colegios, universidades, organizaciones y empresas en el manejo de los RAEEs y que se reconozca al colectivo como una alternativa responsable, organizada y eficiente para el manejo ambientalmente adecuado de los residuos de Computadores y Periféricos.

Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

307-1

No procede, porque no hemos tenido multas por incumplimientos ambientales. Es importante señalar que nos rige la Resolución 1512 del Ministerio ambiental vigilada por el ANLA (La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales) por la cual se establecen los sistemas de recolección selectiva y Gestión ambiental de residuos de computadores y/o periféricos y se adoptan otras disposiciones.

Nuestro Desempeño Social



Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

401-1

- a. Número total y tasa de nuevas contrataciones durante el periodo reportado (2016), por grupo de edad, género y región.

Ingresos 2016 por edad y género:

RANGO EDAD	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
15-20	0	19
21-30	44	112
31-40	27	74
41-50	4	34
TOTAL	75	239





Ingresos 2016 por Región y Género:

REGION	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
ARAUCA	1	
ARMENIA	1	
BARRANCABERMEJA	1	
BARRANQUILLA	7	3
BOGOTA	103	45
BUCARAMANGA	2	1
BUENAVENTURA	3	
CALI	16	1
CARTAGENA	7	
COTA	50	23
CÚCUTA	4	
FLORENCIA	1	
GIRARDOT	1	
IBAGUE	1	
IPIALES	2	
LETICIA	1	
MAICAO	1	
MANIZALES	3	
MEDELLIN	9	
MONTERIA	2	
NEIVA	2	
PALMIRA	1	
PAMPLONA	1	
PASTO	1	
PEREIRA	3	
POPAYAN	1	1
QUIBDO	1	
RIOHACHA	1	
SAN ANDRES	1	
SANTA MARTA	2	
SINCELEJO	1	
SOGAMOSO	1	
TULUA	1	
TUMACO	1	
TUNJA	1	
URABÁ	1	
VALLEDUPAR		1
VILLAVICENCIO	2	
YOPAL	1	
TOTAL	239	75



Rotación de Personal:

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
15%	11%	5%	4%	3%	5%	6%	5%	2%	6%	6%	8%

Beneficios a empleados de tiempo completo

401-2

- En el año 2016 se estableció el Plan de Beneficios que se desarrollará en 2017 y comprende los siguientes temas:



El esquema de beneficios tiene por objeto reconocer a nuestros colaboradores espacios y condiciones que mejoren su calidad de vida. Dichos beneficios no constituyen una obligación legal, sino que se otorgan por mera liberalidad. Este plan de beneficios comprende:

Bono Cumpleaños

Este bono consta de tener la tarde libre a partir de la 1:00 pm el día del cumpleaños.

Bono Quinquenio

La compañía hará un reconocimiento a al tiempo de dedicación, compromiso y responsabilidad de nuestros colaboradores por cumplir los 5 años, 10 años, 15 años, 20 años, 25 años y 30 años acompañado de un bono que está definido en determinado N. de SMLV dependiendo la antigüedad.

Bono Matrimonio

El colaborador puede reclamar un bono del 40.67 % de un SLMMV con ocasión a la celebración de su matrimonio y la oportunidad de disfrutar 3 días hábiles concedidos por la compañía.

Bono Tarde Libre





Siempre es importante tener espacios para compartir con amigos o con familia por eso este bono busca tener una tarde libre con ellos. Este beneficio solo podrá ser redimido a través del cumplimiento de las misiones de la aplicación Real Hero al cual los trabajadores tienen acceso. A este bono solo se puede acceder 2 veces en el año.

Voluntariado SAVAPT

Todos podemos participar de las jornadas de voluntariado corporativo que se desarrollan dentro de la compañía. Por tanto, se permitirá la participación dentro del horario laboral en dichos eventos.

Tiempo de Navidad y Fin de Año

La navidad y fin de año es una época para compartir con los seres queridos, por eso la compañía dependiendo de las fechas en las que cae 24 de diciembre y 31 de diciembre acordará y aprobará con su jefe inmediato un tiempo libre si requiere este espacio.

Bono Reconocemos

Somos una compañía que constantemente busca innovar tanto en sus procesos como en nuevas y mejores herramientas para el funcionamiento integral. Por lo anterior, este bono busca incentivar la generación y elaboración de proyectos innovadores con el programa “Quality Awards” entregando a los ganadores un premio sorpresa y el acompañamiento continuo.

Bono motocicleta o bicicleta eléctrica:

Se otorgará un descuento del 10% para los colaboradores interesados en adquirir una motocicleta o bicicleta eléctrica. Así, ayudamos a contribuir con la movilidad de los colaboradores, pero más importante a reducir la huella de carbono personal.

Medicina Prepagada

Consiste en un plan de medicina preparada al que podemos acceder con un precio especial dentro del PLAN PLUS COLSANITAS.

Convenio Teatro Nacional La Castellana

La compañía cuenta con un “Tiquechera” con el 20% de descuento en la boletería del teatro para las diferentes funciones que se ofrecen, los colaboradores pueden acceder a este beneficio cuantas veces así lo requiera y el número de boletas que desee.

