

INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD

2017



**SAVAPT**  
+ corazón + cambios + vida



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD

# 2017

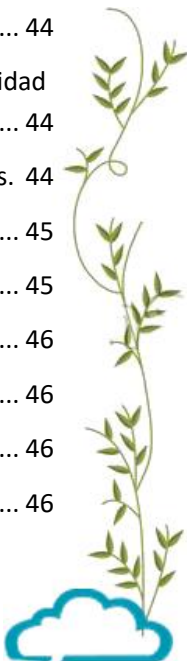
## Tabla de contenido

### Contenido

Tabla de contenido .....	2
Mensaje del CEO .....	5
Nuestra Empresa .....	7
Nuestro Portafolio .....	9
Servicios y soluciones más importantes .....	9
Nuestras Sedes .....	15
Nuestros Clientes .....	16
Propiedad y forma jurídica .....	17
<b>Nuestro Equipo de Trabajo</b> .....	17
Empleados Directos .....	17
Nuestras operaciones .....	18
Nuestras Ventas .....	18
Nuestro Equipo de Trabajo .....	18
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 .....	19
Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por región .....	19
Nuestra Cadena de abastecimiento .....	21
Cambios trascendentales 2017 .....	21
<b>Gestión del Riesgo</b> .....	23
Sistema de Gestión Integral .....	23
Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – Sagrlaft ....	23
Comité de Administración del Riesgo (CAR) .....	24
Iniciativas externas .....	24
Asociaciones y alianzas .....	25
<b>Soñando con mejores oportunidades Desafíos 2017</b> .....	26



Nuestros Valores y Principios .....	28
Un lugar tranquilo para trabajar.:	28
Gobierno Corporativo .....	29
Acuerdos de Negociación Colectiva .....	29
Grupos de interés .....	29
Clientes sostenibles .....	29
Proveedores Comprometidos.....	30
Colaboradores y sus familias .....	30
Comunidades .....	31
Gobierno.....	32
<b>Elaborando el reporte.....</b>	<b>33</b>
Nuestros Estados Financieros.....	34
Periodo y ciclo reportado .....	35
Modificación de Información.....	35
Dudas e información adicional sobre este reporte .....	35
Declaración del informe de Conformidad con GRI .....	35
Materialidad .....	36
Lista de temas materiales .....	37
Modificación de Información.....	38
Satisfacción de cliente. ....	40
Innovación. ....	40
Nuestro Desempeño Económico .....	43
Valor económico directo generado y distribuido .....	43
Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático. ....	43
Valor pagado por concepto de pensiones 2017. ....	44
Asistencia financiera recibida del gobierno.....	44
El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.....	44
Nueva Sede: El grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados. ....	44
Impactos económicos indirectos significativos .....	45
Proporción de gastos en proveedores locales.....	45
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción .....	46
Compromiso Ambiental.....	46
Nuestra Huella de Carbono .....	46
Huella de Carbono en Sedes Administrativas.....	46



Huella de agua y energía .....	47
Reducción de impresión .....	47
Nuestro Compromiso ambiental .....	48
Digital Green – Recolección de los Residuos Tecnológicos .....	48
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.....	50
Nuestro Compromiso Social .....	50
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	50
Plan de beneficios.....	51
Permiso parental .....	53
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales .....	54
Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad .....	54
<b>El COPASST:</b> .....	54
Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales .....	55
Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.....	55
Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.....	55
Formación y enseñanza .....	56
Promedio de horas de entrenamiento .....	56
Tipo y alcance de los programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados. ....	56
Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión regular de desempeño y de desarrollo de carrera .....	57
Diversidad en órganos de Gobierno y empleados.....	57
Ratio del Salario base y de la remuneración de mujeres frente a los hombres.....	58
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas .....	58
Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y Negociación colectiva podría estar en riesgo. ....	58
Operaciones y Proveedores con Riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.....	58
Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas. ....	58



# Mensaje del CEO

---



Jorge Luis Oviedo

Hoy puedo decir con gran orgullo que este año estuvo lleno de retos y sueños cumplidos que nos permitieron dar pasos agigantados en la estructuración de bases sólidas para un crecimiento sostenible y con miras al desarrollo de nuestra comunidad. Las siguientes tres décadas serán de gran crecimiento en los temas ambientales, sociales y económicos. Teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo de la agenda 2030 y basados en nuestros principios de transparencia, en la lucha constante por el respeto a los derechos humanos fundamentales, en el trabajo honesto, y en nuestro objetivo de cero corrupción en nuestros negocios, logramos crecimientos significativos en los negocios de suministro y apropiación tecnológica en sectores Privado y Público en las principales Ciudades de Colombia.

Orgullosamente, este año lo iniciamos recibiendo una condecoración del Senado de la República de Colombia, el ser merecedor de la medalla Simón Bolívar en el grado cruz oficial, como distinción a un gran empresario Colombiano Fundador y Presidente de una Empresa Colombiana del sector de las Tecnologías de la Información por una historia de gestión y realización honesta y transparente. Este premio lo recibo con gran humildad y con la certeza de que nuestro compromiso con la sociedad seguirá siendo base sólida para nuestra visión de Negocios Transparentes. Nuevamente reconozco que es el resultado del esfuerzo de todos los que han participado en nuestra empresa como colaboradores, clientes, proveedores, entre otros. Este momento de gran felicidad y total compromiso me generó gran gratitud con los diferentes grupos de interés de Colsof SA dado que desde sus inicios fue fundada bajo dichos principios y con una visión clara de aporte a la sociedad colombiana.

El 2017 fue un año de Cambios Transcendentales para nuestro personal. Mejoramos y dotamos de nuevas instalaciones físicas con áreas ergonómicas y apropiadas para ahorrar energía y recursos como el papel, generamos un programa de Bienestar y desarrollo de los Trabajadores para promover su calidad de vida, crecimiento profesional y Organizacional. Hoy nuestros colaboradores cuentan con un plan que los apoya en diferentes dimensiones de su vida y que busca concentrarse en su felicidad Laboral. Iniciamos también un programa de entrenamiento a los directivos de la compañía para desarrollar el liderazgo de cada uno buscando un crecimiento Directivo estratégico de acuerdo con el crecimiento del mercado, la innovación y la era de transformación Digital.

Nuestro Sueño de aportar tecnología a varias fundaciones se hizo realidad. Más de 82 equipos reacondicionados con nuestro programa Digital Green fueron entregados a diferentes fundaciones y dotados para fines educativos.



Continuamos con nuestra medición de la huella de carbono, y en nuestro ADN está cuidar cada vez más nuestro planeta. ¡Estamos buscando automatizar procesos internamente para simplificar y automatizar procesos repetitivos, buscando que nuestros resultados dejen huella positiva!

Continuamos promoviendo la apropiación tecnológica en el sector real y el sector gobierno, y ofrecemos todo como servicio. Agregamos valor y nos diferenciamos por nuestra cultura orientada al cliente y a las relaciones a largo plazo.

Continuamos en la tarea de innovar, por lo tanto, incluimos en nuestro portafolio productos que trabajan con energías limpias y recursos renovables, y nuestra meta es desarrollar los próximos tres años esta unidad y la de analítica de datos, automatización y big data.

Tenemos otros treinta años llenos de retos y sueños por cumplir tanto propios como la suma de todos nuestros colaboradores, para generar un desarrollo realmente sostenible.



Jorge Luis Oviedo  
CEO COLSOF SA





## Nuestra Empresa

*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.

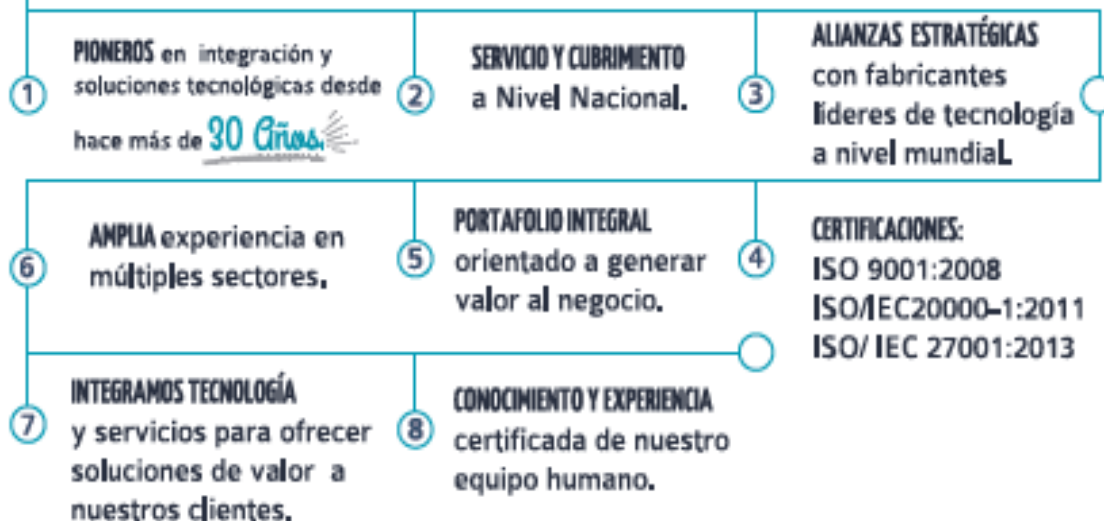
Este año fue muy importante para toda la organización ya que cumplimos 30 años en el mercado nacional, estamos muy orgullosos de aportar al desarrollo del personal que nos integra y a la sociedad Colombia. Han sido 30 años donde se ha buscado ofrecer los mejores servicios tecnológicos y mantenernos siempre con los últimos adelantos tecnológicos, lo cual nos ha llevado a ser líderes en la región. No podríamos haber logrado este trabajo sin el capital humano con el que contamos y nuestros aliados, los cuales nos ayudan a brindar el mejor servicio a nuestros clientes.

