



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2019



2019

Tabla de contenido

Contenido	
Tabla de contenido	2
Mensaje del CEO	5
Nuestra Empresa	7
Nuestro Portafolio	8
Servicios y soluciones más importantes	8
Nuestras Sedes	15
Nuestros Clientes.....	17
Propiedad y forma jurídica	18
Nuestro Equipo de Trabajo.....	18
Empleados Directos	18
Nuestras operaciones	18
Nuestras Ventas.....	18
Nuestro Equipo de Trabajo.....	19
Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por género	19
Número total de empleados por tipo de empleo (tiempo completo y medio tiempo) por género	20
Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por región.....	20
Nuestra Cadena de abastecimiento	22
Cambios trascendentales 2019.....	23
Gestión del Riesgo	24
Sistema de Gestión Integral.....	24
Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – Sagrlaft	24
Comité de Administración del Riesgo (CAR).....	25
Iniciativas externas	25
Asociaciones y alianzas.....	26
Soñando con mejores oportunidades Desafíos 2019.....	27
Nuestros Valores y Principios	29
Un lugar tranquilo para trabajar.:	30

Gobierno Corporativo.....	30
Acuerdos de Negociación Colectiva	31
Grupos de interés	31
Clientes sostenibles	31
Proveedores Comprometidos.....	32
Colaboradores y sus familias	32
Comunidades	33
Gobierno.....	34
Elaborando el reporte.....	35
Nuestros Estados Financieros.....	36
Periodo y ciclo reportado	37
Modificación de Información.....	38
Dudas e información adicional sobre este reporte	38
Declaración del informe de Conformidad con GRI	38
Materialidad	39
Lista de temas materiales.....	40
Modificación de Información.....	40
Satisfacción de cliente.	42
Innovación.	43
Nuestro Desempeño Económico	44
Valor económico directo generado y distribuido	44
Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.	45
Valor pagado por concepto de pensiones 2019.	45
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.	46
Impactos económicos indirectos significativos	46
Proporción de gastos en proveedores locales.....	47
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	47
Compromiso Ambiental.....	47
Nuestra Huella de Carbono	47
Huella de Carbono en Sedes Administrativas.....	48
Huella de agua y energía	48
Reducción de impresión	49

Nuestro Compromiso ambiental	50
Digital Green – Recolección de los Residuos Tecnológicos	50
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.....	53
Nuestro Compromiso Social	53
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	53
Plan de beneficios.....	54
Permiso parental	55
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	56
Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	56
El COPASST:.....	56
Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales	57
Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.....	57
Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.....	57
Formación y enseñanza	58
Promedio de horas de entrenamiento	58
Tipo y alcance de los programas implementados y asistencia proporcionada para mejorar las habilidades de los empleados.	58
Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión regular de desempeño y de desarrollo de carrera	59
Diversidad en órganos de Gobierno y empleados.....	59
Ratio del Salario base y de la remuneración de mujeres frente a los hombres.....	60
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	60
Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y Negociación colectiva podría estar en riesgo.	60
Operaciones y Proveedores con Riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.....	60
Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	60

Mensaje del CEO



En el 2019 enfrentamos una gran oportunidad para desarrollar nuestras capacidades humanas e intelectuales de un gran equipo de trabajo que está liderando la organización hacia el cumplimiento de las metas trazadas. Como resultado de este trabajo en equipo potencializado con metodologías ágiles, logramos crecer más del 13% nuestros ingresos contra el año anterior. Adicionalmente, nos focalizamos en el cumplimiento de los objetivos de índole ambiental tales como la reducción de nuestra huella de carbono, así como la protección de nuestros ríos y humedales más cercanos. Continuamos aportando oportunidades de trabajo para más de 500 familias y les garantizamos salud y seguridad en el trabajo, contribuyendo de esta forma al desarrollo social en nuestro país. A través de diferentes programas sociales hicimos entrega de equipos tecnológicos a fundaciones de niños que tienen pocas oportunidades de acceso a la tecnología y la comunicación con el mundo exterior. Abrimos espacios para incubar la innovación en nuestros empleados y trabajamos de la mano con mentores que nos guían con metodologías orientadas a aprendizaje de alto nivel, que los prepara para enfrentar una cuarta revolución, que no solo es digital, sino que requiere resiliencia y autonomía, preparación, disciplina y sobre todo lograr que cada parte de nuestra organización sea un líder de valor compartido.

Abrimos espacios con nuestros colaboradores para recordarles e insistirles en nuestros valores éticos que conforman nuestro ADN para hacer negocios con transparencia y combatir abiertamente la corrupción, que nos han llevado a diferenciarnos por mucho tiempo. En estos espacios se realizan ejercicios de construcción de cultura organizacional fundamentada en la transparencia y buena conducta en los negocios. Adicionalmente, abrimos la oportunidad de fortalecernos como personas y convertirnos en agentes de cambio de nuestra sociedad.

Colsof además de ser una empresa que transforma las empresas hacia el mundo digital, es también una plataforma hacia la transformación que empieza desde el ser que busca impregnar este cambio a cada colaborador, a cada grupo de interés, despertando la necesidad de proteger el planeta.

Sabemos que la suma de toda cuenta, que aquellas pequeñas acciones que logremos desarrollar hoy serán un cambio importante en el futuro. Si somos agentes de cambio, muchos a nuestro alrededor lo serán.

Hoy más que nunca sabemos que nuestro Objetivo principal es convertirnos en un articulador de soluciones que genere cambio social y ambiental, a través de las plataformas tecnológicas y la transformación digital. Estamos preparados para esta nueva etapa, que generará cambios importantes en nuestra sociedad y donde realmente dejaremos nuestro legado.

Queremos continuar contando con nuestro equipo de colaboradores, clientes, aliados estratégicos y con todos aquellos que quieren sumarse a transformar nuestro entorno. En nuestras manos está el cambio que queremos ver en el mundo, así que debemos asumir nuestra responsabilidad, compromiso con este gran momento de la historia.



Jorge Luis Oviedo
CEO COLSOF SA



Nuestra Empresa

Colsof S.A.

