



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

 **Colsof**  
TRANSFORMANDO EXPERIENCIAS

# 2020

## Tabla de contenido

Contenido	
Tabla de contenido .....	2
Mensaje del CEO .....	5
Nuestra Empresa .....	7
Nuestro Portafolio .....	9
Servicios y soluciones más importantes .....	9
Nuestras Sedes .....	16
Nuestros Clientes.....	18
Propiedad y forma jurídica .....	19
Nuestro Equipo de Trabajo.....	19
Empleados Directos .....	19
Nuestras operaciones .....	19
Nuestras Ventas.....	19
Nuestro Equipo de Trabajo.....	20
Número total de empleados por contrato (permanente o temporal) por género.....	20
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.....	21
Nuestra Cadena de abastecimiento .....	23
Cambios trascendentales 2020.....	24
Gestión del Riesgo .....	25
Sistema de Gestión Integral.....	25
Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SAGRILAF .....	25
Comité de Administración del Riesgo (CAR) .....	26
Iniciativas externas .....	26
Asociaciones y alianzas .....	28
Soñando con mejores oportunidades Desafíos 2020 .....	29
Nuestros Valores y Principios .....	31

Un lugar tranquilo para trabajar:.....	32
Gobierno Corporativo.....	32
Acuerdos de Negociación Colectiva.....	32
Grupos de interés.....	32
Clientes sostenibles.....	33
Proveedores Comprometidos.....	33
Colaboradores y sus familias.....	34
Comunidades.....	35
Gobierno.....	36
Elaborando el reporte.....	37
Nuestros Estados Financieros.....	38
Periodo y ciclo reportado.....	38
Modificación de Información.....	39
Dudas e información adicional sobre este reporte.....	39
Declaración del informe de Conformidad con GRI.....	39
Materialidad.....	40
Lista de temas materiales.....	41
Modificación de Información.....	41
Satisfacción de cliente.....	43
Innovación.....	43
Nuestro Desempeño Económico.....	45
Valor económico directo generado y distribuido.....	45
Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.....	45
Valor pagado por concepto de pensiones 2020.....	46
Asistencia financiera recibida del gobierno.....	46
El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.....	46
Nueva Sede: El grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados.....	46
Impactos económicos indirectos significativos.....	47
Proporción de gastos en proveedores locales.....	47
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.....	47
Compromiso Ambiental.....	48
Nuestra Huella de Carbono.....	48
Huella de Carbono en Sedes Administrativas.....	48
Huella de agua y energía.....	49

Reducción de impresión .....	50
Nuestro Compromiso ambiental .....	51
Digital Green – Recolección de los Residuos Tecnológicos .....	51
Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.....	52
Nuestro Compromiso Social .....	53
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.....	53
Plan de beneficios.....	54
Permiso parental .....	54
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales .....	56
Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.....	56
<b>El COPASST:</b> .....	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

---



A finales del 2019 lo que planeamos e imaginamos que iba a ser el 2020, ese año de la visión perfecta, estaba lejos de los retos que íbamos a tener que enfrentar y sobre todo, cuanto nos teníamos que reinventar. El año 2020 empezó con importantes noticias, una pandemia que había paralizado otros continentes y que pronto cambiaría nuestra realidad. Aquel virus de alguna forma había requerido grandes esfuerzos en el sector salud en Colombia y sobre todo en comercio en general. Debido a las cuarentenas, muchos sectores comerciales se vieron afectados, fabricas disminuyeron sus ingresos, productividad, los hoteles estaban vacíos, el turismo estaba disminuyendo significativamente, entre otros escenarios. Muchos empezamos a ver enfermar a colaboradores, familiares, amigos y personas cercanas. Fueron momentos de sensibilidad, dolor, pero también de reflexión. Fue un llamado a la reinención. Durante ese proceso encontramos también oportunidades, era el año de cambios importantes y de sacar lo mejor de nosotros mismos, así que empezamos a facilitar la tecnología para esa transformación digital que requería nuestro país y que estaba en nuestras manos.

Habilitamos todas las posibilidades para que las empresas tuvieran los equipos necesarios para soportar sus operaciones a nivel nacional. Cerramos importantes negocios a nivel público y privado, que nos permitieron llevar tecnología a la mayoría de los departamentos en el país. Incrementamos la contratación de personal con el fin de aportar al crecimiento económico y social, y por supuesto, continuamos aportando a la agenda 2030 a través de los objetivos de desarrollo sostenible con los que estamos comprometidos continuamente. Creamos nuestro programa de inclusión laboral Colsof INC, el cual nos permitió derribar las barreras que impedían que personas en diferentes situaciones de discapacidades físicas aportaran su conocimiento y profesionalismo a la economía nacional. Continuamos con nuestros programas de voluntariado, y muchos fueron realizados mediante plataformas digitales para aportar a los resultados.

