

INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD

**2018**



 **SAVAPT**  
+ corazón + cambios + vida



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2018

## Tabla de contenido

Contenido	
Tabla de contenido .....	2
Mensaje del CEO.....	5
Nuestra Empresa .....	6
Nuestro Portafolio .....	8
Servicios y soluciones más importantes .....	8
Nuestras Sedes .....	14
Nuestros Clientes.....	16
Propiedad y forma jurídica .....	17
<b>Nuestro Equipo de Trabajo .....</b>	<b>17</b>
Empleados Directos .....	17
Nuestras operaciones.....	17
Nuestras Ventas.....	17
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 2018.....	21
<b>Gestión del Riesgo.....</b>	<b>22</b>
Sistema de Gestión Integral.....	22
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
Soñando con mejores oportunidades Desafíos 2018 .....	26
Nuestros Valores y Principios .....	28
Un lugar tranquilo para trabajar.:.....	29
<b>Gobierno Corporativo.....</b>	<b>30</b>
Acuerdos de Negociación Colectiva .....	30
Grupos de interés .....	30
Clientes sostenibles .....	30
Proveedores Comprometidos.....	31
Colaboradores y sus familias .....	31
Comunidades .....	32
Gobierno .....	33
Elaborando el reporte.....	34
Nuestros Estados Financieros.....	35
Periodo y ciclo reportado .....	36
Modificación de Información.....	37
Dudas e información adicional sobre este reporte .....	37
Declaración del informe de Conformidad con GRI .....	37
<b>Materialidad .....</b>	<b>38</b>
Lista de temas materiales .....	39
Modificación de Información.....	39
Satisfacción de cliente. ....	41
Innovación. ....	41
<b>Nuestro Desempeño Económico .....</b>	<b>43</b>
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 2018. ....	44
Asistencia financiera recibida del gobierno.....	45
El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.....	45
Nueva Sede: El grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados. ....	45
Impactos económicos indirectos significativos .....	45
Proporción de gastos en proveedores locales.....	46
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción .....	46
<b>Compromiso Ambiental.....</b>	<b>46</b>



Nuestra Huella de Carbono .....	46
Huella de Carbono en Sedes Administrativas.....	47
Huella de agua y energía .....	47
Reducción de impresión .....	48
Nuestro Compromiso ambiental .....	49
Digital Green – Recolección de los Residuos Tecnológicos .....	49
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 .....	52
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales .....	53
Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.....	54
El COPASST:.....	54
Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales .....	54
Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.....	54
Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.....	55
Formación y enseñanza .....	55
Promedio de horas de entrenamiento .....	55
Tipo y alcance de los programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados. ....	55
Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión regular de desempeño y de desarrollo de carrera .....	56
Diversidad en órganos de Gobierno y empleados.....	56
Ratio del Salario base y de la remuneración de mujeres frente a los hombres. ....	57
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas .....	57
Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y Negociación colectiva podría estar en riesgo. ....	57
Operaciones y Proveedores con Riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.....	57
Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas. ....	58



# Mensaje del CEO

---



Este año representó un cúmulo de sorpresas, de sueños cumplidos, de crecimiento, de reconocimiento, de gratitud, en fin, se quedan cortas las palabras al describir cómo solo en doce meses y con tantos factores, Colsof continua en su proceso de crecimiento y consolidación. El equipo cada vez más calificado, más formado, con competencias diferenciales, se ha convertido en referente a nivel nacional e internacional. Siempre tuve en mi mente que nuestro mercado abarcaría mucho más que las fronteras colombianas, y mi sueño se ha hecho realidad. Cerramos un año con un crecimiento importante, es decir de dos cifras, con la consolidación de un portafolio de soluciones, como un jugador clave en el sector tecnológico para gobierno, con un reconocimiento especial del congreso por nuestra trayectoria y resiliencia, y sobre todo con un equipo lleno de nuevas experiencias y enfocado a la excelencia y diferenciación. Este fue un año para replantear mercados y estrategias que generaron valor a la compañía. El hecho de contar con cuentas globales nos permitió llegar a nuevas geografías y realizar nuestro trabajo. El aprendizaje ha sido increíble, y sabemos que si continuamos haciendo las cosas con energía, disciplina, excelencia y transparencia vamos a continuar el camino del éxito.

Hemos reforzado este año nuestro enfoque ambiental y social. Para nosotros es clave seguir siendo agentes de cambio en nuestro metro cuadrado y en nuestra sociedad. Si dejamos huella, nuestra existencia no será en vano.

Las empresas están llamadas a generar desarrollo sostenible, y por esto, en este informe representamos el camino recorrido durante un periodo fiscal que demuestra nuestros valores y nuestra capacidad de reinversión para cumplir nuestros sueños.

Te invitamos a soñar con nosotros

Jorge Luis Oviedo

CEO COLSOF SA





## Nuestra Empresa

### Colsof S.A.

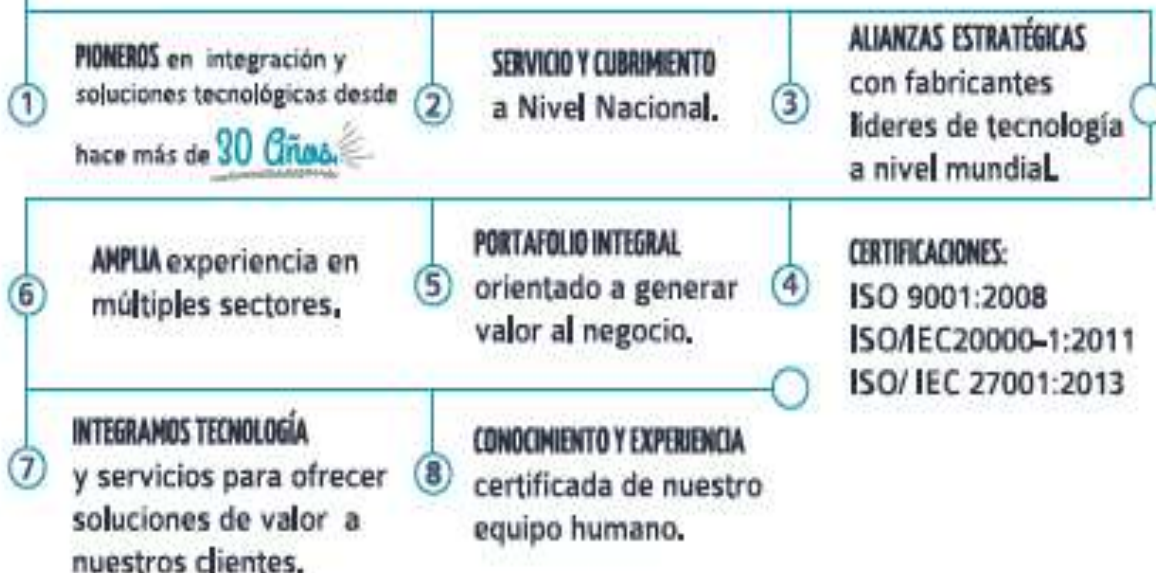
102-1 – 102a

COLSOF S.A, es una 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 fue el inicio de una nueva década. Al haber cumplido 31 años en el 2018, y sabiendo que pocos emprendimientos logran este nivel de longevidad y de éxito, nos propusimos nuevas metas, llegar a otras geografías, abarcar nuevos mercados, profundizar más en nuestros clientes, y ser una empresa donde nuestros empleados quieran realmente trabajar, donde nuestros clientes se sientan cómodos y respaldados, donde nuestro conocimiento supere la cuarta revolución, y continuemos así siendo una de las mejores empresas de tecnología del país.