30 AÑOS  
COLSOF



# Quiénes SOMOS

iEN COLSOF integramos  
tecnología Y **SERVICIOS**



## 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 internacional como el proveedor de soluciones innovadoras de tecnología.



## 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 posventa, entre otros.

En el 2017 uno de los productos que más se fortaleció fue servicio de la nube (Cloud Computing) y la mesa de ayuda, era fundamental empezar a fortalecer internamente todos estos nuevos servicios para brindarle a los clientes lo mejor.

#### SERVICIOS USUARIO FINAL



**COMPañIA** enfocada en proveer **SOLUCIONES** INTEGRADAS DE  
ALTA CALIDAD y excelentes niveles **DE SERVICIO A NUESTROS CLIENTES**



# Cloud Service Provider

## SERVICIOS ADMINISTRADOS



**OUTSOURCING**  
de Impresión

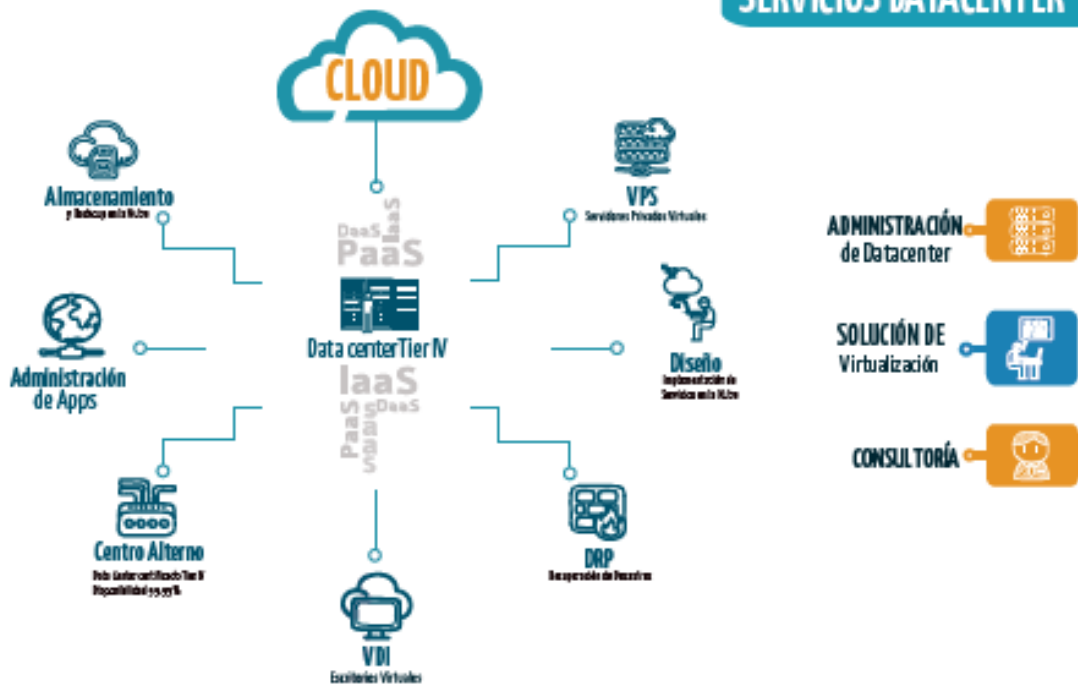


**OUTSOURCING**  
Infraestructura



**OUTSOURCING**  
Puesto de Trabajo

## SERVICIOS DATACENTER



DESEMPEÑO TRANSFORMACIÓN EXPERIENCIA PRODUCTIVIDAD  
**SFOR** **EMPE** **ACIÓN** **ABILIDAD**



# COL Print

En Colsof entendemos su problemática, diagnosticamos el flujo de documentos y la forma de optimizarlos, permitiéndole saber quién imprime, qué, cuánto y, luego, distribuir estos gastos al centro de costos correspondiente.

Este puede conformarse con uno o varios de los siguientes servicios:



Impresión



Copiado



Digitalización



OUTSOURCING DE IMPRESIÓN



EN PROMEDIO  
**14%**  
INGRESOS

Genera



PRÁCTICAS INEFICIENTES



MANEJO DE DOCUMENTOS



TAREAS



PERDIDAS EN LA ADMINISTRACIÓN

EL 80%



ES CONTENIDO NO ADMINISTRADO

¡Mucho más que un simple ahorro de gastos!!

## BENEFICIOS

- Podrá conocer las estadísticas de impresión de todas las áreas de su empresa
- Equipo de tecnología y personal capacitado en impresión
- Soporte y Mantenimiento de los equipos
- Elimine la compra y administración de consumibles
- Despreocúpese del control de activos
- Dedíquese al Core de su Negocio
- Deducción de Impuestos
- No debe disponer de capital de trabajo para comprar equipos tecnológicos
- Elimine las impresiones innecesarias
- Reduce las emisiones de carbono y el consumo energético impactando al medio ambiente

Analice ahora ...

¿Cuál es el costo real de su sistema de impresión actual?

¿Cuánto le cuesta el mantenimiento y la administración de su sistema actual de impresión?

**COLSOF**  
Cloud Service Provider

Para obtener más información de nuestras soluciones y productos contáctenos a:

Contacto@colsof.com.co

+ (57) 1 2912000 - 300 429 82 59

www.colsof.com.co



# MESA DE AYUDA

Mantenga una administración Eficaz y Rentable

Incremente la productividad de los usuarios y del personal de TI con soporte técnico de confianza y desde un único punto. A través del Outsourcing de Mesa de ayuda de COLSOF le ayudamos a mantener una alta disponibilidad y un mayor rendimiento de TI, el soporte y los servicios gestionados para hardware y software, así como opciones de niveles de servicio Flexible, diseñado para prevenir problemas y resolver rápidamente los que surjan.

Soporte en:

- Redes
- Servidores
- PC's
- Dispositivos móviles
- Impresoras
- Portátiles
- Periféricos
- Apps

## SERVICIOS ADMINISTRADOS



### Beneficios

- \* Recibir, registrar, analizar, resolver, escalar, hacer seguimiento y solucionar los requerimientos de servicios de los usuarios
- \* Reducción de tiempos de resolución y aumento de tasa de incidentes resueltos,
- \* Aumento de la productividad de los usuarios,
- \* Gestión de contratos en base a SLA's
- \* Documentación de incidentes, solicitudes y problemas

Visítanos en: [www.colsof.com.co](http://www.colsof.com.co)



Colsof ColsofSA Colsof SA Colsof SA Colsof SA





Es un conjunto de recursos de TI que se entregan bajo demanda y pueden ser aprovisionados, usando un portal de autoservicio y/o una interfaz de programación que proporciona acceso rápido y flexible a requerimientos informáticos, pagando solo por los recursos consumidos.

### Beneficios

- Remplace la inversión de capital por gastos variables.
- Simplifique la infraestructura de TI aumentando la velocidad y agilidad de sus recursos.
- Asegure la continuidad del negocio, así como la seguridad y protección de Datos.
- No desperdicie su dinero operando y manteniendo su actual centro de datos.

### Portafolio de Servicios:



Para obtener más información de nuestras soluciones y productos contáctenos a:

Contacto@colsof.com.co

+ (57) 1 2912000 - 300 429 82 59

www.colsof.com.co



## APROVECHE EN SU EMPRESA LAS VENTAJAS DE LA NUBE

 <p><b>Abierta</b></p> <p>Portable, interoperable, y heterogénea. Basada en open source para acelerar innovación. Desarrollar aplicaciones en múltiples capas.</p>	 <p><b>Segura</b></p> <p>Seguridad de clase empresarial. Visibilidad, control, y administración para IT híbrido. Servicios confiables y predecibles.</p>	 <p><b>Ágil</b></p> <p>Acercar el tiempo para innovación. Escalabilidad con la economía correcta. Planear, construir, y administrar con experiencia.</p>
---	---	---

### EXPERTOS EN SOLUCIONES DE NUBE PRIVADA E HÍBRIDA

Tenemos un equipo de ingenieros y especialistas para gerenciar su estrategia en la Nube.