En nuestras instalaciones estamos energizando nuestra labor diaria con energías renovables a partir de fuentes no convencionales como el sol, así que logramos reducir significativamente nuestra huella de carbono.

Confirmamos que la confianza, ética, transparencia, honestidad y responsabilidad son valores que abanderan nuestro equipo de trabajo, aún bajo las circunstancias críticas a las cuales nos hemos enfrentado. Nos volvimos más sensibles ante nuestro planeta, trabajamos por nuestras fuentes hídricas y por gestionar y reacondicionar de forma responsable la tecnología en desuso.

Como resultado fue un año muy exitoso para nuestra organización con unas ventas superiores a los doscientos noventa mil millones de pesos. Un crecimiento importante que nos permitió superar esos nuevos retos, cumplir nuevos sueños, y aportar a un mejor planeta. Así mismo, con los resultados de triple impacto que obtuvimos continuamos liderando el sector tecnológico del país como uno de los integradores de TI de mayor reconocimiento, trayectoria y capacidad de adaptación y resiliencia.

Jorge Luis Oviedo  
CEO COLSOF S.A.S

# Nuestra Empresa



102-1 – 102a

Colsof SAS 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.

Continuamente trabajamos para ofrecer los mejores servicios y mantenernos a la vanguardia de los últimos adelantos tecnológicos, Son más 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.



## 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.



## Nuestra propuesta de valor



## 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 premise 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

# OUTSOURCING DE INFRAESTRUCTURA



¿SABEN LAS EMPRESAS LO QUE GASTAN EN TI?



# 75%

Del presupuesto de TI  
es destinado para



La actualización  
implica el rediseño  
reduciendo la productividad  
de la compañía