# 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 2018 uno de los productos que se continuó fortaleciendo 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



**MENSAJERÍA**  
y Colaboración



**DESKTOP**  
Service



**GESTIÓN**  
Documental



**SOPORTE**  
en Sitio



**MANTENIMIENTO**  
Preventivo y  
Correctivo



**BACKUP**  
Usuario Final



**MOVILIDAD**

**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

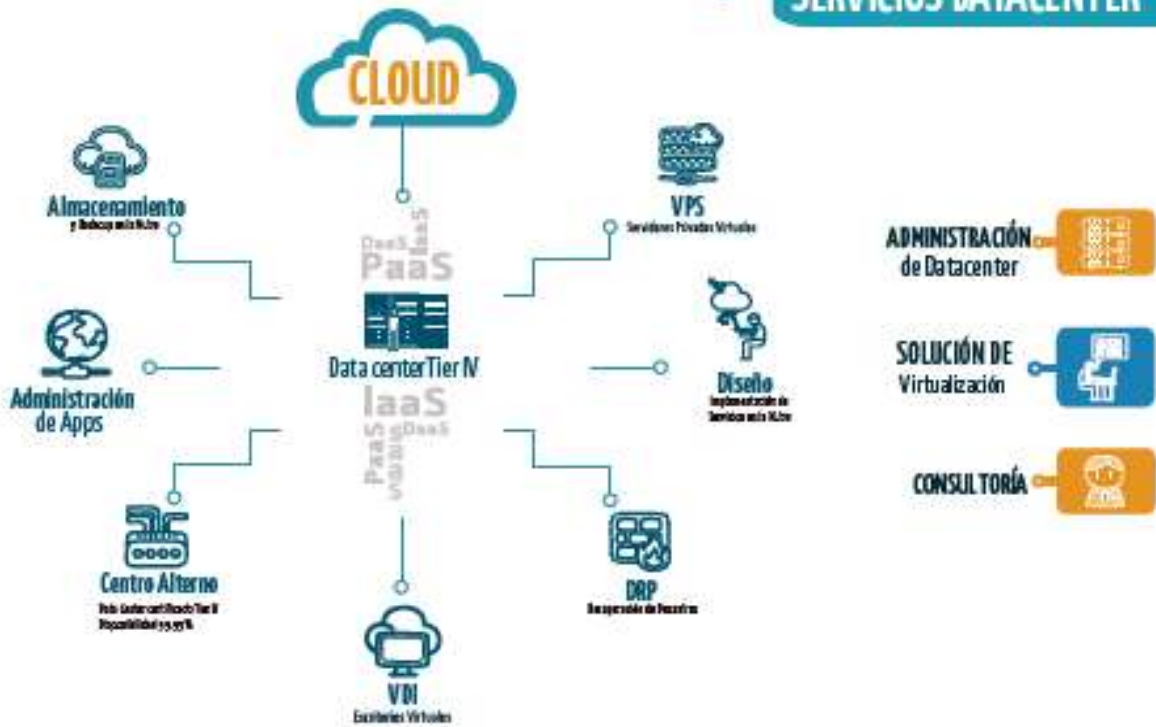


**OUTSOURCING**  
Infraestructura



**OUTSOURCING**  
Puesto de Trabajo

## SERVICIOS DATACENTER



DESEMPEÑO TRANSFORMACIÓN EXPERIENCIA PRODUCTIVIDAD 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



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](mailto:Contacto@colsof.com.co)

☎ + (57) 1 2912000 - 300 429 82 59

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



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:



### SERVICIOS ADMINISTRADOS



### Beneficios

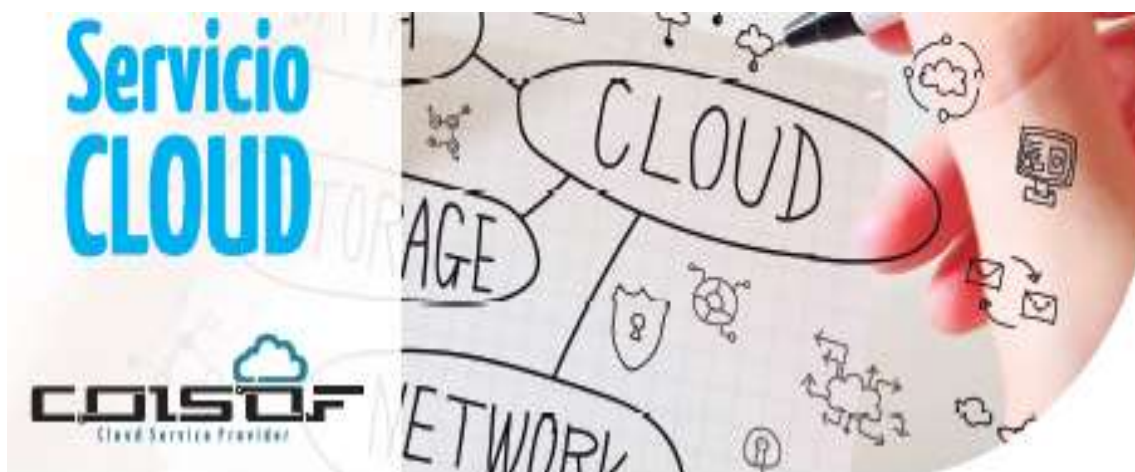
- \* Recibir, registrar, analizar, resolver, escalar, hacer seguimiento y solucionar los requerimientos de servicios de los usuarios
- \* Reducción de tiempos de resolución y aumento de tasa de incidentes resueltos,
- \* Aumento de la productividad de los usuarios,
- \* Gestión de contratos en base a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

- Reemplace la inversión de capital por gastos variables.
- Simplifique la infraestructura de IT 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:



**VPS**  
Servidores Privados Virtuales



**VDI**  
Escritorios Virtuales



**ALMACENAMIENTO**  
En la Nube y Backup



**DRP**  
Recuperación de Desastres



**Centro Alterno**  
Data Center certificado Tier IV  
Disponibilidad 99,99%



**DISEÑO e IMPLEMENTACIÓN**  
De Servicios en la Nube

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

✉ [Contacto@colsof.com.co](mailto:Contacto@colsof.com.co)

☎ +(57) 1 2912000 - 300 429 82 59

[www.colsof.com.co](http://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>Acelerar 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 EB de Almacenamiento	1 EB
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 2005