## SERVIDORES VIRTUALES PRIVADOS (IaaS):

- Cambie la compra de servidores, software, espacio del centro de datos, equipos de red, sistemas de energía y refrigeración, por el pago de Recursos como un Servicio.
- Pago por consumo Hora, Día, Semana o Mes.
- Soporte y Acompañamiento Local: 7/24 – 365 días en español.

Nuestra **Promesa de Valor** se fundamenta en un servicio:

**Seguro • Elástico • Escalable • Automático**

que le permitirá a su empresa lograr eficiencias en costos.

PRODUCTO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Mini	1 VM; con 1 VCPU; 4GB RAM; 40 GB HDD para S.O.	1 VM
Básico	1 VM; con 2 VCPU; 8GB RAM; 80 GB HDD para S.O.	1 VM
Profesional	1 VM; con 4 VCPU; 16GB RAM; 160 GB HDD para S.O.	1 VM
Enterprise	1 VM; con 8 VCPU; 32GB RAM; 320 GB HDD para S.O.	1 VM
Enterprise Plus	1 VM; con 16 VCPU; 64GB RAM; 640 GB HDD para S.O.	1 VM
Almacenamiento	1 GB de Almacenamiento	1 GB
Conectividad	4 Mb/s Acceso Simétrico (800 GB/mes)	4 Mb/s

**30 días de Prueba gratuita**

Oficina Principal y Bodegas  
Complejo Logístico Industrial de Siberia  
Vía Siberia Cota 150 Mts Bodega 44 y 45.

Centro de Operaciones y Servicios  
Calle 80 km 1,5 vía Siberia –Parque Agroindustrial de Occidente  
Módulo 3, Local 2095

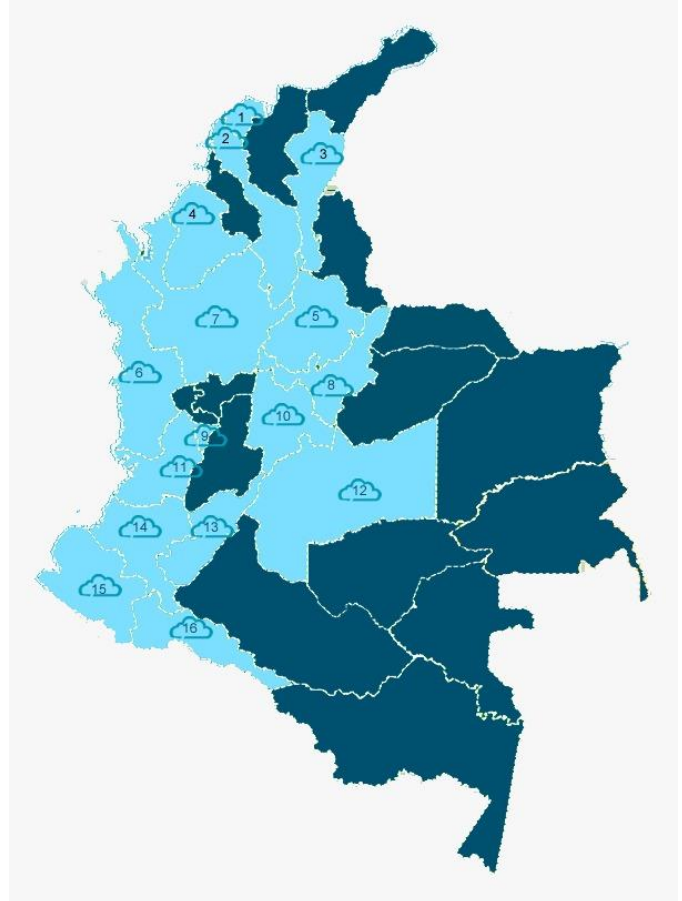
Sedes  
Medellín  
Cali  
Barranquilla

# Nuestras Sedes

102-3 102-4, 102-6

## Cubrimiento Nacional

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



<p><b>Oficina Principal y Bodegas</b></p> <p>Complejo Logístico Industrial de Siberia Vía Siberia Cota 100 Mts Bodega 44 y 45. Correo: soluciones@colsof.com.co Teléfono: 2912000</p>	<p><b>Centro de Operaciones y Servicios</b></p> <p>Calle 80 km 1.5 Parque Agroindustrial de Occidente Bodega 100, módulo 3</p>	<p><b>Bodega Sabaneta</b></p> <p>Sucursal Antioquia Cra43ª # 61sur-152Bodega 141 Ciudadela Industrial Sabaneta, Sabaneta-Antioquia</p>
<p><b>Oficina Medellín</b></p> <p>Carrera 43A # 1A SUR-100 Edificio Sudameris Oficina 904 (Milla de Oro)</p>	<p><b>Oficina Barranquilla</b></p> <p>Carrera 47 # 79-01 Teléfono : 360-56-21 Oficina Cali Calle 24 Norte # 5N-34 Local 8, Centro Comercial Astrocentro teléfono: 6689994</p>	<p><b>Oficina Cali</b></p> <p>Carrera 100 No 5-169 CC Unicentro, centro empresarial ofc 314C</p>

En el segundo semestre del 2017 nos trasladamos a la nueva sede donde operaran las Oficinas principales y Bodega.

Predio San Rafael  
Vereda Vuelta Grande- Zona Franca Metropolitana  
Bodega 55-56

## Nuestros Clientes







## Más sobre nosotros...

### Propiedad y forma jurídica

102-5

Colsof S.A, es una sociedad anónima constituida conforme a la legislación colombiana. Es un orgullo resaltar que se cumplieron 30 años de constituida y que a través de los años se esfuerza en apoyar el crecimiento del País.

### Nuestro Equipo de Trabajo

#### Empleados Directos

102-7

COLSOF	N° Colaboradores
Mujeres	82
Hombres	266
<b>Total</b>	<b>348</b>



## Nuestras operaciones

102-7 a ii, v

En 2017, contamos con importantes proyectos a nivel nacional, entre los cuales están los siguientes:

DIAN, Cancerológico, Banco de la República, Universidad UNIMINUTO, Ministerio de Cultura, Colvanes, Ministerio de Defensa, Supla, Alquería, Mexichem Colombia, Coomeva, 3M, Quala, Cafam, Consejo de Bogotá, Secretaria de Hacienda, FOGAFIN, Icetex, entre otros.

## Nuestras Ventas

102-7 a iii

En el año 2017 facturamos más de 150 mil millones de pesos de los cuales el 80% fueron en entidades gubernamentales. Del total de las ventas el 26% correspondieron a servicios y el 74% se facturó en productos. El crecimiento económico en ventas respecto al año 2016 fue del 8%.

## Nuestro Equipo de Trabajo

En Colsof contamos con un capital humano que está comprometido con los objetivos de la organización, personas apasionadas por contribuir a la prosperidad del país y del mundo. Somos 82 mujeres y 266 hombres que trabajamos a diario para dar lo mejor a los clientes y a la sociedad.

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 en un periodo de 1 a 3 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	MUJERES	HOMBRES
APRENDIZAJE	15	14
INDEFINIDIO	30	89
OBRA O LABOR	37	163
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>266</b>

Practicantes SENA	MUJERES	HOMBRES
APRENDIZ ETAPA LECTIVA	7	6
APRENDIZ ETAPA PRODUCTIVA	8	8
<b>TOTAL</b>	15	14

## 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

TIEMPO DE EMPLEO	MUJERES	HOMBRES
MEDIO TIEMPO	1	0
TIEMPO COMPLETO	81	266
<b>TOTAL</b>	82	266

\*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 N° PERMANENTES
ARAUCA	1
ARMENIA	1
BARRACABERMEJA	1
BARRANQUILLA	9
BOGOTA	263
BOYACA	1
BUCARAMANGA	2
BUENAVENTURA	2
CALI	17
CARTAGENA	4
CUCUTA	2
FLORENCIA	1



GIRARDOT	1
IBAGUE	1
IPIALES	1
LETICIA	1
MAICAO	1
MANIZALES	3
MEDELLIN	15
MONTERIA	1
NEIVA	1
PALMIRA (VALLE)	1
PAMPLONA	1
PASTO	1
PEREIRA	3
POPAYAN	1
QUIBDO	1
RIOAHACHA	1
SAN ANDRES	1
SANTA MARTA	2
SINCELEJO	1
SOGAMOSO	1
TULUA	1
TUMACO	1
VALLEDUPAR	1
VILLAVICENCIO	1
YOPAL	1
<b>TOTAL</b>	<b>348</b>





El nuevo edificio cuenta con:

- Cafetería
- Gimnasio
- Zona de Lectura
- Zona Lúdica
- Laboratorio de Innovación
- Sala Lactancia
- Auditorio
- Salas de Juntas
- Focus Room
- Zona de Café
- Lockers
- Baños con duchas
- Puntos responsables
- Puntos de Impresión
- Canchas Múltiples
- Zonas verdes

Siguiendo con nuestro programa de desarrollo sostenible y con la nueva sede, se desarrollaron iniciativas que tienen como fin que los trabajadores se sientan más felices en la organización, ha sido muy importante entender que la mayor parte del día las personas están en el trabajo y es fundamental mejorar sus niveles de satisfacción laboral.

