



# INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2017



# Informe de sostenibilidad 2017

## Tabla de Contenido

<b>MENSAJE CEO</b>	<b>P.4</b>
<b>NUESTRA ORGANIZACIÓN</b>	<b>P.7</b>
Misión	P.9
Visión	P.9
Propiedad y forma jurídica	P.12
Nuestro Equipo de Trabajo	P.14
Nuestros trabajadores	P.14
Cadena de Abastecimiento	P.14
Cambios trascendentales	P.15
Gestión de Riesgo	P.16
Comité de Administración del Riesgo (CAR)	P.18
Iniciativas Externas	P.18
Asociaciones y Alianzas	P.18
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>P.20</b>
Tres Grandes Retos	P.21
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>	<b>P.23</b>
Nuestros Valores y Principios	P.24
Reglamento Interno del Trabajo	P.24
<b>Gobernanza</b>	<b>P.26</b>
Gobierno Corporativo	P.27



<b>PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES</b>	<b>P.28</b>
<u>Grupos de Interés</u>	<u>P.29</u>
<u>Elaboración del Informe</u>	<u>P.34</u>
<u>Materialidad</u>	<u>P.35</u>
<u>Nuestra estrategia de Sostenibilidad</u>	<u>P.38</u>
<b>ECONOMICO</b>	<b>P.44</b>
<u>Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático</u>	<u>P.45</u>
<u>Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación</u>	<u>P.46</u>
<u>Impactos económicos indirectos Significativos</u>	<u>P.49</u>
<u>Gasto en Proveedores</u>	<u>P.50</u>
<u>Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</u>	<u>P.51</u>
<b>AMBIENTAL</b>	<b>P.52</b>
<u>Nuestra huella de Carbono</u>	<u>P.53</u>
<u>Gestión Ambiental</u>	<u>P.54</u>
<u>Gestión de residuos</u>	<u>P.55</u>
<u>Manejo Ambiental de RAES</u>	<u>P.56</u>
<b>SOCIAL</b>	<b>P.58</b>
<u>Beneficios a empleados de tiempo completo</u>	<u>P.60</u>
<u>Beneficios a los colaboradores</u>	<u>P.64</u>
<u>Permiso Parental</u>	<u>P.65</u>
<u>Salud y Seguridad en el trabajo</u>	<u>P.66</u>
<u>Formación y Enseñanza</u>	<u>P.68</u>
<u>Diversidad e Igualdad de oportunidades</u>	<u>P.70</u>
<u>Salario</u>	<u>P.71</u>
<u>Tabla Contenido GRI</u>	<u>P.73</u>

## Mensaje CEO



Mirar hacia la sostenibilidad nos hace pensar en cómo nos reinventamos continuamente en nuestro liderazgo para realizar procesos más eficientes que mejoren nuestros indicadores económicos y que potencien nuestros resultados positivos frente a los impactos sociales y ambientales. Por eso, quiero empezar este informe contándoles una historia: En Septiembre del año 2017 un proveedor de la compañía al visitarnos a nuestras instalaciones, asombrado por todo lo que pusimos al servicio de nuestros empleados, me preguntó: ¿Por qué se preocupan tanto por la gente y por su bienestar? ¿Todas estas mejoras que promueven al interior para favorecer su bienestar y desarrollo realmente valen la pena? Mi mente se puso en blanco unos segundos al pensar como alguien puede percibir nuestro afán por mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y en sí de nuestros diferentes grupos de interés, así que con una gran sonrisa le respondí: Como líder de un equipo de trabajo nuestro principal objetivo es que sean felices, es que disfruten trabajar con nosotros, es que se desarrollen y crezcan en las diferentes dimensiones de sus vidas, y sobre todo, que nuestro “metro cuadrado” sea el primero en dar ejemplo de sostenibilidad y desarrollo. De nada nos sirve hacer por los otros si en nuestra casa no mejoramos las condiciones laborales, y no aportamos realmente a la sostenibilidad.

Nuestro equipo se enfrenta diariamente a desafíos en diferentes campos, y en la medida que se encuentren mejor preparados y sobre todo dispuestos a generar progreso, la colectividad siempre logra los resultados. Es por esto, que hemos venido involucrando además en nuestros negocios componentes que aporten al desarrollo social y ambiental.



El 2017 fue un año lleno de retos, historias de progreso, cambios importantes a nivel organizacional y, sobre todo, un año de metas cumplidas y de aporte en los tres ambientes: social, económico y ambiental. Nuestras huellas cada vez son más diferentes a las de nuestra competencia porque nos centramos en generar valor, un valor que realmente sea compartido. El pensar en los demás siempre nos lleva a dar lo mejor de nosotros mismos y estamos seguros en que si nos preparamos para ser nuestra mejor versión, los resultados siempre respaldaran nuestros sueños. Estamos en un mundo donde cualquier acción cuenta. Donde por más mínima que sea una acción genera una reacción, por lo tanto, al ser un sistema que afecta a todos, nuestra misión es promover las acciones más transparentes que generen valor compartido.

Hoy con gran orgullo puedo contarles que estamos diferenciándonos de los demás por la pasión y por la huella que dejamos en todo lo que hacemos. Nuestro equipo está muy bien capacitado, conoce su propósito en la organización y su visión personal confluye con la organizacional.

Hemos avanzado, en un año hemos logrado méritos increíbles como pasar a tener unas instalaciones maravillosas para brindar más bienestar a nuestros empleados, con espacios de recreación y deporte y con diferentes ambientes laborales.

Ha sido un año en el que almorzamos como si fuéramos una gran familia. ¡Compartimos espacios de ejercicio, jornadas de voluntariado y muchos sueños más!

Ver que nuestro programa Digital Green es reconocido a nivel nacional nos llena de orgullo. No solo porque recogemos y aportamos para que se manejen responsablemente más de cuarenta toneladas de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, sino también porque detrás hemos visitado a muchas fundaciones de poblaciones en situación de vulnerabilidad a las cuales hemos aportado desde diferentes perspectivas. Nos hemos concientizado de cómo ser mejores “planetarios”, de sumar a la vida, a las practicas libres de corrupción, a los mercados transparentes y a las prácticas laborales justas.



Logramos realizar nuevas alianzas que durarán infinitamente, confluyendo la tecnología y las energías limpias en nuevas formas de negocio. También aportamos nuestro granito de arena, reduciendo nuestra huella de carbono y, sobre todo, promoviendo la reutilización de recursos naturales en nuestro día a día. Nuestros sueños cada vez crecen más, y el trabajar colectivamente por la sostenibilidad nos llena de razones para llegar a la meta.

Este año nos centramos en fortalecernos como compañía y en asegurar un negocio sostenible, te queremos invitar a soñar con nosotros.