Sedes  
Medellín  
Cali  
Barranquilla

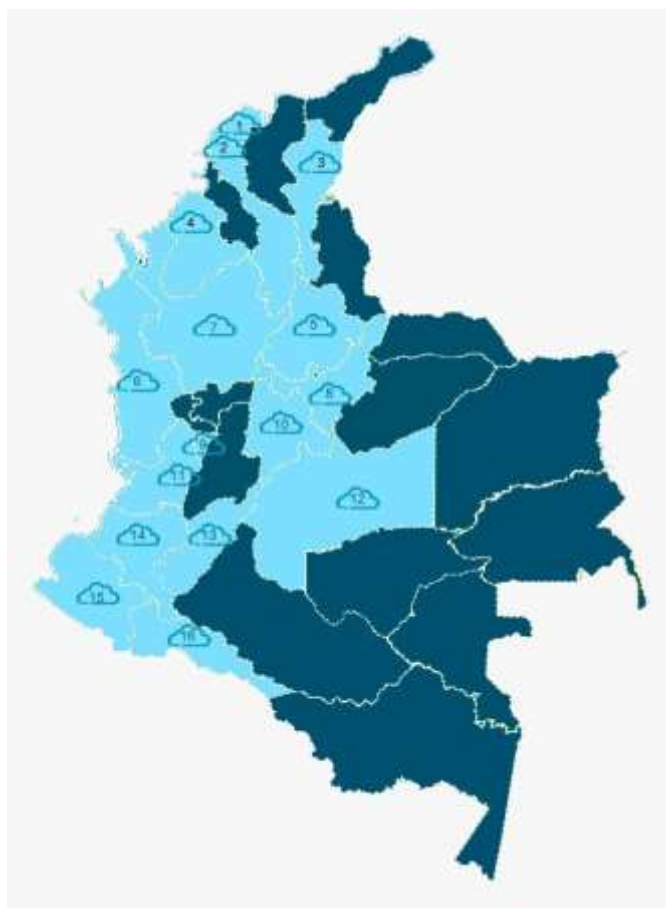


# Nuestras Sedes

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



#### Oficina Y Bodegas

- Vereda Vuelta Grande, (CLIS) Bodega 44 y 45 .

#### Sucursal Zona Franca Metropolitana

- Vereda Vuelta Grande, Predio San Rafael, Zona Franca Metropolitana, Bodega 55, Cota.

#### Bodega Sabaneta

- Sucursal Antioquia
- Carrera 43A # 61 sur, Bodega 141.
- Ciudadela Industrial de Sabaneta, Sabaneta, Antioquia.

#### Oficina Medellin

- Carrera 43A # 1A sur - 100
- Edificio Sudameris, oficina 904, millas de oro.

#### Oficina Barraquilla

- Carre 47 # 79-01
- Teléfono: 3605621

#### Oficina Cali

- Centro 100 # 5-169
- CC Unicentro, Centro empresarial, Oficina 314C

#### Oficinas Internacionales

- Salvador
- Perú
- Ecuador
- Costa Rica



# 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 31 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
<b>Mujeres</b>	93
<b>Hombres</b>	299
<b>Total</b>	<b>392</b>

## Nuestras operaciones

102-7 a ii, v

En 2018 llevamos a cabo importantes proyectos a nivel nacional, entre los cuales están:

DIAN, Cancerológico, Banco de la República, Universidad UNIMINUTO, Ministerio de Cultura, Col vanes, Ministerio de Defensa, Alquilería, 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 2018 facturamos más de 167 mil millones de pesos de los cuales el 46% de los clientes del COLSOF, corresponde a entidades estatales, el 54% corresponde a entidades del sector privado, de estas el 5% a pymes. Para el 2018 se presenta una disminución en el costo de ventas de producto, por el tipo de negociación exigido en el mercado, lo que hace que el margen de utilidad se incrementó.

Durante este año se marcaron hitos importantes como:

- 2018 fue año electoral y los recursos del sector público estuvieron frenados hasta el mes de septiembre, a pesar de esta circunstancia el sector público creció 9% frente al año 2017, de 60 el sector privado logro un crecimiento de 70% frente al año 2017. En total la empresa creció un 25% frente al año 2017.



- Los Acuerdo Marco de CCE lograron una facturación de \$ 55.000 millones creciendo un 36% frente al año anterior.
- Internacionalización de Colsof: Apertura de Sucursales en Ecuador, Perú, Salvador y Costa Rica.
- Las Sucursales en el exterior facturaron un total de USD 500.000 dólares
- Consolidación del negocio de Nube Privada con clientes como Adres, Coljuegos, DAPRE
- El Sector Privado facturo en 110 clientes, en el año 2017 facturo en 60 Clientes y en el 2016 facturo en 35 clientes.
- Los ingresos recurrentes fueron \$ 70.000 millones en los sectores público y privado siendo un 42% de la Facturación.
- Se consolidaron las Líneas de DAAS y Movilidad con el proyecto Gases del Caribe con el cual implementamos un área de monitoreo para personal en campo.

## 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 93 mujeres y 299 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	4	13
INDEFINIDIO	47	92
OBRA O LABOR	42	190
FIJO	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>299</b>



PRACTICANTES SENA	MUJERES	HOMBRES
APRENDIZ ETAPA LECTIVA	0	1
APRENDIZ ETAPA PRODUCTIVA	4	12
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

## 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	92	299
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>299</b>

\*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
BARRANQUILLA	13
BOGOTA	231
BUCARAMANGA	3
BUENAVENTURA	2
CALI	23
CALOTO	1
CARTAGENA	4
CUCUTA	2
CHIA	1
COTA	60
FLORENCIA	1

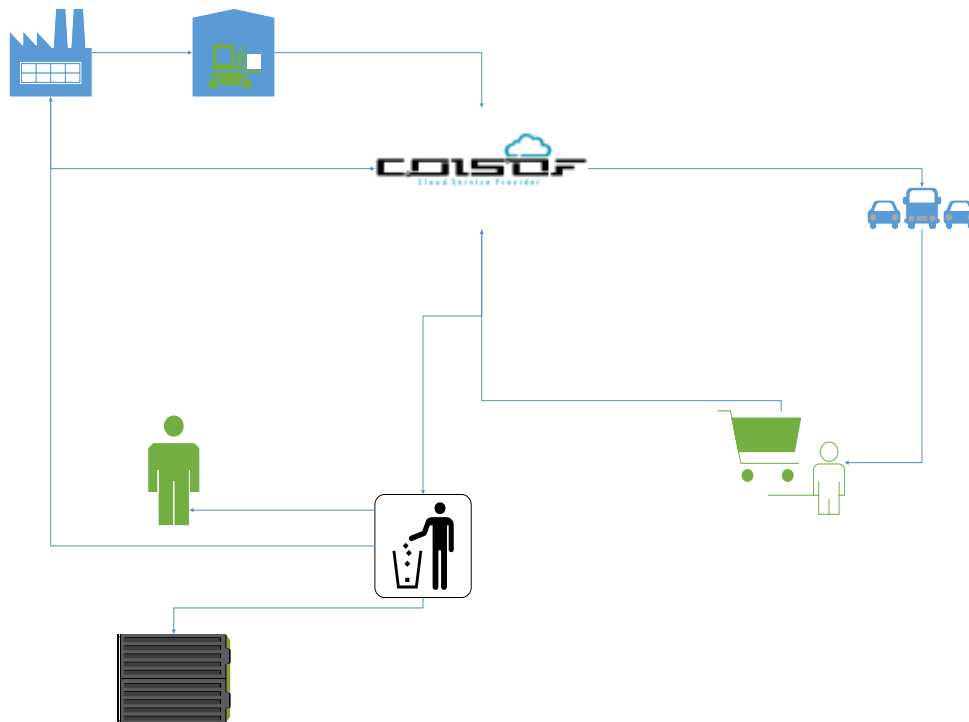


REGION	COLSOF N° PERMANENTES
FUNZA	2
IBAGUE	1
IPIALES	1
ITAGUI	1
LETICIA	1
MAICAO	1
MANIZALES	4
MEDELLIN	16
MONTERIA	1
NEIVA	1
PALMIRA (VALLE)	2
PAMPLONA	1
PASTO	1
PEREIRA	2
POPAYAN	1
QUIBDO	1
RIOAHACHA	1
SAN ANDRES	1
SANTA MARTA	2
SINCELEJO	1
SOGAMOSO	1
TONCACIPÁ	1
TUMACO	1
TUNJA	1
VALLEDUPAR	1
VILLAVICENCIO	1
YOPAL	1
<b>TOTAL</b>	<b>392</b>



## Nuestra Cadena de abastecimiento

102-9



Nuestra cadena de abastecimiento empieza con la compra de los productos a fabricantes, mayoristas de tecnología, microempresarios del sector tecnológico. Todos los proveedores a partir de este año se empezaron a evaluar sobre unos criterios de calificación más críticos para garantizar que todo lo que llega a los clientes sea lo mejor que podamos ofrecer.