La implementación del programa de bienestar ha generado una integración entre los colaboradores, mayor rendimiento, mayor compromiso con la empresa.



# Gestión del Riesgo

## Sistema de Gestión Integral

102-11

En el 2017 con el traslado de las operaciones a las nuevas instalaciones se realizaron cambios en la gestión del riesgo al interior de la compañía ya que se presentaron nuevos riesgos al migrar la totalidad de los procesos críticos a una infraestructura de servicios de nube.

Para el traslado a las nuevas instalaciones y migración de los servicios a la nube se evaluaron riesgos priorizándose la atención y el diseño de planes de contingencia para aquellos relacionados con accidentes e incidentes de laborales, pérdida de la confidencialidad y disponibilidad de la información e impactos ambientales (manejo de residuos).

## Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo — Sagrlaft

El SAGRLAFT es muy importante para la compañía, ha permitido 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. Todos los empleados al ingresar a la compañía se les realiza una inducción sobre que es el sagrlaft y lo significativo que es que se cumpla.

Para volver a explicarlo y que la totalidad de los colaboradores sintieran el mismo compromiso que los accionistas con el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, se realizaron diferentes charlas explicativas y posteriormente una encuesta.

Por otro lado, al Colsof establecer operaciones en una zona franca, fue necesario actualizar el sistema de autocontrol y gestión para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo e incluir temas relevantes como corrupción, contrabando, y la proliferación de armas de destrucción masivas y los controles relacionados con clientes, proveedores y trabajadores se fortalecieron



## Organigrama SAGRLAFT



## 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).

En el 2017 estuvo confirmado por 4 mujeres y 1 hombre.

## Iniciativas externas

102- 12

Desde el 2016 se realizó la alianza con Fenalco Solidario, donde nos comprometimos en trabajar para aportar al desarrollo de nuestro país. En noviembre del año 2017 en la celebración de los 30 años de la compañía fue entregado la renovación del certificado de Responsabilidad Social, este logro fue por haber cumplido con los compromisos que se habían pactado. Al recibir este certificado seguimos comprometidos a mejorar cada año en las tres dimensiones (social, ambiental y económica) basados en el trabajo constante por los seis objetivos de desarrollo sostenible que escogimos de la agenda 2030.

Otra de las grandes alianzas fue con el programa ambiental Digital Green el cual se encarga de la recolección selectiva de tecnología obsoleta y/o en desuso.



## 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
- Programa Digital Green
- HP Planet Partners
- Lu Pingguo S.A.S.
- RedesCAR





Soñando con mejores oportunidades  
**Desafíos 2017**

102-15

## Desafío Económico

Lograr cerrar negocios de venta de tecnología “como servicios” (HAAS), con la experiencia y el equipo de trabajo de Colsof S.A durante sus 30 años de trayectoria, era un reto fundamental en el aspecto económico.

Ser pionero en este segmento y lograr que cada vez más clientes buscaran pasar de un negocio de inversión alto a uno de apropiación tecnológica con opciones de pago por servicios o por uso, fue uno de los mayores desafíos en el sector privado y público para Colsof.

Como balance del año podemos establecer que este desafío de sembrar en negocios como servicio se cumplió y se obtuvieron frutos fundamentales que abrieron puertas a contratos con entidades multinacionales para los años venideros.

También se logró consolidar la data center para prestar servicios de nube a entidades del sector público y privado y cuya recurrencia mensual permitirá tener ingresos importantes durante varios años basándonos en un buen servicio.

Este gran desafío de incrementar las ventas en base a un negocio recurrente no sería alcanzable si el equipo de Servicios que respalda este sueño no se prepara adecuadamente y consolida. Si nuestras certificaciones de calidad no continúan vigentes. Si nuestros procesos no se flexibilizan y adecuan al cliente. Es decir, el desafío mayor es lograr orquestar todos estos puntos y generar una oferta de valor que diferencie a la compañía y que genere una rentabilidad esperada.



## Desafío Ambiental

Gracias a que estamos en las instalaciones de nuestros clientes ofreciendo servicios de software, hardware, soporte técnico, conocimiento, entre otros, nuestro mayor desafío era realizar nuestro trabajo de forma que nuestra huella de carbono disminuyera y al mismo tiempo concientizáramos a nuestros clientes de la gran responsabilidad que tenemos con el medio ambiente. Empezamos por lo simple y en nuestras oficinas nuestro desafío para el 2017 era lograr disminuir el gasto energético y del agua en un 5%. Realmente la sorpresa fue maravillosa al revisar los consumos y encontrar que ahorramos más del 20% en los servicios de luz y agua.

También continuamos con la promoción de la utilización de elementos de aseo y de limpieza y mantenimiento de equipos ecológicos y amigables con el medio ambiente.

Con nuestro programa Digital Green teníamos un gran reto de concientizar a nuestros diferentes grupos de interés y adicionalmente promover el uso adecuado de las tecnologías, la reutilización de las mismas y el fin de vida responsable para los aparatos eléctricos y electrónicos en desuso. Con el programa nuestro desafío era impactar por lo menos 10 clientes en el año y fue muy gratificante cerrar con nuestro Panel de Sostenibilidad con el cual promovimos el programa a todos nuestros clientes con prácticas responsables y con la promoción del uso de energías limpias.

Por último y no menos importante, buscamos con nuestras nuevas instalaciones ser ejemplo de sostenibilidad desde el lugar donde trabajamos con espacios adecuados y en servicio a nuestros empleados y buscando disminuir los consumos de electricidad, agua y demás recursos.

## Desafío Social

Nuestro mayor desafío era poner al servicio de nuestro personal el plan de bienestar y desarrollo orientado para el respeto de los derechos económicos de nuestros empleados y para su desarrollo personal y profesional. Además de la concentración en un plan de capacitación y apoyo para su plan de carrera y crecimiento académico. Estamos muy contentos porque este plan ha impactado las diferentes dimensiones de sus vidas y les ha brindado grandes beneficios.

Nuestro gran reto era impactar por lo menos a una fundación cada dos meses. En nuestros planes estaba dotar diferentes Fundaciones con una sala básica de equipos de cómputo para que los niños pudieran interactuar con la tecnología y promover la reutilización de los equipos electrónicos. Es una satisfacción haber logrado impactar seis fundaciones en este año y haber realizado misiones y voluntariado en conjunto con nuestros empleados.

Un reto fundamental en los tres desafíos planteados era continuar con nuestras prácticas de honorabilidad y transparencia. Realizamos acuerdos de transparencia con nuestros grupos de interés para lograr medios de comunicación que permitieran negocios limpios y transparentes en todas sus dimensiones. Para esto también reafirmamos nuestro programa de administración del riesgo y lavado de activos para lo que pusimos en práctica el seguimiento de los informes de nuestro oficial de cumplimiento y la comunicación del código de ética y conducta, así como diferentes capacitaciones en temas de ética, principios, valores y anticorrupción.



## Nuestros Valores y Principios

102-16-17

Tenemos 7 Valores y principios que nos identifican.

Honestidad

Solidaridad

Humildad

Servicio

Compromiso

Lealtad

Transparencia

La transparencia ha sido parte fundamental de la organización, es por esto que en el 2017 se realizó todo un programa enfocado en este valor.

Al ingresar los colaboradores a la compañía se les pide firmar un código de ética e integridad, en el cual se comprometen a vivir los valores organizaciones, donde a diario trabajaran por la transparencia y anticorrupción.

Otra de las partes fundamentales es la firma del acuerdo de transparencia, donde con nuestros proveedores y clientes pueden ver especificada nuestra política anti fraude, anti soborno y anticorrupción.

Con los colaboradores se firma un acuerdo de confidencialidad.

### Un lugar tranquilo para trabajar:

Es fundamental que los empleados se sientan felices y tranquilos en los lugares que trabajan para eso tenemos 2 herramientas que nos ayudan a que exista un ambiente sereno y si llega haber un problema interno entre colaboradores se pueda solucionar de la mejor manera.