**Alexa Oviedo**  
CEO





# NUESTRA ORGANIZACIÓN



## Nuestra Historia

---

CANAL DIGITAL S.A. se creó en Bogotá en 1,999, era un sueño para sus fundadores poder construir una empresa de comercialización de tecnología, que fuera líder en el mercado nacional y contribuyera al crecimiento y desarrollo del país. Después de 18 años de trabajo duro y constante se puede decir que ese sueño se cumplió y que cada día tanto los socios, fundadores y empleados quieren seguir soñando en contribuir, ser un ejemplo y lo más importante contribuir y dejar una huella en el país. Es mayorista líder de tecnología innovador

Desde un comienzo Canal Digital S.A se ha diferenciado en el sector por brindar soluciones innovadoras, por su foco y especialización en soluciones de valor, por apoyar y apalancar a distribuidores del sector y eso ha llevado a un crecimiento exponencial. Se encuentra dentro de las 100 empresas TIC más grandes del país con capital propio.

Desde hace unos años la compañía aparte de ser una de las mejores y más reconocidos mayoristas de tecnología en el país empezó a proponer cambios en la industria para mejorar y aportar a la sostenibilidad ambiental y quiso comprometerse en trabajar con otras empresas que trabajaran en la comercialización de equipos de cómputo en reducir el impacto negativo que genera la mala disposición de los residuos tecnológicos y creo su propio programa ambiental llamado Digital Green.



## Misión

---

Proveer soluciones tecnológicas de última generación, agregando valor con consultoría permanente que contribuya al éxito y satisfacción de los clientes, promoviendo una cultura ambiental que proteja nuestro planeta de los residuos de la tecnología.

## Visión

---

Ser en el año 2020 el mayorista líder en Colombia en venta consultiva de tecnología especializada, apoyando a los distribuidores con un equipo consultor altamente calificado, generando crecimiento económico a sus accionistas, promoviendo el bienestar de sus trabajadores y una cultura ambiental sostenible.



## Nuestro Portafolio

La mayor parte de productos que ofrecemos son soluciones tecnológicas.

En el 2017 al ser una empresa comprometida con la innovación y la conservación del medio ambiente se empezó a fortalecer la unidad soluciones de energía renovable y movilidad eléctrica.



**Hewlett Packard  
Enterprise EG**

Servidores  
Storage  
Networking  
Aruba



**Hewlett Packard  
Enterprise  
Software**

IM&G  
Big Data  
ITM  
Security



Portátiles y PCs Consumo  
Portátiles y PCs Corporativo  
Impresión

## Aliados:



## Clientes:

Pequeñas y medianas empresas privadas que comercializan tecnología (Re sellers).

## Cubrimiento

Oficinas Principales: Bogotá

Oficinas Regionales: Cali y Medellín

Representación: Barranquilla



## Propiedad y forma jurídica

Canal Digital S.A, es una sociedad anónima constituida conforme a la legislación colombiana.

## Perfil de la organización

Parte fundamental de la compañía y por la que se trabaja a diario es por el capital humano con el que contamos.

En el 2017 la parte administrativa de la compañía se tercerizo y eso genero una disminución significativa en nuestros colaboradores.

Nuestro equipo de trabajo está conformado por:

**14 Mujeres**

**77%**

**4 Hombres**

**23%**

Adicionalmente contamos con 6 practicantes del SENA que están realizando su etapa de práctica empresarial.

En las sedes de Cali y Medellín contamos con 2 personas y el resto del equipo se encuentra en Cundinamarca.

Bogotá

16

Cali

1

Medellín

1



Para los gerentes de Canal Digital ha sido muy importante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en el 2017 contamos con 1 persona con discapacidad auditiva. Para apoyar el proceso de adaptabilidad en la compañía los trabajadores tomaron capacitaciones en lenguaje de señas y cuando hay una actividad en toda la organización se contratan intérpretes.

Toda la información reposa en los registros de nómina y contabilidad y es 100% reportada mensualmente a las entidades de seguridad social y parafiscales.

### DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL:

En cuanto al desempeño organizacional, en el año 2017 logramos vender a nuestros canales de tecnología:



**129 mil** millones de pesos, atendiendo las solicitudes de más de 1100 Clientes.



## Nuestros trabajadores

El personal que contratamos siempre ha sido bajo contrato a término indefinido, ya que creemos que es una forma de darle seguridad y tranquilidad.

TIPO DE CONTRATO	FEMENINO	MASCULINO
APRENDIZAJE	6	
INDEFINIDO	8	4
TOTAL	14	4

El 100% de nuestros empleados labora tiempo completo.

## Cadena de abastecimiento

Contamos con diferentes proveedores de tecnología alrededor del mundo, como lo son países que conforman el continente asiático, norte americano y latino americano. La entrega de estos productos se realiza directamente en el punto de fábrica u origen y al llegar a Colombia estos pasan por unos procesos de integración y desaduanización para poder realizar la respectiva entrega a nuestros clientes. Contamos con un proceso de venta el cual inicia con determinar las necesidades del cliente para poderle brindar el equipo apropiado, para esto diseñamos un portafolio personalizado con diferentes soluciones y finalmente se realiza la entrega a satisfacción de los equipos.





## Cambios Trascendentales

Tuvimos 3 grandes cambios en la organización:

El más grande fue el traslado a las nuevas oficinas administrativas y bodega en la zona franca metropolitana en cota. Durante el primer semestre se hizo todo el plan de traslado, junto a una campaña donde se invitaba a los colaboradores a que se fueran organizando para que el día de la inauguración del nuevo edificio estuvieran preparados para trasladarse. Tener un edificio sostenible es un logro muy grande para toda la compañía, es una forma de ser ejemplo y empezar a generar cambios positivos en nuestra sociedad.

El segundo cambio o fue tercerizar la parte administrativa de la empresa, aunque se redujo la cantidad del personal contratado directamente seguimos generando empleo indirecto.

Tercero fue la implementación del programa de Bienestar y el modelo de gestión de competencias el cual ha buscado mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y que fortalezcan sus competencias personales y grupales.





## Gestión de riesgos

Nuestro principio de Reducción del riesgo, la cual se encuentra en nuestro Sistema de Gestión y administración del riesgo (SAGRLAFT), se evalúa y se seleccionan nuestros empleados, clientes y proveedores, así como todos los grupos de interés.

En cuanto al riesgo ambiental en los productos que distribuimos, integramos nuestro portafolio con fabricantes que han fomentado y mejorado sus procesos de producción en pro de la disminución de la contaminación y de la eficiencia energética.

En el caso de HP inc. para el 2017 se vio una disminución de la huella hídrica y un aumento del 2% en la huella de carbono comparado con el año 2016. Esta es la marca de tecnología que tiene certificados la mayor cantidad de productos con Energy Star en el portafolio corporativo.

En el año 2017 fortalecieron sus programas ambientales, logrando reciclar más de 18.000 toneladas de plástico en sus productos y 99.000 toneladas de plástico reciclado en más de 3.8 mil millones de cartuchos de tinta y tóner. Desde 2016 han reciclado 271.400 toneladas de hardware y suministros.



HP Inc fue una de las empresas que más contribuyo y apoyo el proceso del sello ambiental ICONTEC para equipos de cómputo, en la actualidad busca disminuir uso de materiales y/o químicos peligrosos, los empaques de los mismos son amigables con el medio ambiente y adicionalmente cuentan con la tecnología "Energy Star" la cual permite maximizar el uso del producto disminuyendo el consumo de electricidad y, por ende, las emisiones por el uso de la misma.