102-1 – 102a

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

Continuamente trabajamos para ofrecer los mejores servicios y mantenernos a la vanguardia de los últimos adelantos tecnológicos, son casi 33 años de experiencia que nos mantiene como líderes en la región, en parte porque contamos con un excelente grupo de profesionales especializados, que se encargan de acompañar todos nuestros procesos comerciales, con el fin de dar soporte a las empresas que acceden a nuestras soluciones, apoyados en importantes alianzas y certificaciones con los más renombrados fabricantes líderes tecnológicos del mercado como son HP, Dell, Microsoft entre otros, que nos ha permitido ofrecerle el mejor valor agregado a nuestros clientes. Este fue un año de muchos retos, en un contexto donde Colombia creció más de un 3% y nosotros a un ritmo de un 13%. Continuamos creciendo en los segmentos foco como el mercado privado a un ritmo de doble dígito, al igual que el sector gobierno. Logramos obtener ampliaciones en nuestros contratos de servicio más claves y cerramos negocios como servicios muy importantes en el sector privado. Nuestro equipo se siguió desarrollando y creciendo a tasas importantes en proporción al crecimiento de los negocios y del mercado. Ratificamos nuevamente que las nuevas tecnologías de la revolución 4.0 que están llevando a la transformación digital son la base del crecimiento de Colsof, y hoy está capitalizando la experiencia y el conocimiento de contar con más de 50.000 equipos puestos como servicio a nivel nacional y de los servicios de nube y nuevas tecnologías.



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.

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

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

ITO

Outsourcing Tecnológico

-  Mesa de Servicios de IT
-  Outsourcing de impresión
-  Outsourcing telefonía IP
-  Dispositivos como servicio (Daas)
-  Networking como servicio
-  POS como servicio
-  Infraestructura como servicio (IaaS)
-  Software como servicio

Cloud

Cloud Service Integrator

-  Disaster recovery
-  Server Cloud
-  Storage Cloud
-  Backup Cloud
-  On promise Cloud, Public Cloud, Private Cloud
-  VDI (Virtual desktop infrastructure)
-  Comunicaciones unificadas
-  Hosting
-  Collocation

SBA

Negocios inteligentes aplicados



WIFI HOTELES

Soluciones de Networking
Servicios de Portal cautivo
Soporte directo a huéspedes
Soluciones Hoteles Inteligentes
Soluciones de Marketing y fidelización



WIFI COMERCIO

Soluciones de Networking
Servicios de Portal cautivo
Plataformas de fidelización
Marketing Digital



Smart-Tracking

TD

Transformación Digital



Arquitectura Empresarial



RPA



Data Analytics



BOTS



Soluciones logísticas (Telemetría, trazabilidad, Control de inventarios)



EN PROMEDIO
14%
INGRESOS

Genera



PRÁCTICAS
INEFICIENTES



MANEJO DE
DOCUMENTOS



TAREAS



EL 80%



ES CONTENIDO NO
ADMINISTRADO

 **Colsof**
TRANSFORMANDO EXPERIENCIAS

 **Colsof**
TRANSFORMANDO EXPERIENCIAS

OUTSOURCING DE INFRAESTRUCTURA



¿SABEN LAS EMPRESAS LO QUE GASTAN EN TI?



75%

Del presupuesto de TI es destinado para



MANTENIMIENTO,
Y/O ACTUALIZACIÓN
DE INFRAESTRUCTURA



PRODUCTIVIDAD
Y TIEMPO

La actualización implica el rediseño reduciendo la productividad de la compañía



BACKUP RECUPERACIÓN
DE DESASTRES

Paralización de Actividades por pérdidas de Datos



COSTOS DE ADMINISTRACIÓN

Un Diagnóstico no profesional implica gastos económicos, pérdidas de datos, productividad e inactividad

SERVICIOS ADMINISTRADOS

SERVICIOS DE CALIDAD

 Técnicos certificados y altamente calificados

HERRAMIENTAS AVANZADAS

 Diagnóstico y Reparación

MÚLTIPLES FORMAS DE ACCEDER AL SOPORTE

 Notificación de problemas, comprobación de estado e historial de tickets



MANTENIMIENTO CORRECTIVO

INSTALACIÓN

REDUCCIÓN DE TIEMPO

CONTINUIDAD

SOPORTE TÉCNICO Y SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA

INVESTIGACIONES PREVENTIVAS

GARANTÍAS

REDUCCIÓN DE TIEMPO

CONTINUIDAD

INVESTIGACIONES PREVENTIVAS

GARANTÍAS

REDUCCIÓN DE TIEMPO

CONTINUIDAD

INVESTIGACIONES PREVENTIVAS

GARANTÍAS

ADMINISTRACIÓN DE DATACENTER



TRADICIONAL

GESTIONADO



Lo que Controla el Cliente



NUESTRA RESPONSABILIDAD



Servidores en Datacenter



Red, Seguridad, Monitoreo, Respaldo y Almacenamiento

RESPONSABILIDAD DEL CLIENTE



GESTIÓN SISTEMA OPERATIVO



CONSULTORÍA EN INFRAESTRUCTURA

DE LOS COSTOS DE TI



EL **60%**



SON DESTINADOS A INFRAESTRUCTURA Y OPERACIONES

PLANIFICACION Y CONTROL



59%

EX-EMPLEADOS SE LLEVAN INFORMACIÓN



CONTACTOS DE CLIENTES



INFORMACIÓN FINANCIERA DATOS DE EMPLEADOS ACTUALES

70% DE PROFESIONALES DE TI CREEN



El uso de programas no autorizado son responsables de la pérdida de información en las empresas

68%

Utilizan los datos para un futuro empleo



EL **60%**

300 EMPRESAS DE 19 PAISES

Tienen problemas de fuga de información

Suspensión de las actividades relacionadas con el tratamiento de datos hasta por 6 meses