El primero es el reglamento interno de trabajo en el que se explican los comportamientos esperados dentro de la organización por cada empleado, este documento lo firman los colaboradores al ingresar a la compañía ya que es una manera que se tiene para dar a conocer las reglas generales.

Principalmente se espera que haya respeto a sus superiores y compañeros, que tengan buena conducta para lograr tener una buena armonía en el lugar de trabajo.

La segunda herramienta es el comité de convivencia el cual este año estuvo conformado por 4 mujeres y 1 hombre, donde había representantes de la empresa y de los trabajadores. Para lograr que haya mayor confianza en reportar los inconvenientes o problemas se creó un correo donde las



personas podían hacer llegar sus casos, inquietudes o cualquier sugerencia que tuvieran para mejorar las relaciones en el lugar de trabajo.

## Gobierno Corporativo

102-18-19

Está conformado por la junta directiva la cual se encarga de las decisiones estratégicas de la organización, y es la que evalúa los resultados económicos, sociales y ambientales de la organización.

Es fundamental el compromiso que tienen con la responsabilidad social empresarial, el desarrollo sostenible y día a día muestran la importancia de promover los valores especialmente la honestidad y transparencia.

### Acuerdos de Negociación Colectiva

102-41

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

### Grupos de interés

102-40,42,43, 44

Los grupos de interés han sido parte fundamental en la estrategia de sostenibilidad y de la compañía. Se identificaron y analizaron para saber cuáles eran los temas más importantes para cada uno de ellos y así orientar el programa a cumplirles con sus necesidades tanto económicas, sociales y ambientales.

### Clientes sostenibles

Son parte indispensable de la compañía, por esto nuestros servicios están orientados hacia la completa satisfacción de las empresas que nos eligen. Es primordial que se tenga una relación donde se compartan los valores de la organización como el respeto, la transparencia, que tengan políticas antifraude, entre otros.

En 2017 contamos con más de 783 clientes a nivel nacional e internacional.

Método de participación: Encuestas de Satisfacción y CRM.

Charlas de Sensibilización y Networking

Visitas empresariales.



## Proveedores Comprometidos

Nuestros servicios dependen en gran parte de nuestros proveedores, para garantizar que los proveedores sean los que necesitamos, se creó una matriz donde para trabajar con nosotros debe cumplir con ciertos requisitos como la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, que cuenten con políticas anticorrupción y antifraude.

En 2017 contamos con más de 130 proveedores.

**Método de participación:** Programas de Capacitación

Kick-off

Charlas

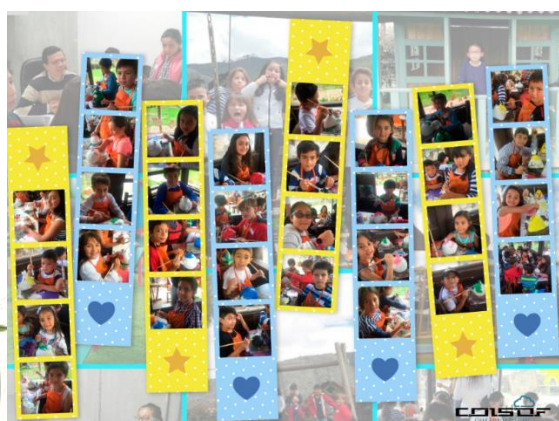
Visitas Empresariales

## Colaboradores y sus familias

Al ser el pilar de Colsof nos preocupamos por el bienestar físico y emocional, por eso se implementó el programa de bienestar y de beneficios.

El programa de Bienestar se creó para contribuir al Desarrollo Humano y al mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores de nuestra compañía, a través de la realización de actividades por subprogramas dirigidos a cada uno de los aspectos del ser humano en su integralidad

Para fortalecer y fomentar las actividades se creó un grupo de gestores que fueron escogido por su compromiso con el desarrollo sostenible.





### Método de participación

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

## Comunidades

Para tener una relación más cercana a las comunidades se han realizado varias actividades, pero la principal son los voluntariados corporativos donde los colaboradores apoyan las actividades que las fundaciones requieran.

Se realizó una jornada de integración entre los encargados de las fundaciones con las que hemos trabajado, con el fin de que conocieran casos de éxitos y empezaran hacer una red de contactos para poder ayudarse entre sí.



## SEGUNDA JORNADA DE VOLUNTARIADO SAVAPT



### 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.

### Método de participación:

- Charlas informativas del MINTIC.
- Reuniones con los diferentes actores.







Al ser el segundo reporte de nuestras acciones sostenibles ha sido muy importante para los accionistas y los colaboradores ver el crecimiento que hemos tenido como organización y el compromiso que tenemos de seguir mejorando año tras año.

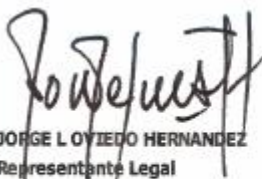


# Nuestros Estados financieros

102-45

COLSOF S.A  
 NIT: 800,015,583-1  
 Estado de situación financiera clasificado individual  
 Al 31 de diciembre de 2017, 2016  
 Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-17	31-12-16
<b>ACTIVOS</b>			
Efectivo y equivalentes al efectivo	3	2.187.148	896.055
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar - corriente	4	42.560.403	19.968.055
Existencias corrientes	5	17.635.703	9.965.618
Activos por impuestos corrientes - corriente	6	3.489.437	2.458.955
Activos mantenidos para la venta		0	0
<b>TOTAL ACTIVOS CORRIENTES</b>		<b>65.872.691</b>	<b>33.288.683</b>
Activos intangibles		0	0
Propiedades, planta y equipo	7	17.976.969	18.903.755
Activos por impuestos diferidos	8	261.094	159.987
<b>TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES</b>		<b>18.238.063</b>	<b>19.063.742</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>		<b>84.110.754</b>	<b>52.352.425</b>
<b>PASIVOS</b>			
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	9	51.365.483	17.824.198
Pasivos por impuestos corrientes	10	877.457	1.628.770
Otros pasivos financieros corrientes	11	7.542.500	7.236.317
Otros pasivos no financieros corrientes	12	21.088	113.996
<b>Total de pasivos corrientes</b>		<b>59.806.528</b>	<b>26.803.281</b>
Pasivo por impuestos diferidos	13	137.555	116.889
Otros pasivos financieros no corrientes	11	0	4.399.811
<b>TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES</b>		<b>137.555</b>	<b>4.516.700</b>
<b>TOTAL PASIVOS</b>		<b>59.944.083</b>	<b>31.319.981</b>
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital emitido	14	18.000.000	14.500.000
Ganancias acumuladas		744.661	744.593
Efectos en convergencia	15	280.500	280.500
Otras reservas	16	2.708.556	1.041.511
Resultado integral del año		2.432.954	4.465.840
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>		<b>24.166.671</b>	<b>21.032.444</b>
<b>TOTAL PASIVO + PATRIMONIO</b>		<b>84.110.754</b>	<b>52.352.425</b>

  
 JORGE LOZANO HERNANDEZ  
 Representante Legal

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

  
 HECTOR ORLANDO RODRIGUEZ  
 Revisor fiscal  
 T.P:2174-T  
 (Ver Opinión Adjunta)

## Periodo y ciclo reportado

102-50 102-52

Este es nuestro segundo informe de sostenibilidad contiene la información correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2017 y el ciclo de elaboración del mismo fue 2018.

## Modificación de Información

102-48,49,51

El último informe reportado fue en enero del 2018 reportando el periodo de enero a diciembre del año 2016.

No se realizó ninguna corrección o modificación de la información para este informe.

## Dudas e información adicional sobre este reporte

102-53



[eticayconducta@colsof.com.co](mailto: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 Iniciative): Opción esencial.

## Verificación Externa:

102-56

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



# Materialidad

102-47- 103-2

Nuestro programa de sostenibilidad se elaboró pensando en un desarrollo hasta el año 2030, esto con el fin de cumplir con la agenda 2030 de las naciones unidas en la que se busca un desarrollo sostenible mundial. Como año tras año puede ir cambiando el entorno y nuestros stakeholders, la materialidad se cambiará dependiendo de las necesidades.

Desde el segundo semestre del año 2016 se empezó el proceso para establecer los aspectos materiales en los que se iba a trabajar en el 2016 y 2017.

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		Nivel Impacto para COLSOF	Nivel de Impacto Grupos de Interés
				Cobertura		

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.