BACKUP RECUPERACIÓN  
DE DESASTRES

Paralización de  
Actividades por  
perdidas de Datos



COSTOS DE  
ADMINISTRACIÓN

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

# SERVICIOS ADMINISTRADOS

SERVICIOS DE CALIDAD



Técnicos certificados y altamente calificados

HERRAMIENTAS AVANZADAS

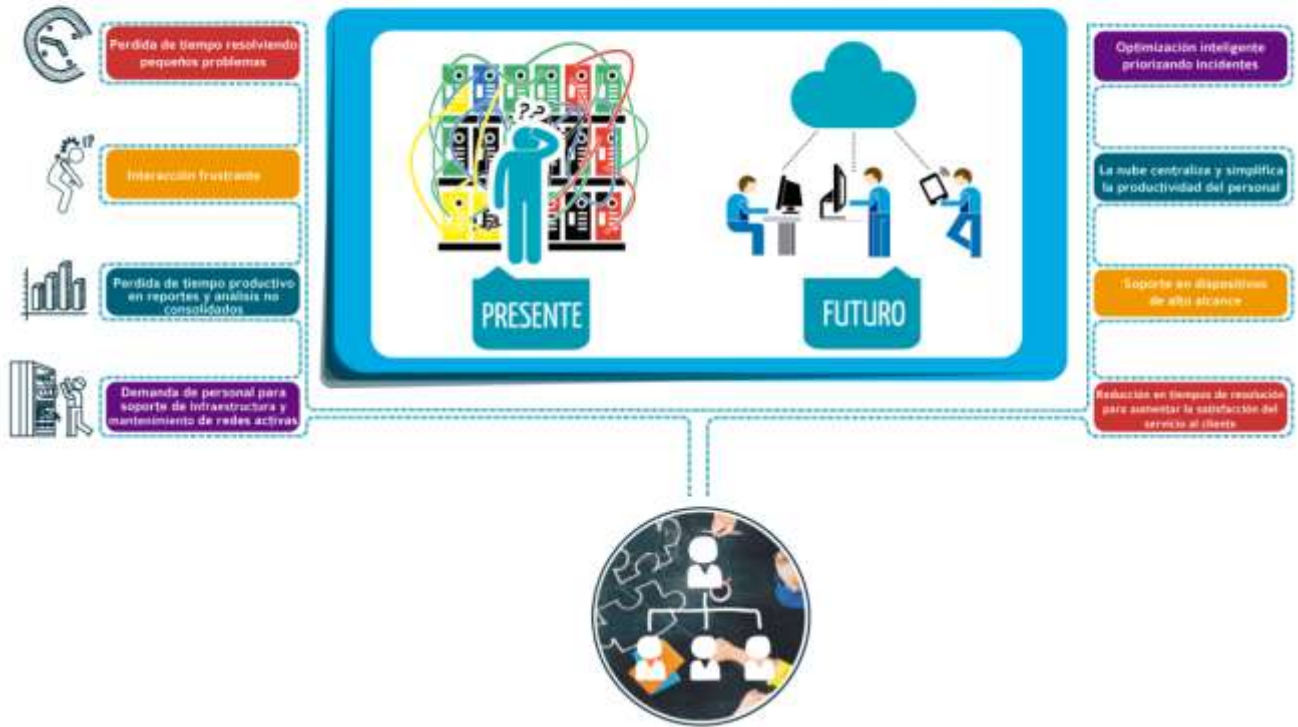


Diagnóstico y Reparación

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**

**INVENTARIOS PREVENTIVO**

**GARANTÍAS**

**REDUCCIÓN DE TIEMPO**

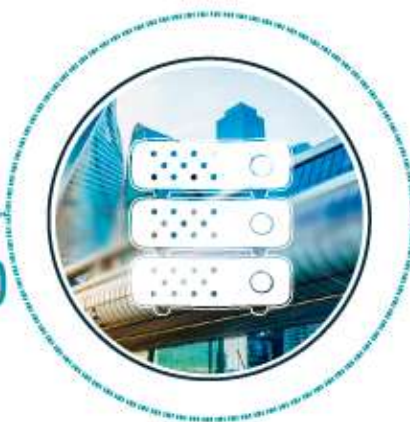
**CONTINUIDAD**

**INSTALACIÓN**

**MANTENIMIENTO**

**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

 **Colsof**  
TRANSFORMANDO EXPERIENCIAS

# 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 pecuniarias Hasta por 2.000 salarios mínimo manuales vigentes

Cierre inmediato y definitivo de la compañía



SANCIONES



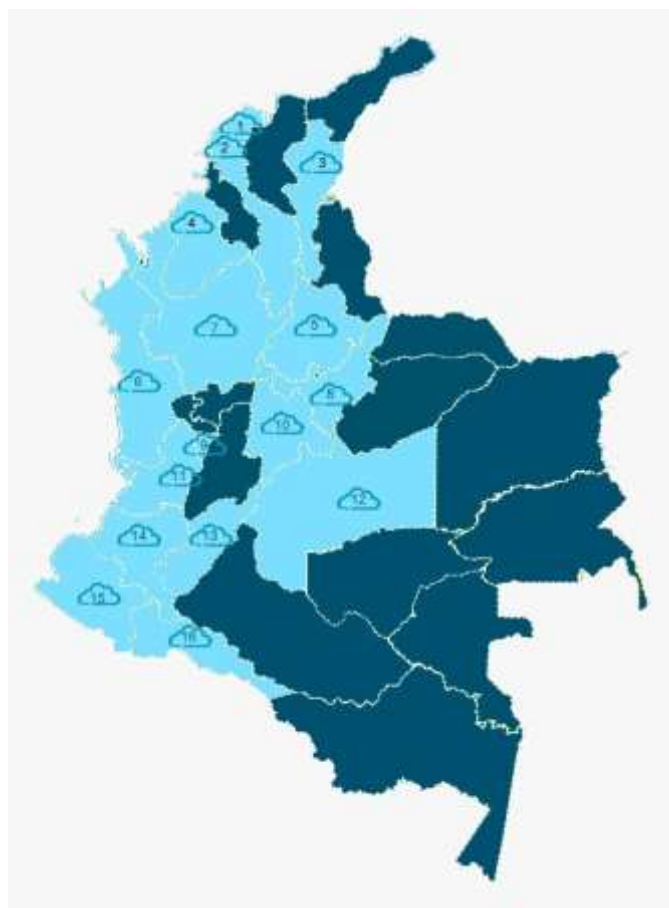
## CONSULTORÍA EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

# 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 Sabaneta

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

### Oficina Medellin

- 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

## ESTAMOS EN



# Nuestros Clientes



AERONÁUTICA CIVIL  
Unidad Administrativa Especial

Oleoducto de los Llanos Orientales S.A.