Convenio CAFAM Plan PISE y tarjeta multiservicios

Cada colaborador está afiliado a la caja de compensación de Cafam y se encuentra identificado con la tarjeta respectiva, la cual permite acceder a descuentos 10% en Carulla, Éxito, Surtimax todos los viernes y otros dependiendo del mes. Además, contamos con un convenio de Salud PISE con CAFAM para ofrecer a los colaboradores un plan complementario de medicina.

Auxilio por Nacimiento

La llegada de un nuevo integrante de la familia es motivo de orgullo, por eso la compañía da un auxilio por nacimiento de 40.67 % de un SLMMV.

Auxilio Educativo

Comprende un auxilio que busca apoyar a los colaboradores en su educación formal.



Permiso parental

401-3

- a. Número total de empleados con derecho a la licencia parental, por género.

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
2	5

En Colsof en el año 2016 dos mujeres tomaron permiso de maternidad y 5 hombres de paternidad reincorporándose a la compañía este mismo año, después de terminado su periodo de licencia, siguiendo vinculados a la empresa.

- b. Número total de empleados que tomaron el permiso parental, por género.

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
2	5

- c. Número total de empleados que regresaron a trabajar en el período de reporte después de que, terminada la licencia, por género.

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
2	5

- e. El número total de empleados que regresaron al trabajo después de la licencia parental terminó siguen empleados 12 meses después de su regreso al trabajo, por género.

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
1	5

- f. Retorno al trabajo y tasas de retención de los empleados que tomaron permiso parental, por género.

COLSOF		
GENERO	RETORNO	TASA RETENCIÓN
MUJERES	2	2
HOMBRES	5	5

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

402-1





- a. Para informar a sus empleados y representantes sobre los cambios operacionales significativos la empresa establece al menos un mes de anterioridad al cambio.
- b. No procede, la compañía Colsof no cuenta con grupos sindicales.

Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad

403-1 a,b.

- a. El nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización.

El **COPASST**: (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas. En Colsof, está conformado por ocho personas, 4 representantes por la empresa y 4 por los trabajadores.

- b. El 100% de nuestros **trabajadores** estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.

Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales

403-2

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD, ENFERMEDAD LABORAL Y PRIMEROS AUXILIOS												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AREA	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1
No de Accidentes	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
No de Días de Incapacidad Por AT/EL	0	0	0	0	5	0	0	0	21	0	0	0
No de Enfermedades Laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Primeros Auxilios realizados	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Trabajadores	333	345	350	349	359	371	395	400	400	404	422	431
Horas Hombre Trabajadas	53280	55200	56000	55840	57400	59360	63200	64000	63832	64640	67520	68960
No de Investigaciones Realizadas	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0

*No tuvimos muertes por AT's o Enfermedades laborales durante el periodo reportado.

Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad

403-3

No procede para nosotros porque en la organización no se realizan trabajos de alto riesgo, por ende, no es necesario aplicar controles.

Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

403-4

No procede porque no contamos con grupos sindicales.





Formación y enseñanza

Promedio de horas de entrenamiento

404-1

Promedio General por empleado: 1,35 Horas

- Hombres: 0,95 hrs
- Mujeres 0,40 hrs
- Aprendizaje 0,03 hrs
- Indefinido 0,64 hrs
- Obra o Labor 0,68 hrs

*Aproximadamente el 40% de nuestros colaboradores están estudiando para incrementar su perfil académico.

COLSOF Perfil académico	
Nivel Académico	Porcentaje
Bachillerato	5%
Técnico	30%
Tecnólogo	19%
Profesional	33%
Postgrado	13%

Tipo y alcance de los programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados.

404-2

Basados en el modelo holístico de competencias Colsof desarrolla un programa de capacitación enfocado al fortalecimiento de habilidades que no solo se aplican en el ámbito laboral sino también en el ámbito personal, adicionalmente se da prioridad a los conocimientos necesarios para desarrollar el puesto de trabajo de manera eficiente y con un monitoreo constante. Por lo anterior, la empresa va a desarrollar en el 2017 un Sistema pro Competencias para la organización.





Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión regular de desempeño y de desarrollo de carrera

404-3

General: 32%

Género:

Femenino 20%

Masculino 36%

Categoría:

Indefinido 52%

Obra o Labor 14%

Diversidad en órganos de Gobierno y empleados

405 - 1

A. Órganos de Gobierno

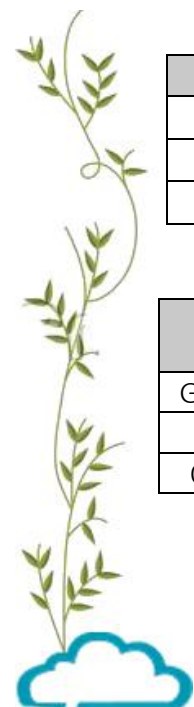
MUJERES	HOMBRES
50%	50%

RANGO DE EDAD	PORCENTAJE
< 30 años	0
30 - 50 años	50%
> 50 años	50%

B. Categoría laboral

CATEGORIA LABORAL	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	26	42%	58%
MANDOS MEDIOS	77	32%	68%
OPERATIVO Y TECNICOS	304	22%	78%

CATEGORIA LABORAL	TOTAL	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	26	0%	73%	27%
MANDOS MEDIOS	77	9%	84%	6%
OPERATIVO Y TECNICOS	304	48%	50%	2%





Ratio del Salario base y de la remuneración de mujeres frente a los hombres.