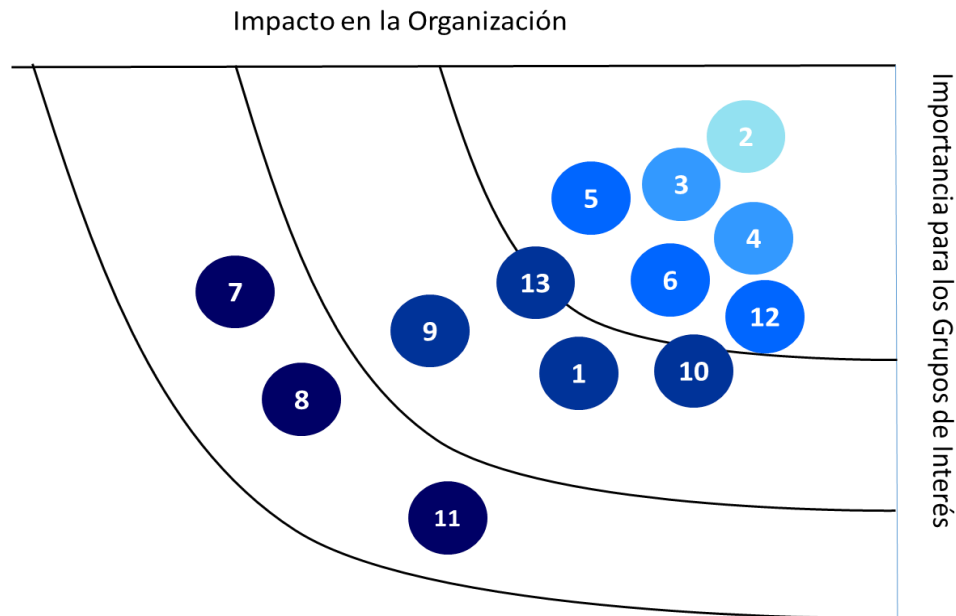
## Lista de temas materiales

102-47

1. Desarrollo de cultura sostenible.
2. Capital humano motivado.
3. Recolección y disposición adecuada de RAEEES
4. Sensibilización de impactos ambientales.
5. Alianzas para proyectos sostenibles.
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. En el segundo semestre del 2016 identificamos 14 temas tópicos, sin embargo, solo siete se trabajaron en el 2016 y 2017 ya que fueron los más importantes para la organización y los grupos de interés.



## Modificación de Información

102-48,49

No se realizó ninguna modificación o cambio significativo en la compañía, ni para el informe 2017.

## Nuestra estrategia de Sostenibilidad -SAVAPT

103-1



SAVAPT es el programa de Desarrollo sostenible que se creó para dar cumplimiento a los 7 temas materiales y se relaciona con los objetivos de desarrollo sostenible (Agenda 2030). La hemos incorporado en nuestro ADN para trabajar conjuntamente con nuestros diferentes grupos de interés.

Es vital desde nuestro punto de vista primero generar una cultura sostenible en nuestros grupos de interés para poder alinear de una mejor manera nuestros objetivos y actividades con sus necesidades.

### Salud y Bienestar — Capital Humano motivado



Se reforzó el sistema de seguridad y salud en el trabajo, se desarrolló el plan de bienestar y de beneficios para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, generamos condiciones laborales que mejoren su salud, desarrollo y bienestar.

En la nueva sede se hizo un gimnasio y zonas para que el personal pueda entretenerse y tienen espacios para practicar deportes como fútbol, volleyball, basketball, también se crearon espacios donde pueden realizar Pilates, Zumba, Danza Árabe y pausas activas. Lo anterior, con el fin de mejorar el estado físico de los funcionarios, reducir lesiones y disminuir los niveles de estrés.

Otra forma que hemos venido impulsando para motivar a los colaboradores son los voluntariados corporativos, charlas de sensibilización, charlas de empoderamiento, tips de cuidados personales.



Sabemos que un desarrollo laboral, personal y social es clave para la felicidad, por eso este año se duplico la inversión en entrenamientos y capacitaciones, certificaciones, cursos, congresos.

### ***Inversión en Formación y Desarrollo***

2016	30 millones
2017	75 millones



*Trabajo Decente y Crecimiento Económico*

### *Satisfacción de cliente.*

Lo más importante que se realizó este año fue la implementación del modelo de competencias, especialmente el desarrollo de la competencia organizacional llamada orientación al resultado y al cliente. La formación es indispensable para mejorar los indicadores de servicio al cliente, porque nos enfrentamos a diferentes clientes y lo importante es darles la solución que requiere la de la mejor forma posible.

A los clientes se les realizan visitas periódicas, se hacen eventos en sus instalaciones y se busca apoyarlos en su crecimiento de la forma que lo requieran.

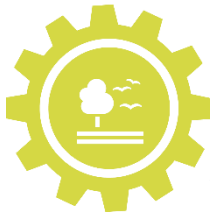
### *Innovación*

La innovación hoy en día es fundamental para ofrecer mejores servicios y productos, atender una necesidad que todavía no ha sido solucionada ayuda al crecimiento de una empresa. Al ser una empresa tecnológica nos interesa realizar innovaciones de una manera sostenible, por eso se creó en la nueva sede un espacio para la innovación y un área que se encargara de estos procesos.





Acción por el clima.

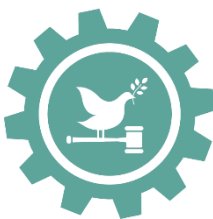


Vida de Ecosistemas terrestres. - Sensibilización de impactos ambientales.

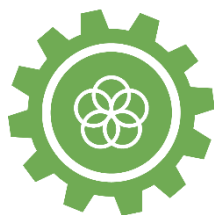
Los residuos que más generamos son los RAEEs (Residuos Eléctricos y Electrónicos) por esto apoyados en el programa DIGITAL GREEN aseguramos el correcto tratamiento y disposición final, además resulta fundamental para la organización sensibilizar e involucrar a nuestros Grupos de Interés sobre el uso y desuso de estos tipos de Residuos, como prevenir la contaminación de recursos, como preservar el ecosistema , como disminuir su huella de carbono y el uso del agua y la energía ,buscamos que las personas tengan una concientización sobre que es mejor prevenir los daños que repararlos. Por eso se realizan campañas de sensibilización se van a colegios, universidades, municipios, empresas a contar sobre los daños ambientales y a la salud que genera la mala disposición final de cualquier RAEE, sobre la importancia de tomar acciones para disminuir la huella de carbono, entre otros.



## 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 — Proyectos sostenibles

En la actualidad es vital realizar diversas alianzas y convenios con entidades locales, proveedores, clientes, empresas y gobierno para lograr mayores impactos. Con el colectivo *Digital Green* hemos logrado mejorar las condiciones educativas de varias personas, esto se logra cuando la empresa dona equipos en buen estado, Digital Green los reacondiciona y los entrega a poblaciones que lo necesitan. Colsof apoya también en la instalación y adecuación de los espacios para donar los equipos de cómputo y así se garantiza el correcto funcionamiento de los equipos.

En el 2017 se realizaron alianzas con las siguientes fundaciones y entidades: FUNREDCOL, Fundación SEK, Fundación Maestro, Conferencia Episcopal, Municipio Gacheta, Fundación Soy Socia, para las cuales se donaron más de 82 equipos reacondicionados.

Otra de las alianzas importantes fue con REDESCAR- Red de empresas sostenibles, en el cual realizamos con apoyo de la corporación autónoma regional (CAR) un proyecto donde íbamos a mejorar e impulsar las buenas prácticas ambientales en la organización.





# Nuestro Desempeño Económico

## Valor económico directo generado y distribuido

201-1

Los ingresos para el año 2017 fueron de 144 mil millones de pesos.

Valor económico distribuido fue de 132 mil millones de pesos.

Valor económico retenido fue de 12 mil millones de pesos.

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

201-2

Cada año el cambio climático está tomando más importancia en el mundo y en las empresas que son las que más impactos negativos genera.

Por la ubicación donde están las nuevas instalaciones hemos visto riesgos en el ingreso de los empleados ya que en temporadas de lluvias constantes como es en el fenómeno de la niña las vías de acceso se inundan y el riesgo de accidentalidad se incrementa, por otra parte, las entregas a nuestros clientes se ven afectadas por el tiempo en que las transportadoras entregan los productos. En la parte de la salud de los empleados el índice de ausentismo incrementa ya que empiezas las enfermedades respiratorias.

Una de las oportunidades que observamos, es que la población al ser más consciente del cambio climático está optando por soluciones donde se reduzcan el uso de recursos naturales, cada día buscan reducir el consumo de papel y buscan tener la mayor cantidad de documentos de forma digital. También para que las personas no se tengan que trasladar hasta las oficinas y reduzcan la huella de carbono las empresas están dejando trabajar desde la casa y es una modalidad que toma más fuerza en los últimos años. Para nosotros es una oportunidad para implementar y ofrecer más y mejores servicios como es el servicio de la nube, donde las personas pueden trabajar desde cualquier parte y tendrán acceso a sus archivos y a estar conectados con sus compañeros de trabajo.