Multas pecunarias Hasta por 2,000 salarios mínimo manuales vigentes

Cierre inmediato y definitivo de la compañía

SANCIONES



CONSULTORÍA EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

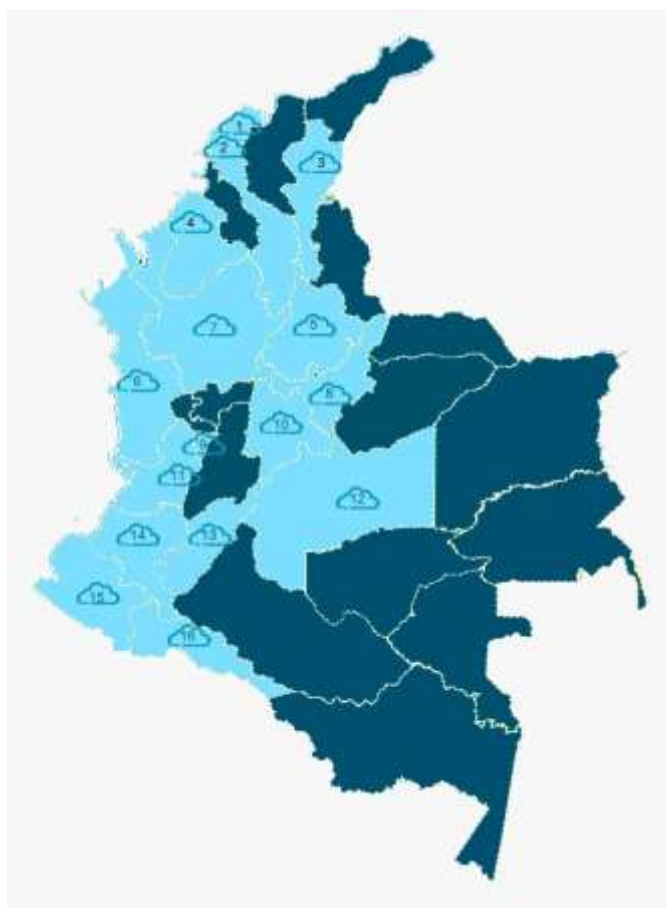


Nuestras Sedes

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



Centro de Operaciones y Servicios

- Calle 80, km 1.5 Parque Agroindustrial de Occidente (PAO)
- Bodega 100, módulo 3.

Bodega Sabaneta

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

Oficina Medellín

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

Oficina Barraquilla

- Carre 47 # 79-01
- Teléfono: 3605621

Oficina y Bodega Principal

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

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. Que lleva más de 30 años trabajando por el crecimiento del País para proveer soluciones de tecnología Innovadoras.

Nuestro Equipo de Trabajo

Empleados Directos

102-7

COLSOF	N° Colaboradores
Mujeres	125
Hombres	418
Total	543

Nuestras operaciones

102-7 a ii, v

Llevamos a cabo importantes proyectos a nivel nacional e internacional con diferentes entidades y organizaciones en el 2019, entre los cuales se destacan:

COOMEVA, DIAN, AVIANCA, Instituto Nacional de Cancerología, Banco de la República, Empresa de servicios públicos triple A, Universidad Minuto de Dios, Ministerio de Cultura, Colvanes, Ministerio de Defensa, Supla, Alquería, Mexichem Colombia, Coomeva, 3M, Quala, Cafam, Consejo de Bogotá, Secretaria de Hacienda, FOGAFIN, Icetex, entre otros.

Nuestras Ventas

102-7 a iii

En el año 2019 facturamos más de 193 mil millones de pesos de los cuales el 82% fueron en entidades gubernamentales. Del total de las ventas el 27% correspondieron a servicios y el 73% se facturó en productos. El crecimiento económico en ventas respecto al año 2018 fue del 13%.

Nuestro Equipo de Trabajo

Colsof dispone para sus clientes de un equipo humano experto y calificado, 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 125 mujeres y 418 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 nuestro personal de servicios es contratado por obra o labor, debido a que los contratos de servicio que se establecen con nuestros clientes son por periodos de 1 a 3 años. Todas las áreas administrativas y de ventas tienen contrato a término indefinido.

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
APRENDIZAJE	11	10
INDEFINIDIO	70	152
OBRA O LABOR	44	254
FIJO	0	2
TOTAL	125	418

PRACTICANTES SENA	MUJERES	HOMBRES
APRENDIZ ETAPA PRODUCTIVA	9	10
TOTAL	11	10

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

102-8

El 100% del personal está contratado tiempo completo. No tenemos personal a medio tiempo para este año.

TIEMPO DE EMPLEO	MUJERES	HOMBRES
MEDIO TIEMPO	0	0
TIEMPO COMPLETO	125	418
TOTAL	125	418

*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	Nº PERMANENTES
APARTADO	2
ARAUCA	2
ARMENIA	1
BARRANCABERMEJA	2
BARRANQUILLA	15
BOGOTA	302
BUCARAMANGA	4
BUENAVENTURA	2
CAJICÁ	1
CALI	34
CALOTO	1
CARTAGENA	1
CHINCHINA	1
COTA	91
CUCUTÁ	4
ENTRERRIOS	1
FLORENCIA	2
FUNZA	2

REGION	Nº PERMANENTES
GALPA	1
GIRARDOT	1
IBAGUE	2
IPIALES	1
ITAGUI	1
LETICIA	1
MAICAO	1
MANIZALES	4
MEDELLIN	19
MONTERIA	2
NEIVA	1
NOBSA	1
PALMIRA (VALLE)	2
PAMPLONA	1
PASTO	2
PEREIRA	3
QUIBDO	2
RIOAHACHA	1
SAN ANDRES	1
SANTA MARTA	2
SINCELEJO	2
SOGAMOSO	1
SOPÓ	2
TONCACIPÁ	2
TUMACO	1
TUNJA	1
TURBO	1
VALLEDUPAR	2
VILLAVICENCIO	2
YOPAL	2
TOTAL	543

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 45% de los clientes del COLSOF, corresponde a entidades estatales, el 55% corresponde a entidades del sector privado y el 5% a pymes. Uno de los propósitos y cambios que se implementaron este año fue fortalecer las ventas en el sector privado

Una de las partes fundamentales de nuestra cadena de abastecimiento es el programa Digital Green el cual en el 2019 recogió 3189.1 kilogramos de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, principalmente computadores y periféricos.

Cambios trascendentales 2019

102-10

Este año realizamos grandes cambios que representa un vuelco estructural enfocado en el fortalecimiento de nuestras estrategias y posicionamiento en el mercado, siempre es una ventaja contar con una imagen corporativa fuerte para que nuestros clientes o aquellos que aún no están relacionados con nosotros decidan adquirir nuestros servicios. Razón que nos motivó a realizar un cambio de imagen corporativa.



Con nuestro programa de desarrollo sostenible, se ha logrado establecer nuevas alianzas que permitan trascender el impacto de las buenas acciones, mediante el desarrollo de iniciativas que tienen como fin que los trabajadores se sientan más felices en la organización y contribuyan con la construcción de una sociedad más sostenible. La implementación del programa de bienestar ha generado una integración entre los colaboradores, mayor rendimiento, mayor compromiso con la empresa, pues continuamente se desarrollan diversas actividades fundamentales para alcanzar niveles de satisfacción laboral dentro de la compañía.