405 – 2

A. Ratio de salario

CATEGORIA LABORAL	RATIO SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	\$5.000.000 - \$15.000.000	\$5.000.000 - \$23.000.000
MANDOS MEDIOS	\$1.500.000 - \$6.800.000	\$1.100.000 - \$6.500.000
OPERATIVO Y TECNICOS	\$700.000 - \$2.500.000	\$700.000 - \$2.000.000

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

406-1

No procede, la compañía no tuvo ningún caso de discriminación en 2016.

Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y Negociación colectiva podría estar en riesgo.

407-1

No procede, Colsof S.A en este momento no tiene grupos sindicales.

Operaciones y Proveedores con Riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

409-1

No procede, nuestra compañía no tiene casos de trabajo forzoso u obligatorio.

Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.

411 – 1

No procede, Colsof S.A no cuenta con trabajadores de la población indígena.





COLSOF

Cloud Service Provider



Tema	Indicador	Contenidos	Respuesta	Pagina
GRI 102- Contenidos Generales				
Perfil de la organización	102-1	Nombre de la organización	Nuestra Organización	8
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra Organización	8
	102-3	Ubicación de la sede	Nuestras Sedes	13
	102-4	Ubicación de las operaciones	Nuestras Sedes	13
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestras Sedes - Propiedad y forma Jurídica	15
	102-6	Mercados servidos	Nuestras Sedes	13
	102-7	Tamaño de la organización	Nuestro equipo de trabajo	17
	102-8	Información sobre colaboradores y otros trabajadores	Nuestros trabajadores	17
	102-9	Cadena de suministro	Cadena de Abastecimiento	20
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cambios Trascendentales	20
	102-11	Principio o enfoque de precaución	Gestión de Riesgo	22
	102-12	Iniciativas externas	Iniciativas Externas	23
	102-13	Afiliación a asociaciones	Asociaciones	23
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje CEO	6
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Soñando con un mundo mejor	25
Ética e Integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestros Valores y Principios	26
Gobernanza	102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	28
Grupos de Interés	102-40	Lista de grupos de interés	Participación e involucramiento de nuestros grupos de Interés	28
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Acuerdos de negociación colectiva	28
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Involucramiento de nuestros grupos de interés	28
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Involucramiento de nuestros grupos de interés	28





	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Involucramiento de nuestros grupos de interés	28
Prácticas para la elaboración de Informes	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nuestros estados financieros	24
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Contenido y Cobertura	
	102-47	Lista de temas materiales	Análisis de Materialidad	37
	102-48	Corrección de la información	Modificación de Información	34
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Modificación de Información	34
	102-50	Periodo objeto del informe	Periodo y ciclo reportado	34
	102-51	Fecha del último informe	Modificación de Información	34
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Periodo y ciclo reportado	34
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Preguntas del Informe	35
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Elaborando el primer reporte-GRI	35
	102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de indicadores GRI	35
	102-56	Verificación externa	Verificación externa	35
	GRI 103 - Enfoque de Gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Nuestra estrategia de sostenibilidad
103-2		El enfoque de gestión y sus componentes	Enfoque de Gestión	29
103-3		Evaluación del enfoque de gestión	Nuestra estrategia de sostenibilidad	29
GRI 200 Económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico	45
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	45
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	46
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Asistencia financiera recibida del gobierno	47





	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Altos Ejecutivos	47
	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Inversiones en infraestructuras	47
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Impactos económicos indirectos Significativos	47
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Gasto en Proveedores	47
	205	Anticorrupción	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48
GRI 300 Ambiental	301-1 301-2 301-3	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales utilizados por peso o volumen • Insumos reciclados • Productos reutilizados y materiales de envasado 	Materiales utilizados por peso o volumen	49
	302-1 302-4	Energía	Nuestra Huella de Carbono	49
	307	Cumplimiento Ambiental	Cumplimiento Ambiental	52
GRI 400 Social				
Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nuevas Contrataciones	53
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Beneficios a empleados de tiempo completo	55
	401-3	Permiso Parental	Permiso Parental	57
Relaciones Trabajador-Empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	
Salud y Seguridad en el trabajador	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	Salud y Seguridad en el trabajo	58
	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	Accidentalidad	58





	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.	58
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	58
Formación y Enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Promedio de horas de entrenamiento	59
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados.	59
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión regular de desempeño y de desarrollo profesional	60
Diversidad e Igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	60
	405 - 2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Salario	61
No discriminación	406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación y Acciones correctivas	61
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	407 – 1	Operaciones y proveedores cuyo derecho la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	61
Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	409 – 1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	61





Derechos de los pueblos indígenas	411 – 1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos Indígenas	61
--	---------	--	---	----