## Valor pagado por concepto de pensiones 2017.

201-3

RESUMEN DE PAGO PENSION COLSOF 2017								
RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 5)				338	\$120.839.400	\$99.300	\$0	\$120.938.700
COLFONDOS	231001	800.227.940	6	24	\$8.623.700	\$7.100	\$0	\$8.630.800
COLPENSIONES	25-14	900.336.004	7	47	\$26.395.200	\$21.800	\$0	\$26.417.000
OLD MUTUAL	230901	800.253.055	2	5	\$6.450.300	\$5.700	\$0	\$6.456.000
PORVENIR	230301	800.224.808	8	155	\$43.740.200	\$35.500	\$0	\$43.775.700
PROTECCION	230201	800.229.739	0	107	\$35.630.000	\$29.200	\$0	\$35.659.200
<b>TOTAL</b>				<b>338</b>	<b>\$120.839.400</b>	<b>\$99.300</b>	<b>\$0</b>	<b>\$120.938.700</b>

## 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.

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

203-1

El esfuerzo realizado por los accionistas de la organización en mejorar las instalaciones se vio plasmado en el nuevo edificio sostenible el cual les brinda principalmente a nuestros colaboradores un ambiente amigable para realizar sus labores.

Este nuevo espacio busca reducir los impactos negativos que produce una empresa en recursos hídricos y energéticos es por esto que cuenta con espacios para trabajar con luz solar, la ventilación

es natural, sistemas de ahorro de agua en los baños, soluciones fotovoltaicas para la generación de energía de los equipos que la requieran, piso técnico y tratamiento de aguas lluvias (re utilización).

En la nueva sede también van a poder encontrar zonas verdes, espacios para realizar deportes, restaurantes y más.



## Impactos económicos indirectos significativos

203-2

En el 2017 la economía en el sector tecnológico tuvo varios cambios, uno de los más significativos fue que el comportamiento del mercado en comprar productos y/o servicios tecnológicos disminuyó.

Un impacto negativo que se vio fue la disminución del margen de utilidad por el incremento del costo de ventas de los productos, esto se generó por el tipo de negociación exigido en el mercado.

## Proporción de gastos en proveedores locales

204-1

En el año 2017 de las actividades ordinarias se compraron 107 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. En el año se realizan charlas para todos los colaboradores y a los nuevos en la inducción hay un capítulo donde se les explica que es el SARGLAFT y la importancia en la compañía. De igual manera cualquier empleado puede acceder desde la intranet de la compañía a este documento.

Este año se reforzó en cuanto la divulgación a nuestros proveedores y clientes, con el fin de que haya una mayor transparencia en todas nuestras operaciones.

# Compromiso Ambiental

## Nuestra Huella de Carbono

302-1, 302-4

Durante el 2017 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 nuestro impacto ambiental.

## Huella de Carbono en Sedes Administrativas

TABLA 2017		
ALCANCE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Consumo de combustibles y gases refrigerantes de aire acondicionado.	42841
2	Consumo de electricidad	14054
3	Emisiones indirectas por consumo de papel y transporte de colaboradores	64747

## Huella de agua y energía

En la construcción de la nueva sede corporativa se tuvo en cuenta la huella de agua y energía que se había medido en el 2016, por esto se hicieron estudios para implementar acciones que disminuyeran el consumo de estos recursos no renovables.

Para disminuir el uso del agua se instalaron sanitarios con ahorradores, para los lavamanos se puso el sistema de grifería push.

Para disminuir la energía en los próximos años se instalarán paneles solares con el fin de alimentar los equipos que necesitan de electricidad para funcionar. En el día no hay necesidad de encender las luces ya que todo el edificio está construido de una forma que le entra luz natural.

Es fundamental para lograr el impacto que queremos que los colaboradores tengan esa conciencia del ahorro de los recursos, por eso en el programa de gestión ambiental realizamos campañas de sensibilización, campañas con incentivos, se envían tips ecológicos, hay señales informativas en espacios comunes, se les pide que apaguen los computadores cuando no los necesitan y solo cuando necesiten de batería o carga conecten los computadores a la energía.

Año	Kwts
2016	74,553
2017	31.488

*El consumo de agua en metros cúbicos durante el año 2017 disminuyó significativamente en referencia al año 2016, esto dado al decrecimiento en número de colaboradores de la organización.*

CONSUMO	2016	2017
Consumo	8920 mts <sup>3</sup>	1058 mts <sup>3</sup>
Consumo per Cápita	4,6 mts <sup>3</sup> .	0.75 mts <sup>3</sup> .

Es indispensable seguir fortaleciendo las campañas internas ambientales, ya que se han vuelto la manera más efectiva para que los empleados tengan una conciencia sobre la utilización del agua y energía.

## Reducción de impresión

En el 2017 se implementó la herramienta tecnológica Paper Cut en todas las impresoras de la sede administrativa, la cual nos ha permitido medir la cantidad de impresiones por colaborador, a final de mes se enviaba un correo corporativo informando quienes fueron las personas con mayor cantidad de impresiones y la reducción que se obtuvo en el mes.



Con los controles mensuales de indicadores de impresión buscamos generar conciencia a las personas que tienen niveles de impresión muy altos y se implementan planes de acción para reducir el consumo de papel.

## Nuestro Compromiso ambiental

Al ser una empresa tecnológica en el 2017 nos adherimos al programa Digital Green el cual hace la recolección selectiva de residuos aparatos eléctricos y electrónicos, especialmente los computadores y periféricos. Hacemos parte de los vinculados importadores, este programa cumple con la resolución 1512 del 2010 expedida por el ministerio de ambiente y desarrollo.

Para nosotros es muy importante que los diferentes grupos de interés sepan sobre estas iniciativas que apoyamos, porque son programas que benefician la parte ambiental, social y económica.

### Digital Green — Recolección de los Residuos Tecnológicos

Cada año apoyamos las actividades que propone el programa: Se tienen 3 objetivos en los que cada vinculado debe trabajar:

Realizar gestión ambientalmente adecuada en las operaciones de recolección, transporte, almacenamiento y tratamiento y/o aprovechamiento.

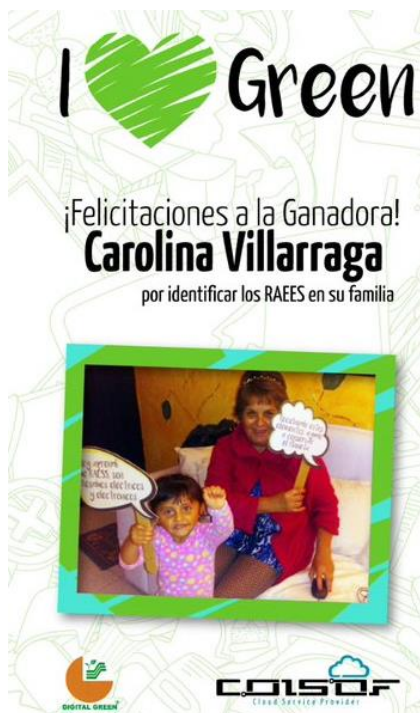
Adelantar actividades que contribuyan en la creación de conciencia ambiental, frente al manejo adecuado de los residuos de computadores y/o periféricos.

Unir esfuerzos de todos los actores vinculados al sistema y difundir las acciones previstas en el mismo.

En la empresa se realizó la campaña I Love Green, donde durante 1 mes se enviaron tips ecológicos, se hicieron actividades dentro de la empresa relacionados con el reciclaje de computadores y/o periféricos, encuestas, test y por último se instaló un punto responsable dentro de la organización donde las personas podían disponer de sus residuos tecnológicos.

Al finalizar las personas que mayor participación tuvieron se les dieron diferentes premios. Esta actividad nos ayudó a crear conciencia ambiental frente al manejo adecuado de estos tipos de residuos y a difundir el programa.





Otra parte en la que trabajamos junto a Digital Green es en el reacondicionamiento, recuperación y/o reciclaje de los materiales que componen los RAEEs (Economía circular). Muchos de nuestros equipos de cómputo son recuperados y donados a fundaciones.



## 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 Compromiso 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 2017 por edad y género:

RANGO DE EDAD	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
<30	19	34
30-50	18	64
>50	1	3
TOTAL	38	101



### Ingresos 2017 por Región y Género:

REGION	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
Norte	4	11
Occidente	0	9
Centro	34	81
TOTAL	38	101

### Rotación de Personal:

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
ROTACIÓN 2017	7%	3%	8%	5%	3%	5%

Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
5%	9%	1%	1%	0%	0%

Índice de Rotación	
2016	6,3%
2017	4%

### Plan de beneficios

401-2

- a. En el año 2017 se desarrolló el Plan de Beneficios que 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:

## BONOS

- Bono cumpleaños
- Bono matrimonio
- Bono quinquenio
- Bono tarde libre
- Bono soy voluntarios
- Bono navideño
- Bono reconocemos
- Bono motocicleta o bicicleta

## CONVENIOS

- Pise Cafam
- Teatro nacional la castellana.
- Colsanitas.
- Cafam.