Gestión del Riesgo

Sistema de Gestión Integral

102-11

Nuestro sistema de gestión tiene las pautas requeridas para manejar y mitigar las posibles amenazas a través de herramientas que identifican, analizan y evalúan el riesgo, estableciendo las estrategias necesarias, tales como el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SAGRLAFT y Comité de Administración del Riesgo (CAR), y que anualmente desarrolla actividades en pro de su optimización.

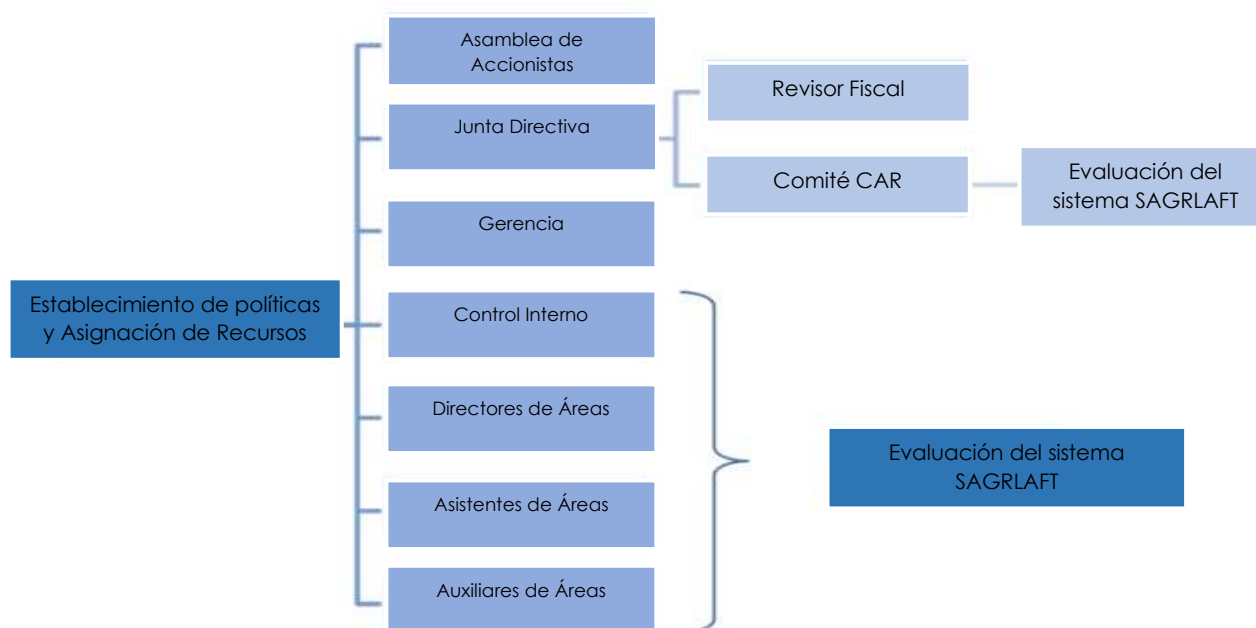
Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo — SAGRLAFT

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.

Colsof al establecer operaciones 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.

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, para el 2019 se realizaron diferentes charlas explicativas y la encuesta corroborando los conocimientos adquiridos por los directivos, empleados y colaboradores.

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 2019 el comité estuvo confirmado por 4 mujeres y 1 hombre.

Iniciativas externas

102- 12

Desde el 2016 se realizó la alianza con Fenalco Solidario, donde nos comprometimos en trabajar para aportar al desarrollo de nuestro país. En el 2019 continuamos trabajado para cumplir con las tareas que conlleva la certificación de Responsabilidad Social, en las tres dimensiones (social, ambiental y económica) basados en el trabajo constante por los seis objetivos de desarrollo sostenible que escogimos de la agenda 2030 y participamos en el sexto congreso de Responsabilidad social empresarial (RSE) 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.



Mantener nuestras alianzas con el programa ambiental posconsumo Digital Green es vital para la gestión y el manejo adecuado de tecnología obsoleta y/o en desuso o RAEE (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) de nuestra compañía y de nuestros clientes, logrando contribuir en la disminución de los impactos negativos generados sobre nuestro ambiente.

Asociaciones y alianzas

102-13

Continuamos 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.
- Redes CAR

102-15

Desafío Económico

Integrar la tecnología y servicios para ofrecer soluciones de gran valor agregado a nuestros clientes siempre es nuestro objetivo, seguir posicionando los servicios de data center garantizando el control de los riesgos y facilitando la complejidad en la administración para prestar servicios de nube a entidades del sector público y privado que apoyen la integración digital y den prioridades al desarrollo de una economía digital y sostenible, es un desafío continuo que hemos logrado aprovechar, pues contamos con un equipo calificado reconocido en el mercado.

De igual manera, mantener el posicionamiento del servicio de Outsourcing de Mesa de ayuda de COLSOF, con una alta disponibilidad y un mayor rendimiento de TI, lo logramos mediante 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, permitió ampliar la oferta y demanda de este servicio.

Incrementar las ventas o el mercado a otros lugares del país, fue un reto que en el 2019 obtuvo buenos resultados, pues la estrategia de expansión permitió el cubrimiento del 100% del territorio nacional y atendió la demanda de personal técnico altamente capacitado para realizar mantenimiento preventivo, mantenimiento correctivo, instalación de hardware y software, administración de garantías, inventario físico y gestión de incidentes.

Desafío Ambiental

Continuar con las metas de reducción de nuestra huella hídrica, de carbono y el uso eficiente de energía en nuestras nuevas instalaciones y ser ejemplo de sostenibilidad desde el lugar donde trabajamos, con espacios adecuados que garanticen bienestar a nuestros empleados, es nuestro desafío en el 2019, se mantuvo la tendencia de disminución en el gasto energético y del agua en un 5%, acción que se logró con el ahorro significativo en los servicios de luz y agua. Así mismo, 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.

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 es una tarea que realizamos como miembros programa Digital Green. teníamos un gran reto con el programa, pues 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.

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. Que se logra concertar mediante el programa de capacitación y apoyo para los empleados en su plan de carrera y crecimiento académico, impactado positivamente en diferentes dimensiones de sus vidas y les ha brindado grandes beneficios.