El 46% de los clientes del COLSOF, corresponde a entidades estatales, el 54% corresponde a entidades del sector privado, de estas el 5% a pymes. Uno de los propósitos y cambios que se implementaron este año fue fortalecer las ventas en el sector privado, el cual logró un crecimiento del 70% frente al 2017, cubriendo casi al doble de clientes del mismo año (de 60 incrementó a un cubrimiento de 110 clientes tocados)

Una de las partes fundamentales de nuestra cadena de abastecimiento es el programa Digital Green el cual en el 2018 recogió 2461 kilogramos de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, principalmente computadores y periféricos.

## Cambios trascendentales 2018

102-10

Las nuevas oficinas tienen un nuevo concepto en el cual no hay puestos fijos, la idea es darle la libertad a las personas de trabajar donde se sientan más cómodas. 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. Este año dimos un paso más hacia el bienestar de nuestro empleado y junto con su apoyo se construyó una biblioteca.



## Gestión del Riesgo

### Sistema de Gestión Integral

102-11

El sistema de gestión integral contiene los principios y directrices que permiten gestionar el riesgo al interior y exterior de la organización, enfocado en minimizar los riesgos en los procesos críticos y de servicios de nube, establecer los lineamientos que permitan asegurar la continuidad de los procesos de operación y/o servicios críticos de COLSOF S.A, utilizados para la atención de clientes y la operación interna, ante la ocurrencia de eventos adversos.

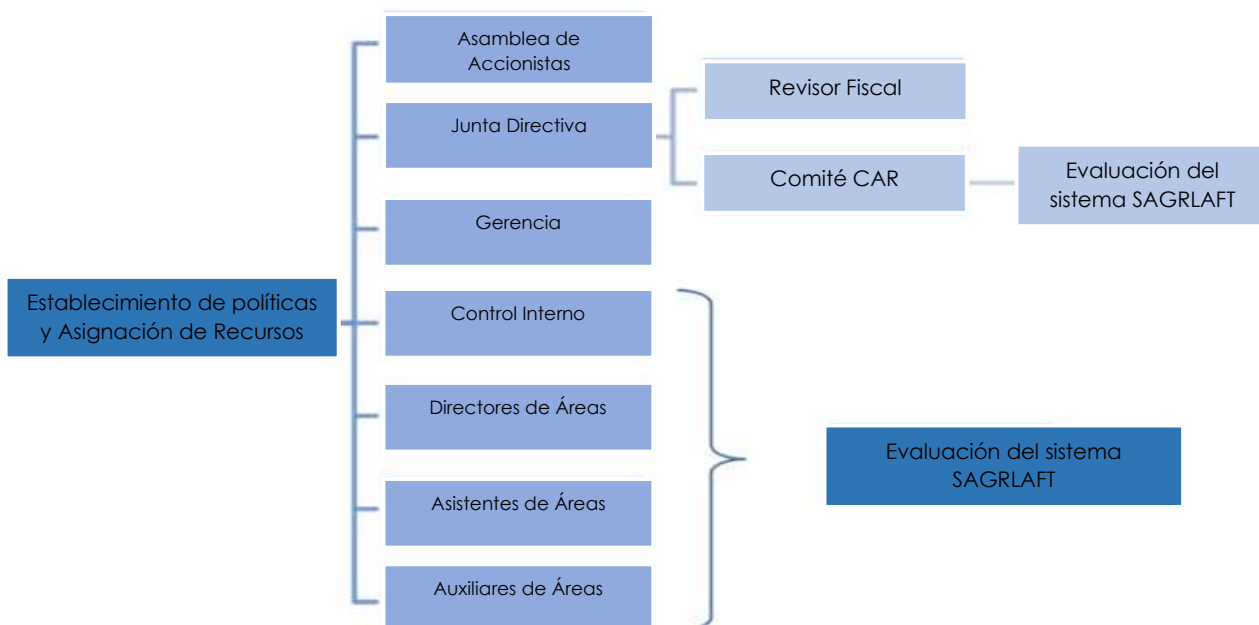
# Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo — SAGRLAFT

El SAGRLAFT es una herramienta clave para la compañía que 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 tienen un proceso de inducción sobre que es el SAGRLAFT y su importancia para reducir el riesgo inherente en la compañía, en el año se realizaron diferentes charlas explicativas y una encuesta corroborando los conocimientos adquiridos por los directivos, empleados y colaboradores.

Por otro lado, Colsof al establecer una sucursal en una Zona Franca, debe actualizar y fortalecer constantemente 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, los controles relacionados con clientes, proveedores y trabajadores.

## 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 2018 estuvo confirmado por 4 mujeres y 1 hombre.

## Iniciativas externas

102- 12

El año 2018 fue un año muy significativo para Colsof, dado que Jorge Luis Oviedo, su CEO, fue reconocido por el congreso de la república de Colombia como empresa :

El día 22 de febrero de 2018, le fue entregada la distinción Orden de la Democracia Simón Bolívar en el grado Cruz Oficial al señor Jorge Luis Oviedo Hernández, quien se ha destacado como empresario en el sector de tecnología. Distinción que fue propuesta por el Honorable Representante Telésforo Pedraza. Esta distinción resalta la trayectoria como emprendedor en el sector tecnológico del país.





## Asociaciones y alianzas

102-13

Seguimos desarrollando 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



### ¡GRACIAS!

La Corporación Fenalco Solidario Colombia agradece tu activa participación en el

**8º Congreso Nacional de Responsabilidad Social 2018**





Soñando con mejores oportunidades  
**Desafíos 2018**

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 31 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.

Generar modernización y competitividad a través de una masificación de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones es una reto continuo para nosotros, es importante generar un ambiente óptimo para la inversión, ofreciendo proceso de transformación digital para nuestros principales clientes que favorezcan la competitividad, infraestructura y adopción tecnológica.

## 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.



Con miembros 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 estas y el fin de vida responsable para los aparatos eléctricos y electrónicos en desuso. Con el programa nuestro desafío era seguir socializando y apoyando el compromiso socio ambiental de nuestros clientes, mediante el acceso a la información y vinculación a programas de manejo posconsumo de RAEE; en el año seguimos trabajando con nuestro Panel de Sostenibilidad con el cual promovimos el programa a más de nuestros clientes, generando acciones y prácticas responsables y con la promoción del uso de energías limpias.