## AUXILIOS

- Auxilio por nacimiento.
- Auxilio educativo.





## Permiso parental

401-3

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

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
7	8

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
7	8

- 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
7	8

- 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
3	8

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

GENERO	RETORNO	TASA RETENCIÓN
MUJERES	7	43%
HOMBRES	8	100%

### Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

402-1

- Para informar a sus empleados y representantes sobre los cambios operacionales significativos la empresa establece al menos un mes de anterioridad al cambio.
- 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.

- El nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización.
- El 100% de nuestros trabajadores estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.

**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.

El comité de COPASST fue fundamental ya que participo en el diseño del plan anual de trabajo del Sistema de Gestion Integral, en las investigaciones de los accidentes de trabajo , en el diseño de los planes de contingencia del traslado del personal a las nuevas instalaciones, así como en los análisis de los resultados de las mediciones higiénicas de iluminación, ruido y confort térmico realizadas de manera preventiva antes del traslado de los funcionarios a las nuevas instalaciones y que permitieron implementar acciones que disminuyen riesgos de accidentes e incidentes de trabajo.



## 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	TOTAL
AREA	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	
No de Accidentes	0	2	1	1	2	1	0	0	3	0	0	0	10
No de Días de Incapacidad Por AT/EL	0	67	4	0	5	2	0	0	1	0	0	0	79
No de Enfermedades Laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Primeros Auxilios realizados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Trabajadores	413	403	389	372	378	382	369	342	357	356	340	348	370,8
Horas Hombre Trabajadas	78470	75967	73874	70680	71775	72562	70110	54720	57112	56960	54400	55680	792310
No de Investigaciones Realizadas	0	2	1	1	2	1	0	0	3	0	0	0	10

\*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

Total horas de capacitación Colsof 2017			2417
Genero	Total Horas	Porcentaje	
Femenino	540	22%	
Masculino	1877	78%	

\*Más del 30% de nuestros colaboradores están estudiando para incrementar su perfil académico.

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

404-2

Pensando en cómo apoyar y mejorar las capacidades de los empleados, se creó un modelo de competencias, el cual ha permitido desarrollar diferentes programas entre ellos el de capacitación donde se pueda mejorar las habilidades profesionales y personales según la persona. Este modelo ha servido para entender más al personal, al fortalecer sus competencias, se incrementa su productividad en los puestos de trabajo.





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

404-3

Se realizaron entrenamientos a los líderes de los equipos para capacitarlos en la metodología de evaluación de desempeño.

Se destinaron alrededor de 100 horas para fortalecimiento de competencias en COLSOF.

Total evaluaciones de desempeño Colsof 2017			265
Genero	Total	Porcentaje	
Masculino	220	83%	
Femenino	45	17%	

## 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

CATEGORÍA LABORAL	RANGO DE EDAD			
	TOTAL	< 30 AÑOS	30 - 50 AÑOS	> 50 AÑOS
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	10	0%	5%	5%
MANDOS MEDIOS	63	8%	55%	2%
OPERATIVO Y TECNICOS	275	97%	179%	6%

CATEGORÍA LABORAL	GÉNERO		
	TOTAL	FEMENINO	MASCULINO
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	10	5%	5%
MANDOS MEDIOS	63	20%	43%
OPERATIVO Y TECNICOS	275	57%	218%



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

405 – 2

### A. Ratio de salario

CATEGORÍA LABORAL	RATIO SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES
<b>GERENCIAS Y DIRECTIVOS</b>	\$5.000.000 - \$7.000.000	\$5.000.000 - \$9.500.000
<b>MANDOS MEDIOS</b>	\$2.200.000 - \$7.000.000	\$2.000.000 - \$8.000.000
<b>OPERATIVO Y TECNICOS</b>	\$800.000 - \$2.200.000	\$800.000 - \$2.000.000

## Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

406-1

No procede, la compañía no tuvo ningún caso de discriminación en 2017.

## 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.

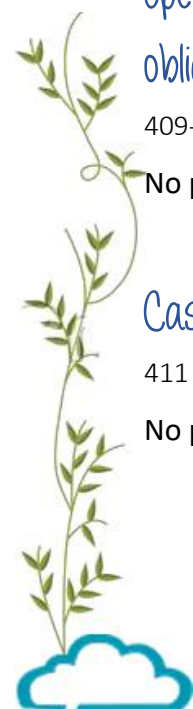
409-1

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.





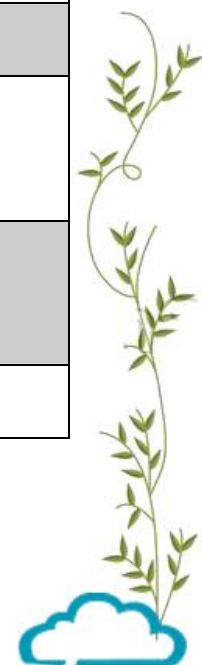
# COLSOFT

Cloud Service Provider



Tema	Indicador	Contenidos	Respuesta	Página
<b>GRI 102- Contenidos Generales</b>				
<b>Perfil de la organización</b>	102-1	Nombre de la organización	Nuestra Organización	7
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra Organización	9
	102-3	Ubicación de la sede	Nuestras Sedes	15
	102-4	Ubicación de las operaciones	Nuestras Sedes	16
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestras Sedes - Propiedad y forma Jurídica	17
	102-6	Mercados servidos	Nuestras Sedes	15
	102-7	Tamaño de la organización	Nuestro equipo de trabajo	17
	102-8	Información sobre colaboradores y otros trabajadores	Nuestros trabajadores	18
	102-9	Cadena de suministro	Cadena de Abastecimiento	21
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cambios Trascendentales	21
	102-11	Principio o enfoque de precaución	Gestión de Riesgo	23
	102-12	Iniciativas externas	Iniciativas Externas	24
	102-13	Afiliación a asociaciones	Asociaciones	25
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje CEO	5
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Soñando con mejores oportunidades	26
<b>Ética e Integridad</b>	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestros Valores y Principios	28
<b>Gobernanza</b>	102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	29
<b>Grupos de Interés</b>	102-40	Lista de grupos de interés	Grupos de Interés	29
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Acuerdos de negociación colectiva	29
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Grupos de Interés	29
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Grupos de Interés	29

	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Involucramiento de nuestros grupos de interés	29
<b>Prácticas para la elaboración de Informes</b>	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nuestros estados financieros	34
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Contenido y Cobertura	36
	102-47	Lista de temas materiales	Análisis de Materialidad	36
	102-48	Corrección de la información	Modificación de Información	38
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Modificación de Información	38
	102-50	Periodo objeto del informe	Periodo y ciclo reportado	35
	102-51	Fecha del último informe	Modificación de Información	35
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Periodo y ciclo reportado	35
	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 segundo reporte-GRI	35
	102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de indicadores GRI	60
	102-56	Verificación externa	Verificación externa	35
	<b>GRI 103 - Enfoque de Gestión</b>	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	36
103-3		Evaluación del enfoque de gestión	Nuestra estrategia de sostenibilidad	38
<b>GRI 200 Económico</b>	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico	43
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	43
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	44
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Asistencia financiera recibida del gobierno	44



	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Altos Ejecutivos	44
	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Inversiones en infraestructuras	44
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Impactos económicos indirectos Significativos	45
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Gasto en Proveedores	45
	205	Anticorrupción	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	46
<b>GRI 300 Ambiental</b>	301-1 301-2 301-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales utilizados por peso o volumen</li> <li>• Insumos reciclados</li> <li>• Productos reutilizados y materiales de envasado</li> </ul>	Materiales utilizados por peso o volumen	48
	302-1 302-4	Energía	Nuestra Huella de Carbono	46
	307	Cumplimiento Ambiental	Cumplimiento Ambiental	50
<b>GRI 400 Social</b>				
<b>Empleo</b>	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nuevas Contrataciones	50
	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	51
	401-3	Permiso Parental	Permiso Parental	53
<b>Relaciones Trabajador-Empresa</b>	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	54
<b>Salud y Seguridad en el trabajador</b>	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	Salud y Seguridad en el trabajo	54
	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	55

	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.	55
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	55
<b>Formación y Enseñanza</b>	404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Promedio de horas de entrenamiento	56
	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.	56
	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	57
<b>Diversidad e Igualdad de oportunidades</b>	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	57
	405 - 2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Salario	58
<b>No discriminación</b>	406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación y Acciones correctivas	58
<b>Libertad de Asociación y Negociación Colectiva</b>	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.	58
<b>Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</b>	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.	58



<b>Derechos de los pueblos indígenas</b>	411 – 1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos Indígenas	58
--	---------	--	---	----