Por el control del Estado

FINDETER

FONADE  
Proyecto de Transformación



Superintendencia  
de Sociedades



IDEA  
Instituto para el  
Desarrollo de Antioquia



IOM • OIM



ICETEX  
Invertimos en el talento de los colombianos



SUPPLA  
Logística Inteligente



Alquería



PROMIGAS



EMTELCO



Grupo Coomeva  
Nos facilita la vida



AstraZeneca



CAFAM



Colsubsidio



UNIVERSIDAD LIBRE  
COLOMBIA



Universidad  
del Valle



Cámara  
de Comercio  
de Bogotá



envia  
Mensajería y Mercancías



Mexichem



Metrosalud



indra



ESTELAR  
COLOMBIA • PERÚ • PANAMÁ



RCN TELEVISION

## Más sobre nosotros...

## Propiedad y forma jurídica

102-5

Colsof S.A.S es una sociedad constituida conforme a la legislación colombiana. Que lleva más de 33 años trabajando por el crecimiento del País como integrador del sector de TI para las compañías públicas y privadas más importantes de Colombia.

## Nuestro Equipo de Trabajo

### Empleados Directos

102-7

COLSOF	N° Colaboradores
<b>Mujeres</b>	304
<b>Hombres</b>	511
<b>Total</b>	<b>815</b>

### Nuestras operaciones

102-7 a ii, v

Llevamos a cabo importantes proyectos a nivel nacional e internacional con diferentes entidades y organizaciones en el 2020, entre los cuales se destacan:

COOMEVA, DIAN, AVIANCA, Instituto Nacional de Cancerología, Banco de la República, Empresa de servicios públicos triple A, Fiscalía General de la Nación, Universidad Minuto de Dios, Ministerio de Cultura, COLVANES, Ministerio de Defensa, Supla, 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 2020 facturamos más de 293 mil millones de pesos de los cuales el 82% fueron en entidades gubernamentales. Del total de las ventas el 46% correspondieron a servicios y el 54% se facturó en productos.

## Nuestro Equipo de Trabajo

Colsof S.A.S 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. Durante el 2020, a pesar de la pandemia Colsof tuvo unos resultados maravillosos y logró cerrar oportunidades importantes que le permitieron no solo mantener, sino incremental el número de colaboradores de forma representativa, con una cifra de 304 mujeres y 511 hombres que aportan su mejor versión a los clientes y a los diferentes grupos de interés. 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 S.A.S 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	15	17
INDEFINIDIO	235	197
OBRA O LABOR	54	295
FIJO	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>511</b>

PRACTICANTES SENA	MUJERES	HOMBRES
APRENDIZ ETAPA PRODUCTIVA	15	17
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

### 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	304	511
<b>TOTAL</b>	<b>304</b>	<b>511</b>

\*Los datos sobre los empleados fueron suministrados por el área de Talento Humano basados en los datos reales de contratación. 102 9 f.

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

102-8 b

REGION	Nº PERMANENTES
APARTADO	2
ARAUCA	2
ARMENIA	2
BARRANCABERMEJA	2
BARRANQUILLA	20
BOGOTA	522
BUCARAMANGA	4
BUENAVENTURA	2
CAJICÁ	2
CALI	35
CALOTO	1
CARTAGENA	1
CHINCHINA	1
COTA	123
CUCUTÁ	4
ENTRERRIOS	1
FLORENCIA	2
FUNZA	2
GALPA	1
GIRARDOT	1
IBAGUE	2
IPIALES	1
ITAGUI	1
LETICIA	1
MAICAO	1
MANIZALES	4
MEDELLIN	23

REGION	Nº PERMANENTES
MONTERIA	2
NEIVA	2
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	4
VILLAVICENCIO	5
YOPAL	2
<b>TOTAL</b>	<b>815</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 45% de los clientes del Colsof S.A.S, 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 2020 recogió 2397 kilogramos de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, principalmente computadores y periféricos.

## Cambios trascendentales 2020

102-10

Este año se realizó la transformación de Sociedad anónima (S.A) a una Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) que es un tipo societario o tipo de entidad empresarial cuyo capital está dividido en acciones. La responsabilidad de nuestros socios se limita a sus aportes, sin tener la pesada estructura de una sociedad anónima.

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.

Dimos un paso a la inclusión laboral, Soñamos con nuevas oportunidades y desafíos en cuanto a lo social, impactando a los diferentes actores que interactúan partiendo del ser humano y su integralidad (colaboradores, sus familias, clientes proveedores y la comunidad en general). Iniciamos el programa COLSOF INC liderado por un gestor de cambio cuyo propósito es generar cambios significativos en la cultura, el desarraigo de paradigmas y el fomento de la inclusión; el empoderamiento, la sensibilización y el fortalecimiento de habilidades sociales y comunicativas. Además, la asistencia técnica en el marco del proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad (PcD) y la gestión mediante alianzas estratégicas internas y externas para potenciar el impacto del proceso.