Por otro lado, firmamos con nuestros grupos de interés acuerdos de transparencia donde le decimos NO a la corrupción y SI a las transacciones limpias.

Creamos un correo anónimo donde personal interno y externo de la compañía puede poner sus situaciones que se salgan de nuestro marco ético para así direccionarlas al comité de administración del Riesgo.

La gestión de riesgos al interior de **CANAL DIGITAL** cambia en el segundo semestre del año con el traslado de la operación a las nuevas instalaciones y a la migración de la totalidad de los procesos críticos a una infraestructura de servicios de nube, presentando nuevos riesgos y diferentes riesgos a los gestionados en el primer semestre del año.

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, perdida de la confidencialidad y disponibilidad de la información e impactos ambientales (manejo de residuos).



## Comité de administración de riesgos 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

---

Uno de nuestros propósitos en el área de sostenibilidad es generar alianzas estratégicas que nos ayuden a cumplir con todo lo propuesto en nuestro programa SAVAPT.

Por eso en el 2017 por 2do año consecutivo asistimos al congreso de Responsabilidad social empresarial (RSE) realizado por Fenalco solidario, el cual busca promover y sensibilizar en las empresas sobre la importancia de un programa que gestione la RSE y desarrollo sostenible y que este alineado con los objetivos de desarrollo sostenible.

## Asociaciones y Alianzas

---

Uno de nuestros objetivos en nuestro programa de desarrollo sostenible es tener alianzas. Para nosotros es muy importante tener estos vínculos con diferentes empresas, fundaciones, municipios entre otros porque sabemos que para lograr los objetivos y que sean sostenibles necesitamos de otros y de formar equipos. Entre más seamos apostándole a un mismo objetivo será más fácil cumplirlo.



**Fenalco:** Federación Nacional de comerciales, en el sector de tecnología.

**Corporación Fenalco Solidario:** Para tratar temas específicos de responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible.

**HP Planet Partners:** alianza para la correcta disposición final de Toners marca HP.

**Lu Pingguo S.A.S:** alianza para el reacondicionamiento para la donación de los equipos de cómputo a fundaciones, ellos también elaboran nuestro material de publicidad (POP) con residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

**RedesCAR:** Con la red de empresas sostenibles de la CAR desarrollamos un proyecto durante 4 meses de buenas prácticas ambientales.





# ESTRATEGIA



## Tres grandes retos

---

Canal Digital SA se ha diferenciado en los últimos años por estar a la vanguardia de las tecnologías emergentes a través de soluciones fabricadas por marcas reconocidas en el mercado colombiano. Actualmente ha avanzado en el fortalecimiento de sus relaciones comerciales con clientes y proveedores y se ha focalizado en hacer un negocio transaccional más rentable.

### Reto 1

---

Mejorar el ciclo del negocio. Para mejorar el resultado operacional de la compañía debemos focalizarnos en reducir los días de inventario, mantener una rotación de cartera que no supere los 60 días y apalancarse este mismo tiempo en los proveedores. Si se logra mejorar el capital de trabajo siendo muy eficientes en los procesos operativos, financieros y comerciales el resultado económico mejora en un gran porcentaje. Este fue el primer reto planteado para el 2017. Mantener las ventas mejorando el ciclo del negocio para hacer la empresa más rentable.

### Reto 2

---

Continuamos enfocados en el cliente. No solo mejorando nuestros indicadores de servicio al cliente sino también buscando herramientas para aportar con estrategias financieras y de marketing a sus negocios. Adicionalmente creamos programas para realizar transferencia de conocimiento y realmente ser apalancadores de negocios tecnológicos en nuestro país. Nuestra responsabilidad va más allá, nuestro reto era buscar la sostenibilidad de los negocios de nuestros clientes acompañándolos con herramientas diferenciales.



Empezamos a generar procesos de innovación, acercándolos a términos de apropiación tecnológica que les permitiera hacer negocios más rentables y sostenibles.

Con nuestra pasión y su trabajo continuo buscamos compartir nuestras prácticas de bienestar con ellos para que fuera realmente una transformación con el ejemplo.

## Reto 3

---

Nuestro gran reto ambiental era continuar con la disminución de nuestra huella de carbono. Nos propusimos disminuir por lo menos un 5% más nuestra huella de carbono disminuyendo el consumo de agua y energético y tomando otras medidas en nuestras nuevas instalaciones. También nos propusimos aportar a la salud de nuestros colaboradores con programas de ejercicio y patrocinio de competencias deportivas. Adicionalmente nos propusimos la recolección de por lo menos cuarenta toneladas de residuos de aparatos eléctricos en desuso para su respectivo manejo. Parte de este gran reto era realizar el reacondicionamiento y realizar donaciones a al menos seis fundaciones en Colombia. Fuimos muy ambiciosos en mejorar nuestro entorno ambiental con la gran responsabilidad que tenemos en la cadena tecnológico siendo uno de los principales importadores de tecnología en el país.



# ÉTICA E INTEGRIDAD



## Nuestros valores y principios



## Reglamento Interno del Trabajo/Normas de Conducta

Es muy importante que todos los colaboradores tengan claro el reglamento interno de trabajo ya que delimita los comportamientos esperados dentro de la organización, se describen con detalle los procesos, obligaciones de los colaboradores y empresa, sanciones, entre otros; por eso es uno de los primeros documentos que se les pide a los nuevos trabajadores que lean y firmen.

## Comité de convivencia

---

Este comité es fundamental para darle más seguridad y tranquilidad a los trabajadores, se busca que cada vez que haya algún inconveniente o malestar de algún empleado en su convivencia diaria en el trabajo la pueda expresar libremente para darle solución lo más rápido posible y de la mejor manera. Todos los integrantes del comité cuentan con capacitaciones donde aprenden la importancia de gestionar las solicitudes y pueden

Este comité se conformó según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecida en la ley 1010 de 2016

## Código de ética

---

El código de ética es otro de los documentos que firman el personal que ingresa nuevo a la compañía y se debe a que se compromete cada persona a vivir los valores organizacionales y a trabajar fuertemente por la transparencia y anticorrupción.

A parte de los colaboradores este código se les hace llegar a los demás stakeholders para que estén enterados en que la corrupción es una de las problemáticas del país en la que no apoyamos y queremos trabajar en mejorar día a día las negociaciones justas.

## 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 deben firmar un acuerdo de confidencialidad al ingresar a la compañía





# GOBERNANZA



## Gobierno corporativo

---

Nuestro gobierno corporativo está conformado principalmente por la junta directiva que se reúne mínimo 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. Adicionalmente promueve la estrategia empresarial y guía hacia la rectitud y transparencia en los negocios.

La Junta está comprometida 100% con una organización que promueve los valores y los negocios a largo plazo buscando asegurar la sostenibilidad bajo el marco legal exigido por la ley colombiana. Está conformada por cinco miembros todos accionistas y siempre los acompaña en sus reuniones asesores externos.

## Acuerdos de Negociación Colectivo

---

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





# PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES



## Grupos de interés

---

Para Canal Digital 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.