Buscamos con nuestras nuevas instalaciones ser ejemplo de sostenibilidad desde el lugar donde trabajamos con espacios adecuados que garanticen bienestar a nuestros empleados, seguimos generando estrategias para disminuir los consumos de electricidad, agua y demás recursos en nuestras oficinas; nuestro desafío para el 2018 era mantener la tendencia de disminución en el gasto energético y del agua en un 5%, acción que se logró con el ahorro de más del 25% en los servicios de luz y agua. Asimismo, continuamos con la promoción de la utilización de elementos ecológicos y amigables con el medio ambiente para el aseo, limpieza y mantenimiento de equipos, mobiliarios y espacios físicos de la compañía.

## Desafío Social

Nuestro mayor desafío social era mantener la cobertura al servicio de nuestro personal en el plan de bienestar y desarrollo, orientado para el respeto de los derechos económicos de nuestros empleados y su desarrollo personal y profesional, de la mano con el plan de carrera y crecimiento académico, logro que nos enorgullece pues el objetivo de este programa sigue impactado positivamente en diferentes dimensiones de sus vidas y les ha brindado grandes beneficios.

Extender y dotar diferentes Fundaciones y poblaciones alejadas, 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, Nuestro gran reto era impactar por lo menos a una fundación cada dos meses, para este año se logró apoyar a cinco fundaciones realizado misiones y voluntariado en conjunto con nuestros empleados.

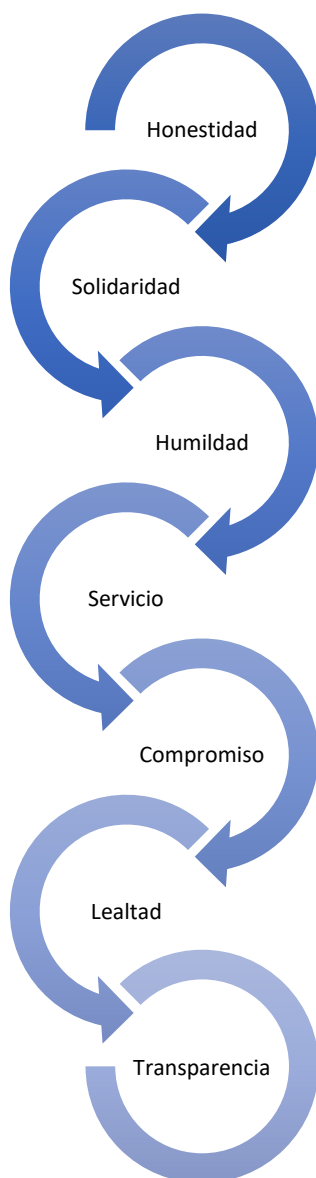


Un reto fundamental en los tres desafíos planteados el continuar con nuestras prácticas de honorabilidad y transparencia. Para ello realizamos acuerdos de transparencia con nuestros grupos de interés donde se logró establecer medios de comunicación que permitieran negocios limpios y transparentes en todas sus dimensiones. Para esto, seguimos reafirmando y fortaleciendo nuestro programa de administración del riesgo y lavado de activos colocando 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 siete Valores y principios que nos identifican.



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 y un acuerdo de confidencialidad.

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

## Un lugar tranquilo para trabajar:

Es fundamental para nosotros garantizar las condiciones necesarias para desarrollar un buen clima laboral, nuestros colaboradores cuentan con espacios tranquilos donde pueden desarrollar sus actividades a gusto. Tenemos implementado dos herramientas que nos ayudan a generar un ambiente sereno, si llegase a haber un problema interno entre colaboradores, se pueda dar solución a este 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.

El Comité de Convivencia es un órgano de control que todo empleador está obligado a conformar al interior de cada Organización, como mecanismo para la promoción de la sana convivencia entre sus colaboradores.

Por lo anterior te invitamos a hacer parte de este equipo; postúlate en el siguiente link:  
<https://docs.google.com/forms/d/1z1F4pQJ5e9jKwPRBd3aUq950w6GorWp3LbyvKLI-gaR0NInbUgkyQ/viewform?c=0&live=1>

Inscripciones abiertas a partir de hoy y hasta el 14 de marzo de 2018.



# 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. Este año se buscó fortalecer no solo el grupo de interés externo, también, se trabajó con los grupos de interés internos de la compañía para mejorar cada uno de los procesos que se adelantan.

## 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 2018 contamos con más de 150 clientes a nivel nacional e internacional. Únicamente en el sector privado sumaron más de 110 clientes.

Método de participación:

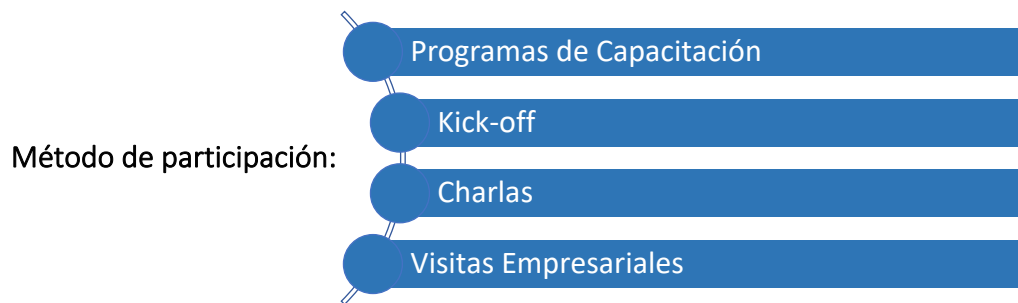
Encuestas de Satisfacción y CRM

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 se evalúan ciertos requisitos como la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, que cuenten con políticas anticorrupción y antifraude, para poder trabajar con nosotros. Para el año 2018 contamos con más de 162 proveedores.



## 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. Este se creó para contribuir al Desarrollo Humano y al mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores de nuestra compañía y sus familias, 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 el grupo de gestores que fueron escogido por su compromiso con el desarrollo sostenible promueven acciones periódicas que contribuyan positivamente.





## Comunidades

Para tener una relación más cercana a las comunidades se han realizado varias actividades y campañas voluntaria, donde los colaboradores apoyan las actividades que las fundaciones con las que trabajamos requieran.

Se realizó una jornada de donación de sangre con la Cruz Roja Colombiana y mesas de trabajo con 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.

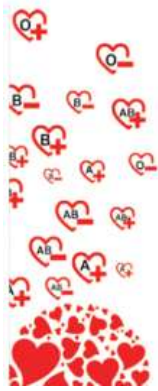
Método de participación:

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

Foros sectoriales.







**50 años**  
 salvar vidas es algo que llevas en la sangre

**Cruz Roja Colombiana**  
 Banco Nacional de Sangre

*Sabía usted que toda persona **mayor de 18 años y menor de 65 años**, con un peso mayor de **50 kilos**, y con hábitos de vida saludable se puede convertir en **donante de vida** y esperanza.*

Por eso, lo invitamos a la **Jornada de Donación Voluntaria de Sangre:**

## Gobierno

Trabajamos y estamos en constante relacionamiento con los organismos de gobierno, buscando generar alianzas con las diferentes instituciones. Por ejemplo, DIAN, 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.