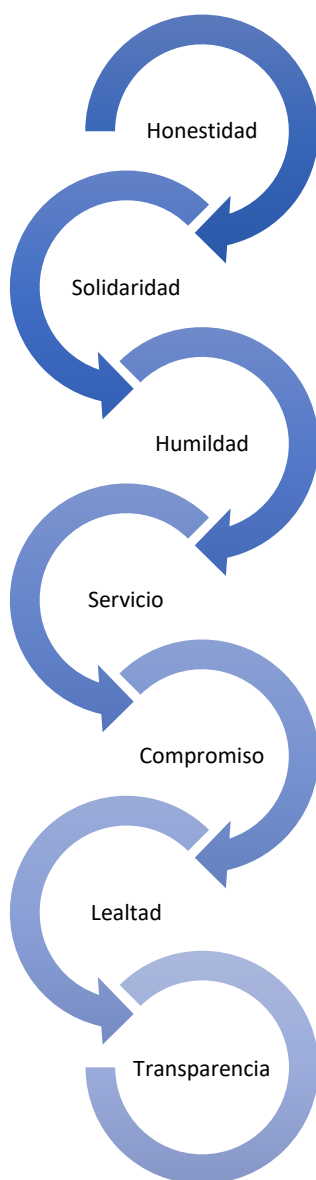
Continuar dotando diferentes Fundaciones o comunidades con salas tecnológicas de equipos de cómputo para que los niños pudieran interactuar con la tecnología y promover la reutilización de los equipos electrónicos, logrando llegar a poblaciones alejadas, este año se logró con la alianza de entidades del estado y fundación Fenalco solidario, adicionalmente se beneficiaron otras fundaciones: Fundación Panitas de Rolando, Fundación Infantil los gaticos, Fundación componente social Progresia Fenicia y Fundación Mariana Novoa.

Sigue siendo 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:

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.

Gobierno Corporativo

102-18-19

Colsof SA 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.

Acuerdos de Negociación Colectiva

102-41

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

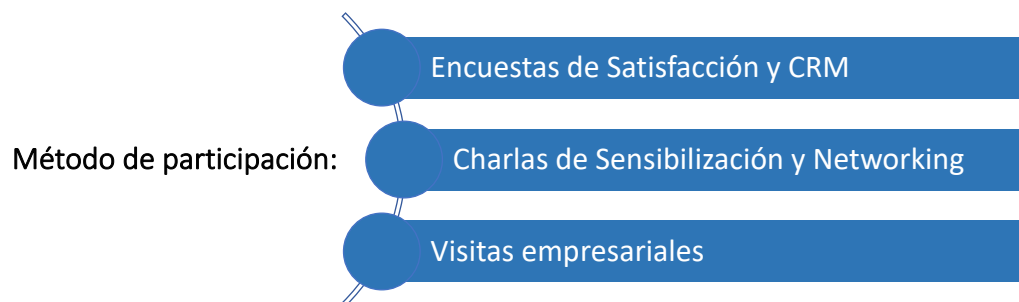
Grupos de interés

102-40,42,43, 44

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

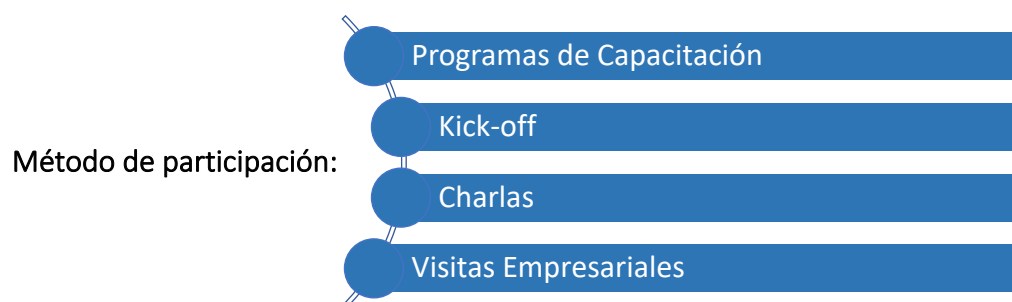
Clientes sostenibles

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



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. El 13% de los proveedores de COLSOF son fabricantes y el 88% son distribuidores mayoristas



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.





XPERIMENTA LAB: Espacio dedicado para que los empleados puedan crear proyectos de innovación.



Comunidades

Nuestro acercamiento a las comunidades se ha logrado mediante actividades con participación de los grupos de voluntariado social y ambiental, empleado diferentes herramientas lúdicas y campañas.

Método de participación:

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

Foros sectoriales.



Gobierno

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

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

Nuestros Estados Financieros

102-45

COLSOF S.A
NIT: 800,015,583-1
Estado de situación financiera clasificado individual
Al 31 de diciembre de 2019, 2018
Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-19	31-12-18
ACTIVOS			
Efectivo y equivalentes al efectivo	3	11.412.096	383.415
Inversiones	4	254.822	444.009
Cuentas comerciales por cobrar y otras cuentas por cobrar - corriente	5	52.932.393	39.399.064
Existencias corrientes	6	10.879.215	17.197.073
Activos por impuestos corrientes - corriente	7	4.474.308	3.974.342
Activos mantenidos para la venta		0	0
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES		79.952.834	61.397.903
Activos intangibles		0	0
Propiedades, planta y equipo	8	19.041.082	14.635.342
Activos por impuestos diferidos	9	361.603	252.114
TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES		769.186	1.003.617
TOTAL PASIVOS		67.502.084	46.492.553
PATRIMONIO			
Capital emitido	15	22.000.000	22.000.000
Ganancias acumuladas		730.793	748.218
Efectos en convergencia	16	280.500	280.500
Otras reservas	17	3.324.092	2.951.851
Superavit por revaluación		81.632	94.823
Resultado integral del año		5.436.418	3.722.414
TOTAL PATRIMONIO		31.853.435	29.797.806
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		99.355.519	76.290.359


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)

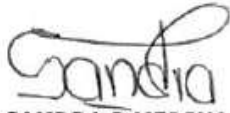
COLSOF S.A.
NIT: 800,015,583-1
Estado de resultado integral por función individual
Por los años terminados a 31 de diciembre de 2019 y 2018
Expresados en miles de pesos colombianos