Al relacionar los grupos de interés con los temas materiales más importantes nos permite saber hacia que objetivos enfocarnos y así tener una guía y propósitos más claro para trabajar.

Nuestros grupos de interés son:

### Cientes

---

Los clientes durante toda la historia de la compañía han sido parte fundamental para la toma de decisiones y para los programas a desarrollar en la empresa.

Al determinar nuestros grupos de interés nos dimos cuenta la importancia que cada año toman todos, pero especialmente los clientes ya que son indispensables para conseguir cumplir nuestras metas y objetivos tanto económicos, sociales y ambientales.

Para nosotros resulta indispensable contar con clientes que promuevan la legalidad y tengan políticas antifraude y anticorrupción que nos permitan trabajar en un ambiente legal y transparente.

En 2017 contamos con más de 1100 clientes a nivel nacional e internacional.

Métodos de participación:

- Entrevistas, encuentros, encuestas de satisfacción al cliente, paneles, charlas de sensibilización y eventos de networking.



## Proveedores

---

Los proveedores son parte fundamental de nuestra compañía, cada día buscamos crecer y a su vez que nuestros aliados lo hagan. Nuestro compromiso con las empresas que nos ayudan es cada vez más grande por eso hemos fortalecido nuestros programas de sostenibilidad y anticorrupción y los hemos invitado a participar y trabajar con nosotros para aportar cada vez más entre todos al país y al mundo.

Métodos de participación: Programas de capacitación, kick off, entrenamientos, eventos de networking.

## Colaboradores y sus familias

---

Nuestros colaboradores son los que cada día hacen la empresa, son los que nos ayudan a impulsar todos los proyectos y objetivos ya que la mayoría son de la parte comercial y mercadeo por la naturaleza del negocio. Este año al tercerizar la parte administrativa, el número de trabajadores disminuyó significativamente generando que se pueda impulsar la carrera de cada persona de una manera más personalizada.

En 2017 con el programa de Bienestar y Beneficios se buscó ayudarlos a mejorar su calidad de vida en general, tanto física como laboral. Se creó los líderes SAVAPT los cuales se escogieron por áreas y son los que ayudan a impulsar el bienestar y sostenibilidad en toda la compañía.





Métodos de participación: Focus group, encuesta de clima organizacional, intranet, we are hero, comunicados internos

## Comunidades

Como se comentaba anteriormente nuestro compromiso con todos los grupos de interés debe aumentar año tras año y con las comunidades se ha logrado , este año se trabajó con las personas encargadas de las fundaciones que se han apoyado anteriormente con el fin de crear una red de ayuda entre ellos , dándole charlas de sensibilización y uniéndolos en conversatorios para que se puedan apoyar entre ellas.



Con el programa Digital Green hemos llegado a sensibilizar a los colegios, empresas, municipios, entre otros sobre el manejo de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES). Además, con el programa aseguramos el reacondicionamiento de equipos que se iban a ir a disposición final para ser donados a fundaciones aliadas, consiguiendo complementar el proceso educativo y de formación de la comunidad beneficiada. En el 2017 se entregaron 82 computadores reacondicionados.

Las fundaciones con las que trabajaron fueron:

Fundación Funredcol (Cota)
Fundación Sek (Sopó)
Fundación Maestro (Bogotá)
Conferencia Episcopal (Bogotá)
Fundación Soy Social (Bogotá)
Municipio Gacheta

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.

Campañas de sensibilización ambientales y sociales en municipios, colegios, universidades, empresas del sector y externas, fundaciones, Foros sectoriales.

Segundo voluntariado corporativo: Se recogieron donaciones de los colaboradores y fueron a compartir un día con los niños de la Fundación SEK.





Se hicieron campañas para incentivar la donación de sangre.

## ¡DONAR SANGRE ES DONAR VIDA!

### Gobierno

Al tener un programa ambiental y ser los líderes y representantes de un colectivo que cumple una resolución buscamos trabajar y estar 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.

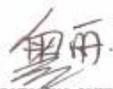
Métodos de participación: Charlas informativas

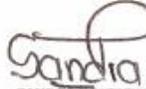
# Elaboración de informe

## Estados financieros

CANAL DIGITAL S.A.  
 NIT: 813.004.094-1  
 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	645.090	340.030
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar - corriente	4	25.403.534	31.656.994
Existencias corrientes	5	6.001.628	9.950.892
Activos por impuestos corrientes - corriente	6	3.581.934	2.104.840
Activos mantenidos para la venta	7	0	0
<b>TOTAL ACTIVOS CORRIENTES</b>		<b>35.632.186</b>	<b>44.052.756</b>
Propiedad de inversión	7	3.429.554	3.429.554
Propiedades, planta y equipo	8	8.738.634	17.598.295
Activos por impuestos diferidos	9	174.042	600.500
<b>TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES</b>		<b>12.342.230</b>	<b>21.628.349</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>		<b>47.974.416</b>	<b>65.681.105</b>
<b>PASIVOS</b>			
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	10	18.972.633	27.457.301
Pasivos por impuestos corrientes	11	1.922.068	2.089.054
Otros pasivos financieros corrientes	12	14.788.037	17.213.322
Otros pasivos no financieros corrientes	13	143.608	194.582
<b>Total de pasivos corrientes</b>		<b>35.826.346</b>	<b>46.954.259</b>
Pasivo por impuestos diferidos	14	229.048	208.807
Otros pasivos financieros no corrientes	12	0	7.302.578
<b>TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES</b>		<b>229.048</b>	<b>7.511.385</b>
<b>TOTAL PASIVOS</b>		<b>36.055.394</b>	<b>54.465.644</b>
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital emitido	15	5.600.000	5.600.000
Ganancias acumuladas		479.897	328.407
Efectos en convergencia	16	1.650.800	1.650.800
Otras reservas	17	2.416.912	776.757
Resultado integral del año		1.771.413	2.859.497
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>		<b>11.919.022</b>	<b>11.215.461</b>
<b>TOT</b>			<b>.105</b>

  
 ALEXA CATALINA OVIEDO MARTINEZ  
 Representante Legal

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

  
 Hector Orlando Rodriguez  
 Revisor fiscal  
 T.P-2174-T  
 (Ver Opinión Adjunta)



## Contenido y cobertura

---

Para este informe se incluyeron los 4 principios: grupos de interés, Contexto de sostenibilidad, Materialidad, Exhaustividad. En nuestro informe del año pasado (2016), podrán encontrar de forma más profunda como se realizó la medición y que herramientas se utilizaron para sacar la materialidad.