## Elaborando el reporte



Mantener las 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

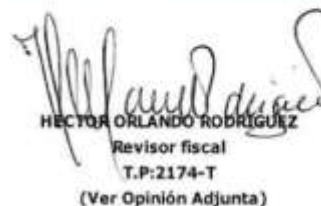
102-45

**COLSOF S.A**  
**NIT: 800,015,583-1**  
**Estado de situación financiera clasificado individual**  
**Al 31 de diciembre de 2018, 2017**  
**Expresados en miles de pesos colombianos**

RUBROS	Notas	31-12-18	31-12-17
<b>ACTIVOS</b>			
Efectivo y equivalentes al efectivo	3	383.415	2.187.148
Inversiones	4	444.009	0
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar - corriente	5	39.399.064	42.560.403
Existencias corrientes	6	17.197.073	17.635.703
Activos por impuestos corrientes - corriente	7	3.974.342	3.489.437
Activos mantenidos para la venta		0	0
<b>TOTAL ACTIVOS CORRIENTES</b>		<b>61.397.903</b>	<b>65.872.691</b>
Activos intangibles		0	0
Propiedades, planta y equipo	8	14.635.342	17.976.969
Activos por impuestos diferidos	9	257.114	261.094
<b>TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES</b>		<b>14.892.456</b>	<b>18.238.063</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>		<b>76.290.359</b>	<b>84.110.754</b>
<b>PASIVOS</b>			
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	10	40.788.418	51.365.483
Pasivos por impuestos corrientes	11	1.786.178	877.457
Otros pasivos financieros corrientes	12	2.779.692	7.542.500
Otros pasivos no financieros corrientes	13	134.648	21.088
<b>Total de pasivos corrientes</b>		<b>45.488.936</b>	<b>59.806.528</b>
Pasivo por impuestos diferidos	14	43.617	137.555
Otros pasivos financieros no corrientes	12	960.000	0
<b>TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES</b>		<b>1.003.617</b>	<b>137.555</b>
<b>TOTAL PASIVOS</b>		<b>46.492.553</b>	<b>59.944.083</b>
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital emitido	15	22.000.000	18.000.000
Ganancias acumuladas		748.218	744.661
Efectos en convergencia	16	280.500	280.500
Otras reservas	17	2.951.851	2.708.556
Superavit por revaluación		94.823	124.347
Resultado integral del año		3.722.414	2.308.607
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>		<b>29.797.806</b>	<b>24.166.671</b>
<b>TOTAL PASIVO + PATRIMONIO</b>		<b>76.290.359</b>	<b>84.110.754</b>

  
**JORGE L OVIEDO HERNÁNDEZ**  
 Representante Legal

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

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



COLSOF S.A.  
NIT: 800,015,583-1  
Estado de resultado integral por función individual  
Por los años terminados a 31 de diciembre de 2018 y 2017  
Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-18	31-12-17
Ingresos de actividades ordinarias	18	167.913.643	132.673.742
Costo de ventas	19	144.695.704	115.432.054
<b>Ganancia bruta</b>		<b>23.217.939</b>	<b>17.241.688</b>
Otros Ingresos	20	1.122.004	2.224.783
Costos de distribución	21	466.216	341.399
Gastos de administración	22	6.704.832	5.915.705
Otros gastos	23	9.821.614	7.365.730
Otras pérdidas	24	622.591	752.252
<b>Ganancias o pérdidas por actividades de operación</b>		<b>6.724.690</b>	<b>5.091.385</b>
Ingresos financieros	25	243.194	9.721
Costos financieros	26	737.179	964.715
<b>Ganancia (pérdida), antes de impuestos ingreso (gasto) por impuesto</b>		<b>6.230.705</b>	<b>4.136.391</b>
Ingreso (gasto) por impuesto	27	2.547.403	1.838.767
<b>Ganacia</b>		<b>3.683.302</b>	<b>2.297.624</b>

COLSOF S.A.  
NIT: 800,015,583-1  
Estado de resultado integral componentes del ORI netos de impuestos individual  
Por los años terminados a 31 de diciembre de 2018 y 2017  
Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-18	31-12-17
Ganancia (pérdida)		3.683.302	2.297.624
<b>Otro resultado integral</b>	<b>28</b>		
Componentes de otro resultado integral que se reclasificaran al resultado del periodo, neto de impuestos			
Ganancias o pérdidas por revaluación		61.484	7.783
Ganancia o pérdida por diferencia en cambio		-26.097	5.649
Efecto Impuesto diferido otro resultado Integral		-3.725	2.449
Total otro resultado integral neto que no se reclasificara al resultado del periodo		39.112	10.983
<b>Total otro resultado integral</b>		<b>39.112</b>	<b>10.983</b>
<b>Resultado integral total</b>		<b>3.722.414</b>	<b>2.308.607</b>

  
JORGE L OVIEDO 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 tercer informe de sostenibilidad contiene la información correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2018 y el ciclo de elaboración de este fue entre el 2018 y 2019.

## 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 2017.

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 Initiative): Opción esencial.

## Verificación Externa:

102-56

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

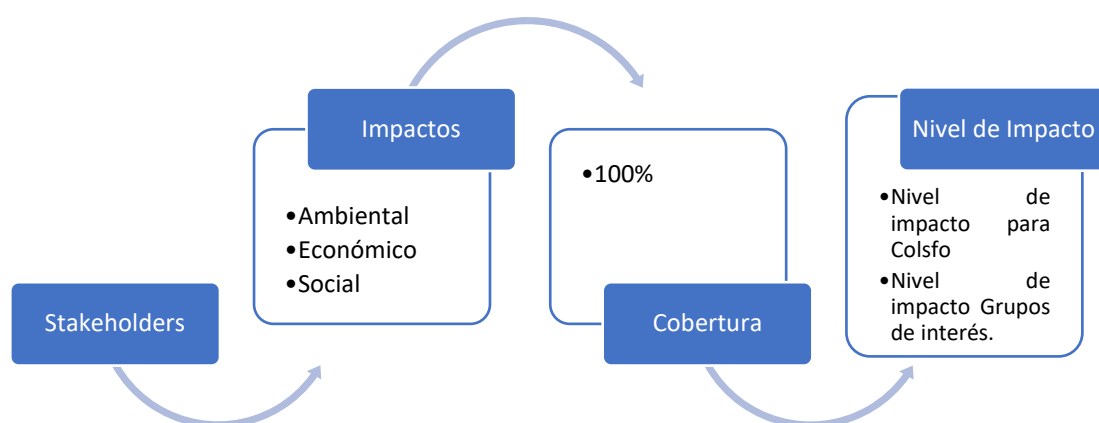


# Materialidad

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. Para el 2018 se continuó trabajando en los aspectos materiales que se identificaron en los años anteriores con el desarrollo de diferentes actividades:

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



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) 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

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

## 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, considerando las circunstancias, decisiones y evaluaciones que se puedan realizar.

## Modificación de Información

102-48,49

No se realizó ninguna modificación o cambio significativo en la compañía, ni para el informe 2018.



## 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

Continuamente se trabaja en la optimización y refuerzo del 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 sede principal contamos con zonas para practicar deportes como futbol, volleyball y basketball, un gimnasio donde los colaboradores puede realizar diversas actividades como Pilates, zumba, danza y pausas activas, guiadas por un instructor con el fin de mejorar el estado físico de los funcionarios, reducir lesiones y disminuir los niveles de estrés. De igual manera se siguen promoviendo espacios de participación voluntaria como charlas de sensibilización, charlas de empoderamiento, tips de cuidados personales y voluntariados corporativos.