RUBROS	Notas	31-12-19	31-12-18
Ingresos de actividades ordinarias	18	193.080.905	167.913.643
Costo de ventas	19	162.976.250	144.695.704
Ganancia bruta		30.104.655	23.217.939
Otros Ingresos	20	2.444.946	1.122.004
Costos de distribución	21	377.870	466.216
Gastos de administración	22	8.389.603	6.704.832
Otros gastos	23	12.487.205	9.821.614
Otras pérdidas	24	1.146.026	622.591
Ganancias o pérdidas por actividades de operación		10.148.897	6.724.690
Ingresos financieros	25	61.601	243.194
Costos financieros	26	1.714.778	737.179
Ganancia (pérdida), antes de impuestos		8.495.720	6.230.705
Ingreso (gasto) por impuesto	27	3.213.519	2.547.403
Ganacia		5.282.201	3.683.302

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 2019 y 2018
Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-19	31-12-18
Ganancia (pérdida)		5.282.201	3.683.302
Otro resultado integral	28		
Componentes de otro resultado integral que se reclasificarán al resultado del periodo, neto de impuestos			
Ganancias o pérdidas por revaluación		0	61.484
Ganancia o pérdida por diferencia en cambio		158.591	-26.097
Efecto Impuesto diferido otro resultado Integral		4.374	-3.725
Total otro resultado integral neto que no se reclasificara al resultado del periodo		154.217	39.112
Total otro resultado integral		154.217	39.112
Resultado integral total		5.436.418	3.722.414


JORGE L. OVIEDO HERNÁNDEZ
Representante Legal


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


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

Periodo y ciclo reportado

102-50 102-52

Este informe de sostenibilidad contiene la información correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2019 y el ciclo de elaboración de este fue entre el 2019 y 2020.

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 2020.

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



2912000

Declaración del informe de Conformidad con GRI

102-54

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

Verificación Externa:

102-56

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

Materialidad

102-47- 103-2

Nuestro programa de sostenibilidad se elaboró pensando en un desarrollo hasta el año 2030, esto con el fin de cumplir con la agenda 2030 de las naciones unidas en la que se busca un desarrollo sostenible mundial. Los aspectos materiales en los que se trabajan.

IMPACTOS				COBERTURA	NIVEL DE IMPACTO	
Stakeholders	Ambiental	económico	social	cobertura	Nivel de impacto para COLSOF	Nivel de impacto Grupos de Interés

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

TABLA DE MEDICION DEL NIVEL DEL IMPACTO	
Importancia para Colsof SA	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

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.

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.

Modificación de Información

102-48,49

No se realizó ninguna modificación o cambio significativo.

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 juntamente 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 fútbol, voleibol y basquetbol, 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.

<i>Inversión en Formación y Desarrollo</i>	
2016	30 millones
2017	75 millones
2018	31 millones
2019	65 millones



Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Satisfacción de cliente.

En el 2019 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.

Nuestro Desempeño Económico

Valor económico directo generado y distribuido

201-1

Los ingresos para el año 2019 fueron de 193 mil millones de pesos.

Valor económico distribuido fue de 181 mil millones de pesos.

Valor económico retenido fue de 12 mil millones de pesos.

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

201-2

El cambio climático puede considerarse el principal reto en la actualidad y sus implicaciones deben de abordarse de manera transversal. Por la naturaleza de nuestra compañía es importante desarrollar acciones que permitan mitigar el riesgo, reducir nuestros impactos negativos, nuestra huella de carbono y facilitar espacios de innovación dirigida hacia un desarrollo sostenible en toda nuestra cadena de suministro y procesos.

Las implicaciones financieras que representan un riesgo están relacionadas a las variaciones cada vez más intensas del clima y que afectan los procesos logísticos, identificándose un riesgo en la variabilidad de los precios de los equipos y servicios que prestamos pues se podría disminuir la rentabilidad, sin embargo desde las oportunidades, el evaluarnos e implementar acción de mejora o correctivas en pro de la sostenibilidad y el alcance de los objetivos de desarrollo sostenible (acción por el clima) ha optimizado nuestros procesos y servicios dándole un valor agregado a nuestra compañía.

Valor pagado por concepto de pensiones 2019

201-3

CUENTA	NOMBRE CUENTA	SALDO INICIAL	VALORES DÉBITO	VALORES CRÉDITO	SALDO FINAL
23803003	PENSIONES-COLFONDOS	16,487,400.00	17,082,400.00	20,561,100.00	19,966,100.00
23803005	PENSIONES-PROTECCION	40,632,600.00	40,912,300.00	40,563,800.00	40,284,100.00
23803006	PENSIONES-PORVENIR	57,159,700.00	62,452,300.00	61,447,000.00	56,154,400.00
23803008	PENSIONES-SKANDIA	9,945,000.00	9,945,000.00	9,945,000.00	9,945,000.00
23803009	PENSIONES- ISS	29,064,900.00	29,500,100.00	33,740,300.00	33,305,100.00
Total		153289600	159892100	166257200	159654700

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.

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

203-1

Nuestro edificio sostenible les brinda 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 en la PTAR.

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



Impactos económicos indirectos significativos

203-2

En el 2019 la economía en el sector tecnológico tuvo varios cambios el comportamiento del mercado en comprar productos y/o servicios tecnológicos, 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 2019 de las actividades ordinarias se compraron 33,335,306,000 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 realizaron varias actividades de 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 también 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 2019 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 aplicación 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.