## Materialidad

---

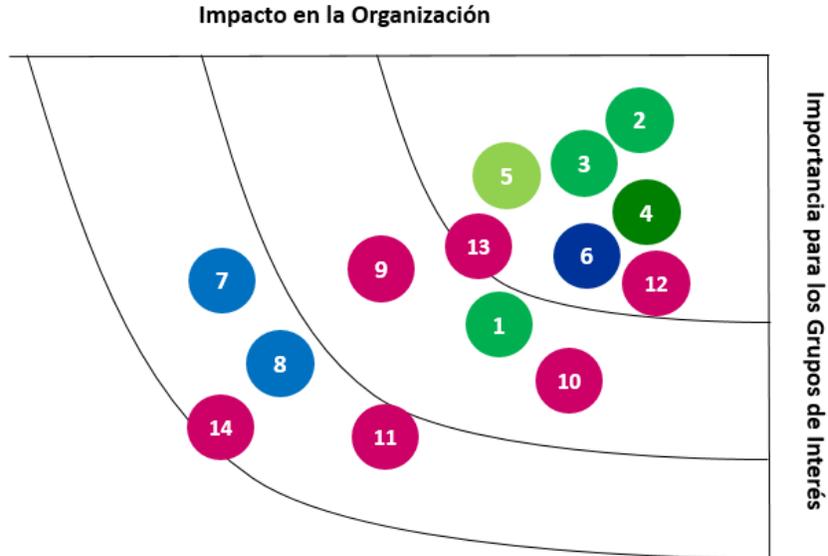
### Análisis de Materialidad

En Canal Digital S.A 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 y la realidad de la compañía y los grupos de interés.

En el 2016 se establecieron los 6 temas materiales más relevantes para trabajarlos durante el 2017.





## Aspectos materiales definidos en Canal Digital

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

## Modificación de Información

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

## Periodo y ciclo reportado

---

Este es el segundo informe de sostenibilidad que realizamos, en el cual se puede observar que se ha mejorado respecto al del año 2016 y en que se va a trabajar para mejorar en el siguiente año.

El informe contiene la información correspondiente de enero a diciembre 2017 y el ciclo de elaboración del mismo fue 2018.

## Preguntas sobre el informe

---

Dudas e información adicional sobre este reporte:

Correo electrónico: [desarrollosostenible@digitalchannel.com.co](mailto:desarrollosostenible@digitalchannel.com.co)

Teléfono: 2192000

## Elaboración segundo informe de sostenibilidad – GRI

---

Basándonos en la forma como se realizó el primer informe, cada año estamos más orgullosos de poder aportar a la sostenibilidad del planeta. Este informe se realizó bajo las recomendaciones y 10 principios del Pacto Global para gestionar las acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

El informe se elaboró de conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI): Opción Esencial.



## Verificación Externa

---

No procede, la información fue obtenida internamente. No se solicitó apoyo de verificación externa.

## Gestión

---

### Nuestra estrategia de Sostenibilidad

El 2017 fue el año donde todo lo que se había planteado y planeado de desarrollo sostenible se empezó a ejecutar, para este proceso fue indispensable alinear los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 con los lineamientos y pensamientos de los directivos de la organización, (En nuestro informe de sostenibilidad 2016 se encuentra más detallado el proceso)

#### 1. Capital Humano motivado:

Este año fue el que más se trabajó en la motivación de nuestros colaboradores, es fundamental poder contribuir en el bienestar y calidad de vida de ellos para poder incrementar su felicidad en el trabajo. Uno de los mayores desafíos ha sido el de poner en práctica el programa de bienestar y beneficios en el cual se unieron los esfuerzos de todas las áreas.

Estos programas están diseñados para y por los colaboradores y es nuestra responsabilidad cumplirles con lo prometido y mirar si efectivamente cumple con los objetivos, sabemos que es un proceso en el cual uniremos esfuerzos para lograr cumplirlos.





## 2.Recolección y disposición adecuada de RAEEs:

Los residuos que más generamos son los RAEEs (Residuos Eléctricos y Electrónicos) por la naturaleza del negocio, por eso al ser los representantes del programa DIGITAL GREEN aseguramos el correcto tratamiento y disposición final. Con el programa hemos podido recolectar residuos de diferentes municipios del País donde anteriormente no se han realizado jornadas de recolección de residuos pos consumo. Para lograr un impacto mayor debemos garantizar que las personas tengan donde disponer sus residuos que es una de las mayores problemáticas ambientales.

### **3.Sensibilización de impactos ambientales.**

Para lograr una buena recolección y disposición de los RAES, 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.

### **4.Alianzas para 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.

En el 2017 se realizaron alianzas con las siguientes fundaciones y entidades: FUNREDCOL, Fundación SEK, Fundación Maestro, Conferencia Episcopal, Municipio Gacheta, Fundación Soy Social, 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 se mejoraron e impulsaron las buenas prácticas ambientales en la organización.



### **5.Satisfacción de cliente:**

Lo más importante que se realizó este año para la satisfacción del cliente 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 a diario y lo importante es darles la solución que requiere 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 requieren.

### **6.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.

## **Enfoque de gestión**

---

Para desarrollar nuestra agenda 2030 y basados en la materialidad creamos nuestro programa SAVAPT. Su nombre es un acrónimo de los seis objetivos de sostenibilidad que escogimos como compañía de acuerdo a los aspectos materiales relevantes desde nuestra posición.



## 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.



Stakeholders	Aspectos materiales	Prioridades estratégicas SAVAPT (seis ODS's)
Colaboradores y sus familias	(1) Derechos humanos. (2) Desarrollo de cultura sostenible. (3) Capital humano motivado.	
Comunidad, proveedores, clientes, instituciones educativas, entre otros.	(4) Recolección y disposición adecuada de RAEEs.	
Comunidad, proveedores, clientes, instituciones educativas, entre otros.	(5) Sensibilización de impactos ambientales.	
Proveedores, Clientes, Comunidad, Gobierno Nacional.	(6) Alianzas para proyectos sostenibles.	
Colegios, Universidades, Instituto de Educación para la Paz internacional, clientes, proveedores, otras empresas del sector privado.	(7) Gobierno corporativo y transparencia. (8) Educación infantil.	
Colaboradores, clientes, proveedores.	(9) Crecimiento rentable en los mercados. (10) Marcas confiables. (11) Generación de conocimiento. (12) Satisfacción de cliente. (13) Innovación. (14) Apertura del negocio hacia el modelo de servicio y soluciones	



# ECONÓMICO



## Valor económico

---

El valor económico directo generado fue similar al del 2016. Todas las utilidades se reinvirtieron para capitalizar la compañía aportando así al patrimonio de la misma.

## Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

---

### Riesgos

---

Uno de los más grandes riesgos son los fenómenos naturales, ya que pueden poner en riesgo la salud y vida de los colaboradores, también al nosotros ser comercializadores mayoristas que importamos los productos de diferentes continentes con tenemos una responsabilidad enorme con más de 800 clientes a nivel nacional y al haber fenómenos naturales se pueden ver afectadas todas las operaciones de la empresa, especialmente el cumplimiento a los clientes.

Otro riesgo en el que podemos incurrir es el alza de precio o disminución de los productos, esto se podría deber a unos escases de recursos con los que fabrican los componentes tecnológicos.



## Oportunidades

El cambio climático ha generado varios riesgos y problemas a la humanidad, pero a su vez eso trae oportunidades. En la empresa una de las oportunidades más grandes ha sido la buscar y trabajar con diferentes tipos de movilidad eléctrica. Hay ciudades en Colombia que tienen altos grados de contaminación y en las cuales han tenido que restringir el paso de vehículos por unas horas para disminuir los gases. Al nosotros ofrecer una solución de transporte que no contamina estamos ayudando no solo al planeta, si no a la sociedad en general.