Promovemos el desarrollo laboral, personal y social como clave para la felicidad de nuestros colaboradores, por eso este año se apoyó la inversión en entrenamientos, capacitaciones, certificaciones, cursos, congresos, conferencias, etc.

<b><i>Inversión en Formación y Desarrollo</i></b>	
<b><i>2016</i></b>	30 millones
<b><i>2017</i></b>	75 millones
<b><i>2018</i></b>	31 millones



*Trabajo Decente y Crecimiento Económico*

*Satisfacción de cliente.*

En el 2018 se fortalecieron las competencias organizacionales de la compañía, haciendo énfasis en el desarrollo de la competencia llamada orientación al resultado y al cliente.

Adelantamos procesos de formación con nuestros colaboradores para mejorar los indicadores de servicio al cliente, brindar un mejor servicio y dar soluciones oportunas de la mejor forma posible.

Mantenemos continuamente contacto con nuestros clientes realizando visitas periódicas, eventos en sus instalaciones y apoyo en su crecimiento de la forma que lo requieren.

*Innovación*

La innovación sigue siendo 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, continuamos promoviendo el espacio destinado para la innovación y un área que se encargara de estos procesos.





### *Acción por el clima.*

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



### *Vida de Ecosistemas terrestres. - Sensibilización de impactos ambientales.*

Los residuos que más generamos son los RAEE (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, el uso del agua y la energía, buscamos que las personas tengan una concientización sobre que es mejor prevenir los daños que repararlos. Periódicamente se realizan campañas de sensibilización 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, este año se concertó varios aspectos relevantes del programa para su desarrollo.



## 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* seguimos logrado mejorar las condiciones educativas de varias personas, el programa posconsumo reacondiciona y adecua equipos que son donados a población 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 2018 se realizaron alianzas con las siguientes fundaciones y entidades: Fundación Pilos, Hogar Niños Por un Nuevo Planeta, Fundación panitas de rolando, Hospital Militar – ANASE, Donación Niños Medellín para las cuales se donaron más de 65 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 y Fenalco Solidario.

# Nuestro Desempeño Económico

## Valor económico directo generado y distribuido

201-1

Los ingresos para el año 2018 fueron de 167 mil millones de pesos.

Valor económico distribuido fue de 147 mil millones de pesos.

Valor económico retenido fue de 13 mil millones de pesos.

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

201-2

El cambio climático está tomando más importancia en el mundo, evaluar y generar acciones que mitiguen los impactos negativos causados en su mayoría por las empresas e industrias es un tema de relevancia.



Una de las oportunidades en las que venimos trabajando y desarrollando acciones, es en informar y visibilizar la problemática para hacer más consciente a nuestros colaboradores del cambio climático. Se está optando por soluciones donde se reduzcan el uso de recursos naturales, como reducir el consumo de papel y optando por 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 se está probando la modalidad de trabajo desde la casa o asistencia remota, modalidad que sigue tomando fuerza en los últimos años y que para nosotros representa una oportunidad innovadora para ofrecer más y mejores servicios de la nube, pues se puede trabajar desde cualquier lugar, teniendo acceso a archivos y conexión continua sus compañeros de trabajo.

Por la ubicación donde están nuestras instalaciones, se identificó un riesgo en la zona de 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.

### Valor pagado por concepto de pensiones 2018.

201-3

Cuenta Contable	Mes	Valor Pagado
510570	Enero	\$ 2,871,800.00
510570	Febrero	\$2,935,800.00
510570	Marzo	\$ 2,978,784.00
510570	Abril	\$ 3,688,049.00
510570	Mayo	\$ 3,744,701.00
510570	Junio	\$ 3,823,726.40
510570	Julio	\$ 3,638,500.00
510570	Agosto	\$ 4,124,768.00
510570	Septiembre	\$ 4,320,884.50
510570	Octubre	\$ 4,376,992.00
510570	Noviembre	\$ 4,723,575.00
510570	Diciembre	\$ 4,815,772.00
<b>Total</b>		<b>\$ 46,043,351.90</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.

## 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 espacio busca reducir los impactos negativos que produce una empresa en recursos hídricos y energéticos es por esto por lo 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 (reutilización).

Esta sede también cuenta con zonas verdes, espacios para realizar deportes, restaurantes y más.

## Impactos económicos indirectos significativos

203-2

En el 2018 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 2018 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 2018 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.

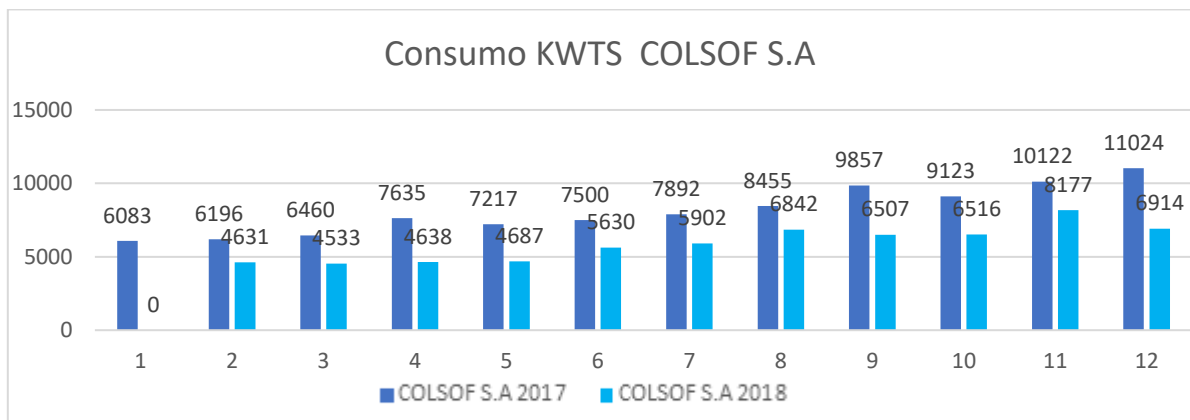
Adicionalmente contamos con una app donde a través de misiones dirigidas invitamos a los colaboradores a realizar acciones off line donde vemos el compromiso y hacemos seguimiento de la huella de carbono con el fin de reducir nuestro impacto ambiental.

## Huella de Carbono en Sedes Administrativas

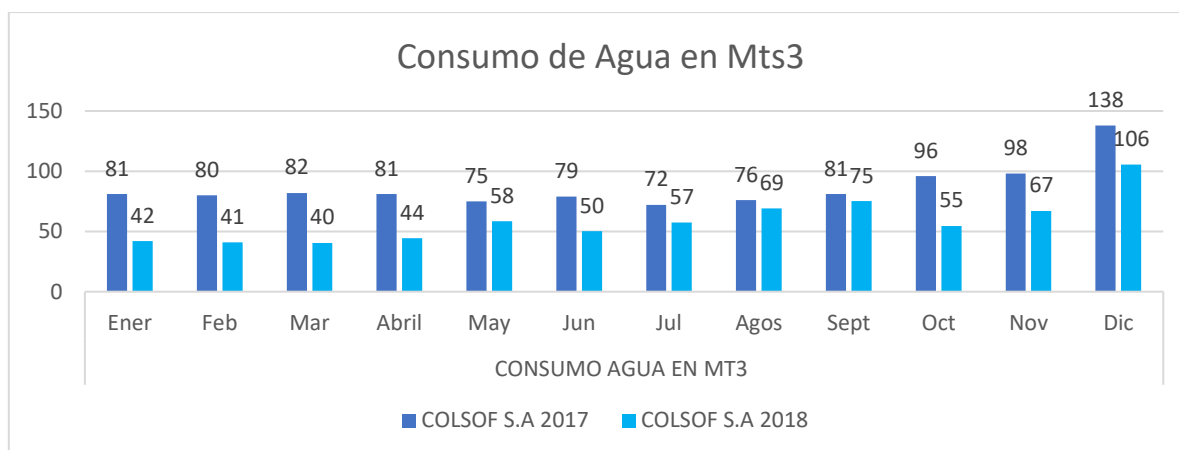
TABLA 2018		
ALCANCE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Consumo de combustibles	8102.79 de Kg CO2-eq
2	Consumo de electricidad	5575.39 Kg CO2-eq
3	Emisiones indirectas por consumo de papel y transporte de colaboradores	4829.73 de Kg CO2-eq
4	Extintores y Gases Refrigerantes	119.24 Kg CO2-eq

## Huella de agua y energía

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 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.