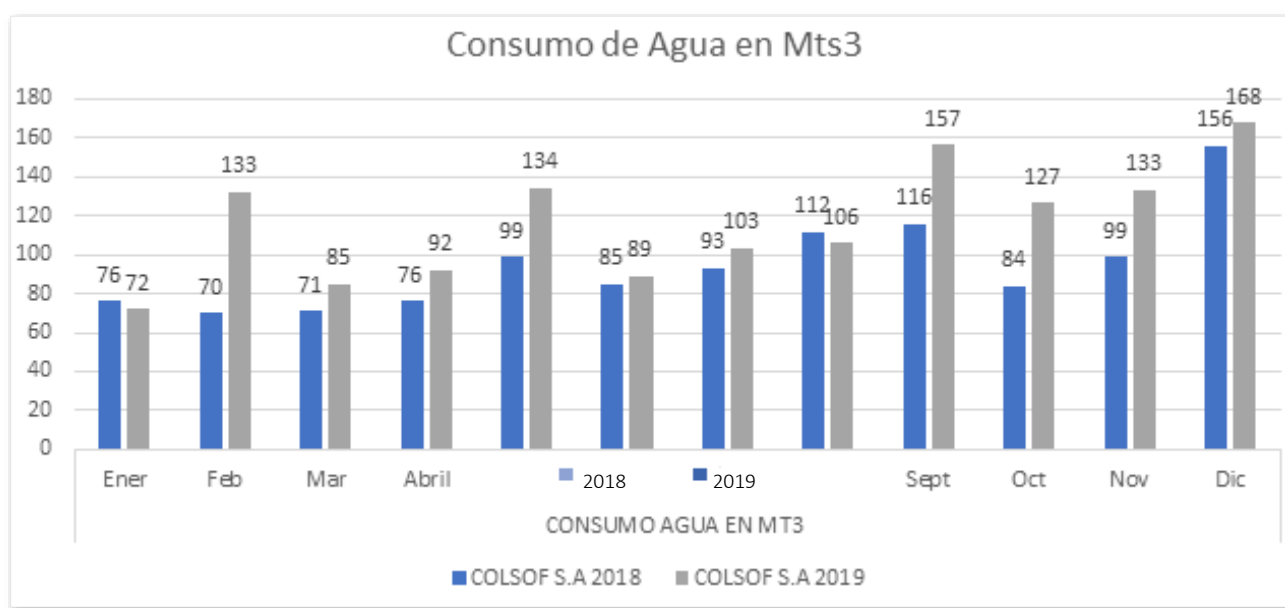
Huella de Carbono en Sedes Administrativas

TABLA 2019		
ALCANCE	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Consumo de combustibles.	8102.79 kg CO2-eq
2	Consumo de gases refrigerantes de aire acondicionado.	70.14 kg CO2-eq
3	Consumo de electricidad	13505.83 kg CO2-eq
4	Emissiones indirectas por consumo de papel y transporte de colaboradores	343.52 kg CO2-eq

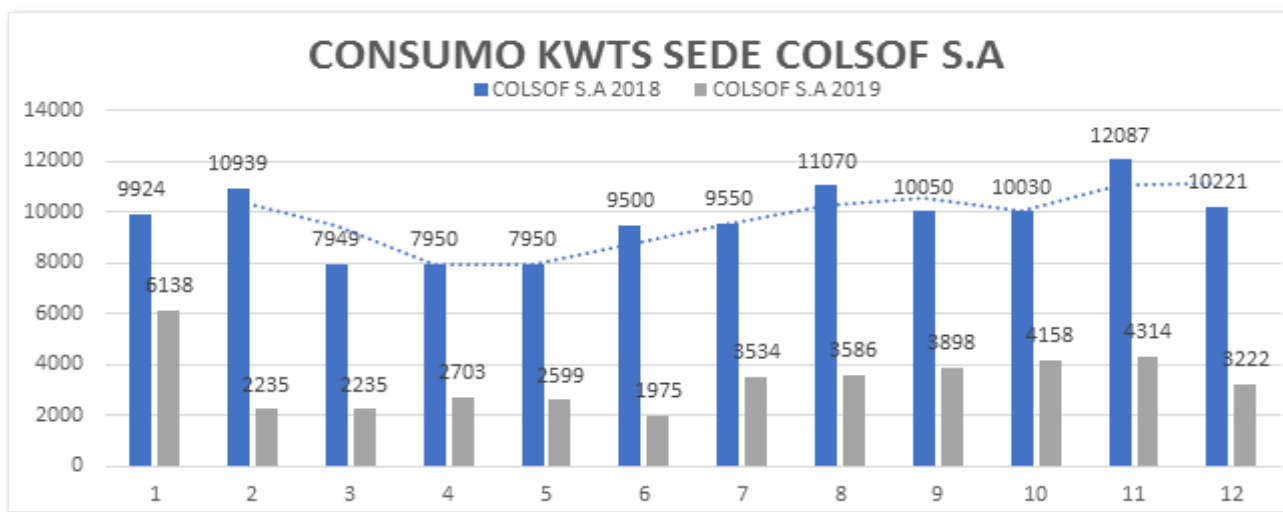
Huella de agua y energía

Como acción de mejora para disminuir el uso del agua se instalaron sanitarios con ahorradores, para los lavamanos se puso el sistema de grifería push y continuamente desarrollamos actividades de inspección. Para disminuir la energía en los próximos años se instalarán paneles solares con el fin de alimentar los equipos que necesitan de electricidad para funcionar. En el día no hay necesidad de encender las luces ya que todo el edificio está construido de una forma que le entra luz natural.

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



En el 2019 el consumo de agua aumento debido al incremento de personal contratado.

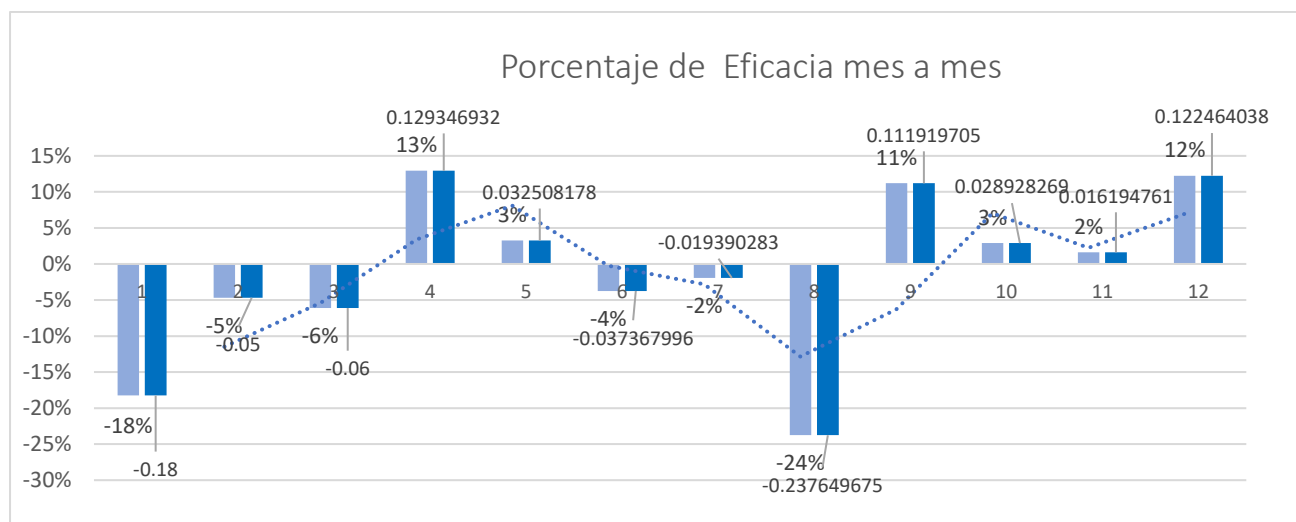


Es indispensable seguir fortaleciendo las campañas internas ambientales, ya que se han vuelto la manera más efectiva para que los empleados tengan una conciencia sobre la utilización del agua y energía.