Otra oportunidad es la de comercializar y ofrecer soluciones con energía renovable, las personas cada día son más conscientes que hay recursos en la tierra que no son renovables y que en algún punto se van acabar. Esto genera buscar nuevas opciones que sí sean sostenibles en el tiempo.

## Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.

RESUMEN DE PAGO PENSION CANAL DIGITAL 2017

RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 4)				13	\$5.600.100	\$0	\$0	\$5.600.100
COLFONDOS	231001	800.227.940	6	3	\$1.629.800	\$0	\$0	\$1.629.800
COLPENSIONES	25-14	900.336.004	7	3	\$1.680.200	\$0	\$0	\$1.680.200
PORVENIR	230301	800.224.808	8	6	\$2.146.100	\$0	\$0	\$2.146.100
PROTECCION	230201	800.229.739	0	1	\$144.000	\$0	\$0	\$144.000
<b>TOTAL</b>				<b>13</b>	<b>\$5.600.100</b>	<b>\$0</b>	<b>\$0</b>	<b>\$5.600.100</b>



## Altos Ejecutivos

---

Todos nuestros trabajadores que tienen un cargo ejecutivo son colombianos, es importante mencionar que para nosotros el término local significa que tienen nacionalidad colombiana

## Inversiones en infraestructuras

---

### Un nuevo hogar

En nuestras nuevas instalaciones de CANAL DIGITAL SA, quisimos crear diferentes espacios para que todo nuestro equipo disfrute de varios ambientes y actividades que la empresa ofrece ya que para nosotros es claro que si ellos están bien esto se verá reflejado en el éxito de la compañía.

Contamos con una cafetería cómoda y totalmente dotada, con una zona al aire libre donde podrán encontrar comida saludable ya que sabemos que para el rendimiento de todo nuestro equipo es fundamental la buena alimentación. Quisimos dejar un espacio para gimnasio, el cual está enfocado en que puedan mejorar su salud tanto física como mental y la implementación de salas lúdicas en donde encontrar una serie de actividades didácticas o donde puedan aprovechar un tiempo para disfrutar un libro.

Como es importante para el crecimiento de nuestra empresa, quisimos fomentar el trabajo en equipo equipando los cuatro pisos de nuestras instalaciones con amplias y cómodas salas de reuniones en donde nacerán ideas y se vencerán retos hombro a hombro.

Contamos con un auditorio principal con una capacidad para más de 90 personas en el cual podrán atender reuniones y realizar eventos corporativos.



Uno de nuestros ambientes favoritos, son nuestras salas de descanso, donde podrán recuperar su energía y aclarar su mente para así cumplir con sus objetivos.

Por otro lado, cuentan con casilleros para comodidad de los colaboradores y con puntos responsables para realizar la correcta disposición de sus residuos, puntos de impresión en cada uno de los pisos y parqueaderos para sus carros, motos o bicicletas, todo pensando en la comodidad y productividad de nuestro equipo.

Nuestras nuevas instalaciones están estratégicamente ubicadas, ya que podrán encontrar diferentes opciones de restaurantes en los alrededores de la zona franca, como lo son: el Terminal de Carga Bogotá, P.I. Los Nogales, Centro Empresarial Metropolitano, Parque Guadalajara entre otros. Así mismo contamos con diferentes entidades financieras.

La decoración de la nueva sede está inspirada en nuestro planeta y el cuidado que se le debe dar a este, por eso nuestro primer piso está enfocado en nuestro glaciar, un ambiente fresco, el segundo piso inspirado en la tierra, cuenta con una gama de naranjas y grises que emanan a esta, los terceros representan nuestros bosques y vegetación por lo tanto se podrá observar que el color que lo prevalece es el verde, y por último el cuarto piso representa el agua que nos refresca cada día.

Ya que nuestras políticas y programas están regidos por la sostenibilidad, esto lo quisimos representar también en nuestras instalaciones; implementamos el concepto de arquitectura bioclimática, en donde realizamos estudios para poder obtener el mayor aprovechamiento de las grandes alturas que manejamos, los materiales de construcción empleados y una gran cantidad de ventanas que en conjunto generan un sistema de ventilación natural lo cual nos ayuda a mantener el edificio fresco sin la implementación de equipos de ventilación mecánica. Los grandes ventanales del edificio, nos proveen de luz natural en las horas del día sin necesidad del uso de iluminación artificial y en los casos que son necesarios utilizamos nuestros bombillos de bajo consumos que son amigables con el medio ambiente. Por otro lado, nuestros baños cuentan con griferías push las cuales controlan el desperdicio de agua, sanitarios ahorradores y un sistema de recolección de aguas lluvias.





## Impactos económicos indirectos Significativos

---

Uno de los proyectos realizados en el 2017 que mayor impactos sociales, económicos y ambientales generó fue la construcción del edificio sostenible.

Sociales: Más trabajo para las personas que viven cerca, mejoras en la infraestructura vial, esto permite mejoras en los servicios de transporte y en la movilidad de la zona.

Económico: Mayores ingresos al municipio, al haber más trabajadores la población aledaña puede aprovechar esas oportunidades para emprender y ofrecer productos y/o servicios que hagan falta.

Ambiental: aunque la percepción de las personas en muchas ocasiones es que las construcciones impactan negativamente al ambiente ya que en muchas se cambian zonas verdes, bosques, parques, entre otros por edificaciones; este edificio se hizo pensando en el impacto positivo en el ambiente, porque será una forma de mostrar a otros empresarios que se pueden hacer construcciones sostenibles que benefician al ambiente, a la economía y a sus empleados.

Un impacto negativo ambiental es que al haber más empresas en el sector la contaminación por el transporte incrementa, pero estamos buscando la manera para reducir la huella de carbono.

## Gasto en Proveedores

El total de las compras de la compañía fue aproximadamente de 11 mil millones de pesos.

Apoyamos tanto proveedores nacionales como del exterior. Los insumos y servicios para las oficinas administrativas se compran a empresas nacionales y preferiblemente que estén cerca del sector para apoyar la economía local.

CONSOLIDADO	
TOTAL COMPRAS EXTERIOR	\$ 55,509,377,802
TOTAL COMPRAS NACIONALES	\$ 55,879,861,493

Localización significativa de la operación comprende ciudades como Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla.



## Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

---

SAGRLAFT: Es el sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.

Este sistema permite una supervisión de nuestros grupos de interés, principalmente con los que pueden afectar más a la compañía. Se realizan análisis de los procesos internos y externos donde se pueden ver más este tipo de delitos y se hace un plan de acción para minimizar los riesgos.

Al estar en una Zona Franca se tuvo que modificar incluyendo temas de alta importancia como lo son:

- Contrabando
- Corrupción
- Proliferación de armas de destrucción masiva.

El 100% de los colaboradores saben de nuestro sistema SAGRLAFT, cuando ingresan a la compañía en la inducción se les da una charla explicando la importancia de este sistema para la compañía y en el año se realiza una charla a todos los colaboradores volviéndoles a explicar y si se ha hecho alguna adición o cambio.