El consumo de agua en metros cúbicos durante el año 2018 disminuyó significativamente en referencia al año anterior.

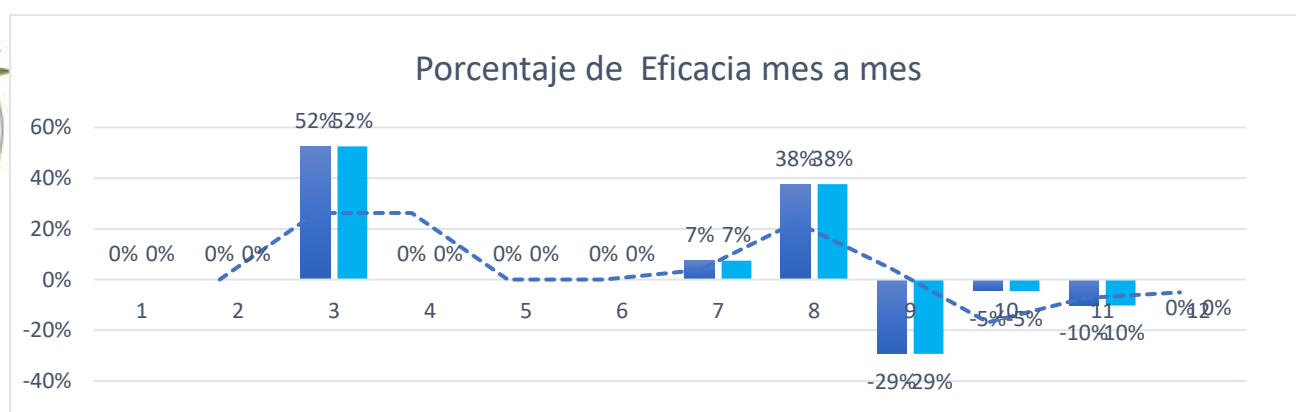


Es indispensable seguir fortaleciendo las campañas internas ambientales, ya que se han vuelto la manera más efectiva para que los empleados tengan una conciencia sobre la utilización del agua y energía.

### Reducción de impresión

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, esta estrategia ha permitido reducir el número de impresiones en promedio un 10% mensual.





# Nuestro Compromiso ambiental

Al ser una empresa tecnológica 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.



De manera continua se envían tips ecológicos, se hicieron actividades dentro de la empresa relacionados con el reciclaje de computadores y/o periféricos, encuestas, test y una capacitación del adecuado manejo del punto responsable dentro de la organización donde las personas podían disponer de sus residuos tecnológicos.

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

- Número total y tasa de nuevas contrataciones durante el periodo reportado (2018), por grupo de edad, género y región.

Ingresos 2018 por edad y género:

RANGO DE EDAD	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
<30	25	67
30-50	16	49
>50	1	3
TOTAL	42	119

### Ingresos 2018 por Región y Género:

REGION	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
Norte	2	20
Occidente	3	6
Centro	37	93
TOTAL	42	119

### Rotación de Personal:

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
ROTACIÓN 2018	4.9%	4.9%	1.9%	7.4%	8%	3.8%

Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>11%</b>	9.4%	13%	6.8%	8%	20%

Índice de Rotación	
<b>2016</b>	6.3%
<b>2017</b>	4%
<b>2018</b>	8.2%

### Plan de beneficios

401-2

- a. En el año 2018 se continuo con 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:



## Permiso parental

401-3

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

COLSOF

MUJERES	HOMBRES
4	3

En Colsof en el año 2018 cuatro mujeres tomaron permiso de maternidad y 3 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
4	3

- 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
4	3

- 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
4	3

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

GENERO	RETORNO	TASA RETENCIÓN
MUJERES	4	57%
HOMBRES	3	43%

## 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	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
No de Días de Incapacidad Por AT/EL	0	17	3	0	3	2	0	2	1	1	0	0	29
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	399	397	397	376	378	386	387	372	375	356	380	392	3829
Horas Hombre Trabajadas	78510	74963	74874	72683	72778	72862	73110	75420	67192	66880	74543	65680	869595
No de Investigaciones Realizadas	0	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	6

\*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 2018		
Genero	Total Horas	Porcentaje
Femenino	698	26.8%
Masculino	1907	73.2%

\*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 2018			392
Genero	Total	Porcentaje	
Masculino	299	76.27%	
Femenino	93	23.72%	

## 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%	80%	20%
MANDOS MEDIOS	63	0%	96%	4%
OPERATIVO Y TECNICOS	318	25%	75%	0%



GÉNERO			
CATEGORÍA LABORAL	TOTAL	FEMENINO	MASCULINO
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	10	5%	5%
MANDOS MEDIOS	63	23%	77%
OPERATIVO Y TECNICOS	318	37%	63%

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
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	\$5.000.000 - \$7.000.000	\$5.000.000 - \$9.500.000
MANDOS MEDIOS	\$2.200.000 - \$7.000.000	\$2.000.000 - \$8.000.000
OPERATIVO Y TECNICOS	\$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 2018.

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.



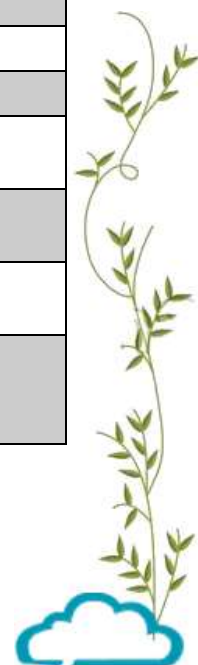
## Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.

411 – 1

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

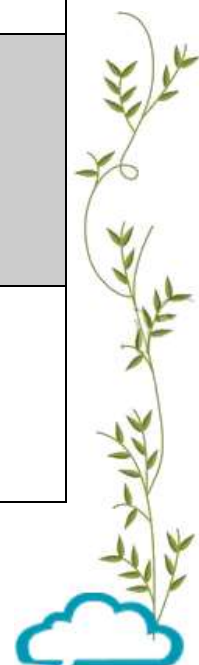


Tema	Indicador	Contenidos	Respuesta	Página
<b>GRI 102- Contenidos Generales</b>				
<b>Perfil de la organización</b>	102-1	Nombre de la organización	Nuestra Organización	7
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra Organización	9
	102-3	Ubicación de la sede	Nuestras Sedes	15
	102-4	Ubicación 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