Reducción de impresión

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

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



Nuestro Compromiso ambiental

Al ser una empresa tecnológica y adherirnos al programa posconsumo Digital Green, el cual hace la recolección selectiva de residuos aparatos eléctricos y electrónicos, especialmente los computadores y periféricos. Tenemos una responsabilidad ambiental como vinculados importadores, este programa cumple con la resolución 1512 del 2010 expedida por el ministerio de ambiente y desarrollo.

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

Digital Green — Recolección de los Residuos Tecnológicos

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

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

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

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

En el año 2019 se realizó la planeación, implementación y ejecución de actividades encaminadas a cumplir la meta de recolección dentro y fuera de la empresa relacionados con el reciclaje de computadores y/o periféricos, encuestas, se realizó una campaña para el buen uso 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.



En el 2019 nos vinculamos al programa padrino del humedal del parque arqueológico de Facatativá, donde nos comprometimos a unir esfuerzos con la CAR para gestionar la recuperación y restauración ecológica del ecosistema. Se realizaron diferentes actividades como una jornada de siembra de un jardín para colibríes y varias sensibilizaciones.



Contamos con un programa de voluntariado corporativo que está orientado a generar valor en nuestros grupos de interés, por esta razón está abierto a todos los colaboradores. En este espacio de participación se viene promoviendo y facilitando, el compromiso y responsabilidad ambiental de los mismo en beneficio de las comunidades aliadas y fundaciones, pretendiendo trabajar y vivir de cerca una experiencia socioambiental alineada a los valores de la organización.



Capacitación y jornada de sensibilización.

Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

307-1

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

Nuestro Compromiso Social

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

401-1

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

Ingresos 2019 por edad y género:

RANGO DE EDAD	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
<30	37	115
30-50	39	153
>50	2	20
TOTAL	78	288

Ingresos 2019 por Región y Género:

REGION	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
Norte	5	62
Occidente	5	14
Centro	68	212
TOTAL	78	288

Rotación de Personal:

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
ROTACIÓN 2019	6.5%	2.3%	4.1%	1.7%	2.4%	5.2%

Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
4.4%	9%	8.5%	8.7%	4.9%	4.3%

Índice de Rotación	
2019	5.8%

Plan de beneficios

401-2

- a. Nuestro 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:

<h1>BONOS</h1>	<ul style="list-style-type: none"> • Bono cumpleaños • Bono matrimonio • Bono quinquenio • Bono tarde libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Bono soy voluntarios • Bono navideño • Bono reconocemos • Bono motocicleta o bicicleta
<h1>CONVENIOS</h1>	<ul style="list-style-type: none"> • Pise Cafam • Teatro nacional la castellana. • Colsanitas. • Cafam. 	
<h1>AUXILIOS</h1>	<ul style="list-style-type: none"> • Auxilio por nacimiento. • Auxilio educativo. 	

Permiso parental

401-3

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

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
2	3

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

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

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
2	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
2	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
2	3

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

GENERO	RETORNO	TASA RETENCIÓN
MUJERES	2	100%
HOMBRES	3	100%

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

402-1

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

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

403-1 a,b.

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

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

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

Estadísticas de Accidentes y enfermedades laborales

403-2

ESTADISTICAS DE ACCIDENTALIDAD, ENFERMEDAD LABORAL Y PRIMEROS AUXILIOS													
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
AREA	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	
No de Accidentes	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	4
No de Días de Incapacidad Por A.T.	0	35	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	37
Días Cargados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Enfermedades Laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Días de Incapacidad Por E.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Accidentes Mortales	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	424	408	430	434	441	448	446	468	481	506	516	590	466.0
Horas Hombre Trabajadas	80560	77205	81700	82460	83790	85120	84722	74880	76960	80960	82560	94400	985317
No de Investigaciones Realizadas	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	4

*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 2019			18515
Genero	Total Horas	Porcentaje	
Femenino	582	4%	
Masculino	17933	96%	

*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 2019			265
Genero	Total	Porcentaje	
Masculino	220	83%	
Femenino	45	17%	

Diversidad en órganos de Gobierno y empleados

405-1

A. Órganos de Gobierno

MUJERES	HOMBRES
50%	50%

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

B. Categoría laboral

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

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

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

405 – 2

A. Ratio de salario

CATEGORÍA LABORAL	RATIO SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES
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 2019.

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
GRI 102- Contenidos Generales				
Perfil de la organización	102-1	Nombre de la organización	Nuestra empresa	6
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra empresa	7
	102-3	Ubicación de la sede	Nuestras Sedes	14
	102-4	Ubicación de las operaciones	Nuestras Sedes	14
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestras Sedes - Propiedad y forma Jurídica	17
	102-6	Mercados servidos	Nuestras Sedes	17
	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
Ética e Integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestros Valores y Principios	28
Gobernanza	102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	29
Grupos de Interés	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
Prácticas para la elaboración de Informes	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
GRI 103 - Enfoque de Gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Nuestra estrategia de sostenibilidad	36
	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
GRI 200 Económico	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
GRI 300 Ambiental	301-1 301-2 301-3	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales utilizados por peso o volumen • Insumos reciclados • Productos reutilizados y materiales de envasado 	Materiales utilizados por peso o volumen	48
	302-1 302-4	Energía	Nuestra Huella de Carbono	46
	307	Cumplimiento Ambiental	Cumplimiento Ambiental	50
GRI 400 Social				
Empleo	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
Relaciones Trabajador-Empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	54
Salud y Seguridad en el trabajador	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.	Salud y Seguridad en el trabajo	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

Formación y Enseñanza	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
Diversidad e Igualdad de oportunidades	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
No discriminación	406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación y Acciones correctivas	58
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	407 – 1	Operaciones y proveedores cuyo derecho la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	59
Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	409 – 1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	59
Derechos de los pueblos indígenas	411 – 1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos Indígenas	59