# AMBIENTAL



## Materiales utilizados

---

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 son embalados por su fabricante llegan a la empresa embalados y así mismo se venden. 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 y madres cabeza de familia. Lu Pingguo vende los residuos que le entregamos a empresas con licencia ambiental las cuales realizan su respectivo reciclaje y entregan la certificación correspondiente.

Los residuos que generamos en el embalaje son: Cartón y vinipel, los cuales son aprovechables.

## Nuestra Huella de Carbono

---

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 cada año un porcentaje mayor.



## Huella de carbono en sedes administrativas 2017

Alcance	Descripción	Cantidad
1	Consumo de combustibles y gases refrigerantes de aire acondicionado.	3.087 g CO2-eq
2	Consumo de electricidad.	1.012 Kg CO2-eq
3	Emisiones indirectas por consumo de papel y transporte de colaboradores.	4.667 kg CO2-eq

## Gestión Ambiental

Uno de los objetivos del programa de gestión ambiental es reducir los consumos de agua y energía. Por medio de Campañas de sensibilización, tomando acciones concretas e

Con la ejecución del programa de gestión ambiental con el que contamos en la actualidad, 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 pagar 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.

## Conciencia sobre el uso del agua

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

## Gestión de residuos

La gestión de residuos ha sido unos de los procesos ambientales más retadores para la empresa.

En la nueva sede tiene la posibilidad de separar los residuos correctamente, sabemos que es un tema cultural pero que poco a poco se pueden ir mejorando los indicadores de aprovechamiento de residuos.

Tenemos canecas para residuos orgánicos, vidrio, papel o plástico, puntos responsables para disponer de Residuos tecnológicos, en cada piso se tienen los puntos para separar el papel y el plásticos-

Canal Digital logró durante el 2017 la segregación y disposición final adecuada de 139 Toneladas de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.



## 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 o aumento 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 y mejorar las prácticas de impresión.

## Manejo Ambiental de RAES: DIGITAL GREEN

Desde el año 2012 nació el programa de pos consumo Digital Green, el cual se creó como una iniciativa para minimizar el impacto que ha generado el hombre a partir de los procesos industriales, en nuestro caso y por nuestra razón de ser, la comercialización de tecnología.

## Nuestros puntos de recolección

Contamos con 87 Puntos de recolección los cuales están situados en las ciudades principales del país como Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Pereira, Bucaramanga. Uno de los objetivos del Programa Digital Green es llegar a toda Colombia.

En el 2017 contamos con 51 vinculados activos.



La recolección de RAEEs ha sido en toneladas:

2014	2015	2016	2017
20 T	94 T	160 T	139 T

**Total:**

414 Toneladas

## Cumplimiento Ambiental

No hemos tenido ninguna multa, no hemos tenido incumplimientos ambientales. Nosotros somos los representantes y fundadores del Colectivo Digital Green y cumplimos la resolución ambiental 1512 del 2010 del Ministerio de Ambiente, vivienda y desarrollo territorial.





# SOCIAL



## Nuevas Contrataciones

Número total y tasa de nuevas contrataciones durante el periodo reportado (2017), por grupo de edad, género y región.

Ingresos 2017 Por Edad-Género

RANGO DE EDAD	CANAL	
	MUJERES	HOMBRES
<30	4	0
30-50	0	1
>50	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Ingresos 2017 por región-genero

REGION	CANAL	
	MUJERES	HOMBRES
NORTE	0	0
OCCIDENTE	0	0
CENTRO	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>



## Tasa de rotación del personal

<b>Enero</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>
5%	1%	4%	8%	4%	1%

<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Noviembre</b>	<b>Diciembre</b>
3%	43%	0%	12%	55%	3%

## Beneficios a empleados de tiempo completo

En el año 2017 se desarrolló el Plan de Beneficios, donde los colaboradores podían disfrutar de:

Bonos, Convenios o Auxilios

BONOS:

- Tarde libre
- Día de la familia
- Apoyo profesional
- Soy voluntario
- Innovación
- Quinquenios
- Bonos de gratitud y reconciliación
- Navideño

a. Convenios

- Plan de salud PISE - Cafam
- % de descuentos en planes - Colsanitas
- % descuentos en boletería – Teatro nacional

b. Auxilios

- Licencia de maternidad
- Ley María
- Auxilio educativo
- Matrimonio



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.

## **Bono cumpleaños**



Este bono consta de tener la tarde libre



## **Bono quinquenio**

La compañía hará un reconocimiento a al tiempo de dedicación, compromiso y responsabilidad cada 5 años en la compañía

## **Auxilio 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 15% 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 pre-pagada

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. Aplican restricciones y condiciones.

## Beneficios a los colaboradores

Todos los empleados de la organización son a tiempo completo. En el año 2017 se tenía como beneficio principal una póliza de vida colectiva. También se generó un único bono por fin de año, el cual fue equivalente a un salario adicional.

También algunos cargos directivos, contaban con el beneficio de medicina pre pagada para el colaborador y los miembros de su familia.

BENEFICIO	CANAL DIGITAL
Seguro de vida	SI
Seguro de salud	Algunos empleados
Invalidez o discapacidad	N/A
Licencia parental	SI
Previsión de jubilación	N/A
Propiedad de acciones	N/A
Otros	N/A

Dentro de nuestros beneficios a los trabajadores cumplimos a cabalidad con la licencia parental indicada por ley.



## Permiso Parental

En Canal Digital en el año 2017 dos mujeres tomaron permiso de maternidad y 1 hombre permiso de paternidad, de los cuales volvieron a reincorporarse a la compañía 1 mujer y 1 hombre este mismo año después de terminado su periodo de licencia.

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

<b>Canal Digital</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>2</b>	<b>1</b>

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

<b>Canal Digital</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>2</b>	<b>1</b>

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

<b>Canal Digital</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>1</b>	<b>1</b>

- d. 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.

<b>Canal Digital</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>1</b>	<b>1</b>

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

Canal Digital		
Genero	Retorno	Tasa Retención
Mujeres	1	100%
Hombres	1	100%

## Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

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

## Salud y Seguridad en el trabajo

**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 Canal Digital, 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.



## Accidentalidad

### ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD

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	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
No de Días de Incapacidad	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
No de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Trabajadores	84	82	81	75	72	68	69	40	40	38	38	38
Horas Hombre Trabajadas	13440	13112	12960	12000	11520	10880	11040	6400	6384	6080	6080	6080
No de Investigaciones Realizadas	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

No tuvimos muertes por Accidentes de Trabajo o enfermedades laborales

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

No procede: En la organización no se realizan trabajos de alto riesgo, por ende, no es necesario aplicar controles de seguridad.

## Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

No procede, al no tener sindicatos



## Formación y enseñanza

### Promedio de horas de entrenamiento

Promedio General por empleado: 10 Horas/mes



Hombres:

2016: 8 horas

2017: 9.5 horas



Mujeres:

2016: 8 horas

2017: 10.5 horas

Total horas de capacitación Canal Digital 2017			240
Genero	Total Horas	Porcentaje	
Femenino	125	52%	
Masculino	115	48%	

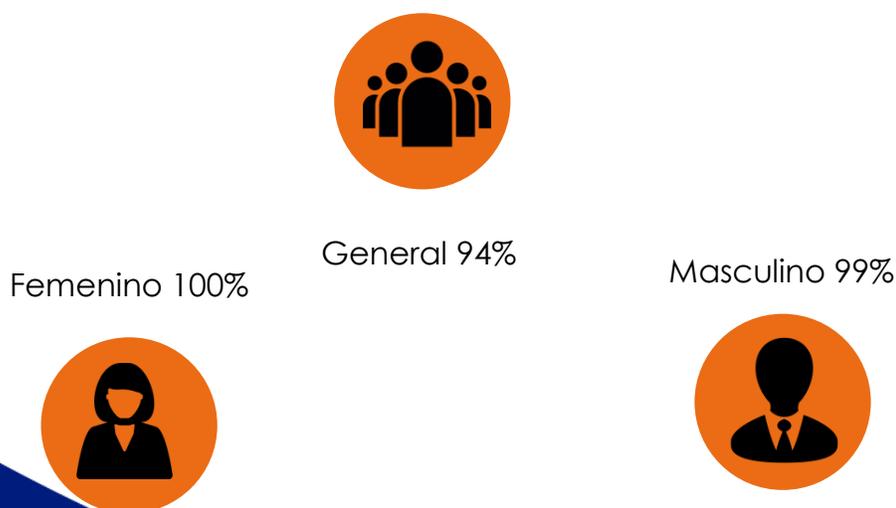
## Programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados

Los directivos en Canal Digital han creído y le han apostado a la formación y desarrollo tanto profesional como personal de sus colaboradores, por eso se implementó un programa de capacitación enfocado al fortalecimiento de habilidades el cual se basó en el modelo holístico de competencias.

Nuestro programa líder en capacitación es el "Programa del SER": Este programa está dirigido a todos los colaboradores y el principal objetivo es a crear un espacio seguro donde las personas desarrollen habilidades del SER. Por su naturaleza, el proceso será inicialmente con los líderes de la compañía quienes serán multiplicadores de su proceso en el futuro. El ideal del programa tiene que ver con el objetivo de la compañía de incrementar la huella de la Felicidad en los colaboradores.

La inversión realizada en capacitaciones supero los 20 millones de pesos,

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



Total evaluaciones de desempeño Canal Digital 2017			17
Genero	Total	Porcentaje	
Femenino	3	35%	
Masculino	14	65%	

## Diversidad e Igualdad de oportunidades.

### Diversidad en órganos de gobierno y empleados

#### Órganos de gobierno

Mujeres	Hombres
50%	50%

Rango De Edad	Porcentaje
< 30 años	0
30 - 50 años	50%
> 50 años	50%

Categoría Laboral	Total	Mujeres	Hombres
Gerencias Y Directivos	3	60%	40%
Mandos Medios	3	60%	40%
Operativo Y Técnicos	12	80%	20%



Categoría Laboral	Total	< 30 Años	30 - 50 Años	> 50 Años
<b>Gerencias Y Directivos</b>	3	0%	67%	33%
<b>Mandos Medios</b>	3	33%	67%	0%
<b>Operativo Y Técnicos</b>	12	33%	59%	8%

## Salario

### Ratio de salario

El rango salarial varía dependiendo del cargo. Va desde el salario mínimo legal vigente hasta 9 salarios mínimos integrales de básico más comisiones en el equipo de ventas.

CATEGORÍA LABORA	RATIO SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	\$4.000.000 - \$7.000.000	\$5.000.000
MANDOS MEDIOS	\$2.500.000 - \$4.000.000	\$3.000.000
OPERATIVO Y TECNICOS	\$800.000 - \$2.500.000	\$800.000 - \$2.000.000



## Casos de discriminación y Acciones correctivas

---

No procede, en este momento Canal Digital no tiene ningún caso de discriminación. El ente que rige estos casos dentro de la organización es el Comité de Convivencia, quien no reporta casos de discriminación en el periodo del año 2017.

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

---

No procede, Canal Digital en este momento no tiene grupos sindicales.

## Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

---

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

## Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas

---

No procede, nuestra compañía no cuenta con trabajadores de la población indígena.



## Tabla de contenido GRI

Tema	Indicador	Contenido	Respuesta	Página
<b>GRI 102- Contenidos Generales</b>				
<b>Perfil de la organización</b>	102-1	Nombre de la organización	Nuestra Organización	8
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra Organización	10
	102-3	Ubicación de la sede	Cubrimiento	11
	102-4	Ubicación de las operaciones	Cubrimiento	11
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Propiedad y forma Jurídica	12
	102-6	Mercados servidos	Clientes	11
	102-7	Tamaño de la organización	Perfil de la organización	12
	102-8	Información sobre colaboradores y otros trabajadores	Nuestros trabajadores	14
	102-9	Cadena de suministro	Cadena de Abastecimiento	14
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cambios Trascendentales	15
	102-11	Principio o enfoque de precaución	Gestión de Riesgo	16
	102-12	Iniciativas externas	Iniciativas Externas	18
	102-13	Afiliación a asociaciones	Asociaciones	18
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje CEO	4
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Tres Grandes Retos	21
<b>Ética e Integridad</b>	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestros Valores y Principios	24
<b>Gobernanza</b>	102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	27
<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	27
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Involucramiento de nuestros grupos de interés	28
	102-43	Enfoque para la	Involucramiento de nuestros	29

		participación de los grupos de interés	grupos de interés	
	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	Estados financieros	34
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Contenido y Cobertura	35
	102-47	Lista de temas materiales	Análisis de Materialidad	35
	102-48	Corrección de la información	Modificación de Información	37
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Modificación de Información	37
	102-50	Periodo objeto del informe	Periodo y ciclo reportado	37
	102-51	Fecha del último informe	Modificación de Información	37
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Periodo y ciclo reportado	37
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Preguntas del Informe	37
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Elaborando el segundo reporte-GRI	37
	102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de indicadores GRI	73
	102-56	Verificación externa	Verificación externa	38
	<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	41
103-3		Evaluación del enfoque de gestión	Nuestra estrategia de sostenibilidad	41
<b>GRI 200 Económico</b>	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	46
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Altos Ejecutivos	46
	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Inversiones en infraestructuras	47

	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Impactos económicos indirectos Significativos	49
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Gasto en Proveedores	50
	205	Anticorrupción	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	51
<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	53
	302-1 302-4	Energía	Nuestra Huella de Carbono	53
	307	Cumplimiento Ambiental	Cumplimiento Ambiental	57
<b>GRI 400 Social</b>				
<b>Empleo</b>	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nuevas Contrataciones	59
	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	60
	401-3	Permiso Parental	Permiso Parental	65
<b>Relaciones Trabajador-Empresa</b>	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	66
<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	66
	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	67
	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.	67
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	67
<b>Formación y Enseñanza</b>	404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Promedio de horas de entrenamiento	68



	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.	69
	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	69
<b>Diversidad e Igualdad de oportunidades</b>	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	70
	405 - 2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Salario	71
<b>No discriminación</b>	406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación y Acciones correctivas	72
<b>Libertad de Asociación y Negociación Colectiva</b>	407 - 1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a 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.	72
<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.	72
<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	72