Creamos

Oportunidades que

Logran

Superar

Obstáculos

Fomentando la

Inclusión





# 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 – SAGRILAFIT y Comité de Administración del Riesgo (CAR), y que anualmente desarrolla actividades en pro de su optimización.

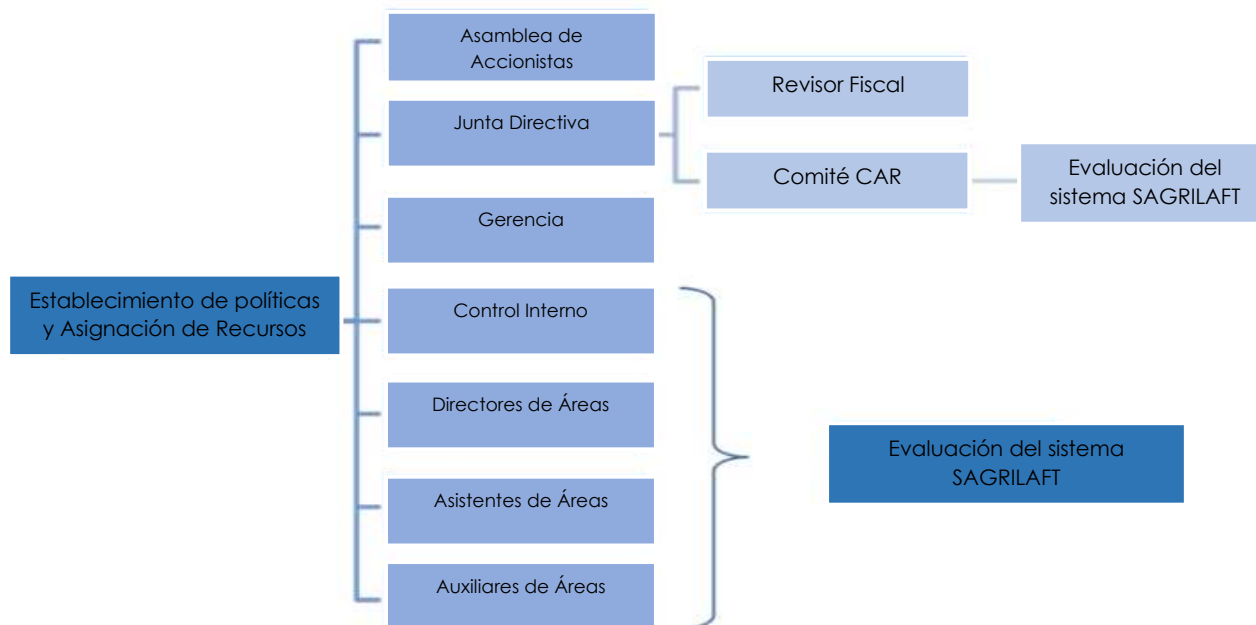
## Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo — SAGRILAFIT

El SAGRILAFIT 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 S.A.S actualiza y fortalece 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 SAGRILAFIT y su importancia para reducir el riesgo inherente en la compañía, para el 2020 se realizaron diferentes charlas explicativas y la encuesta corroborando los conocimientos adquiridos por los directivos, empleados y colaboradores.

## Organigrama SAGRILAFT



## 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 (SAGRILAFT). En el 2020 el comité estuvo confirmado por 3 mujeres y 2 hombres.

## 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 2020 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 y poder juntos reacondicionar y donar equipos que en tiempos de pandemia fueron vitales para continuar los procesos de educación.

*Colegio liceo femenino de Soacha*



*Iniciativa Centro Latinoamericano Digital para el Desarrollo*



Enlace: <https://www.digitalgreen.com.co/index.php/proyectos>

## Asociaciones y alianzas

102-13

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



Red Pacto Global  
Colombia



 LÙ PÍNGGUŌ



**RedES-CAR**  
Red de Empresas Sostenibles



Soñando con mejores oportunidades  
**Desafíos 2020**

## Desafío Económico

La pandemia del COVID-19 trajo desafíos económicos importantes, en Colombia, el 96% de las empresas tuvieron una caída en sus ventas (el 75% registró una disminución superior al 50%); el 82% de las empresas formales podrían subsistir solo entre uno y dos meses con sus propios recursos (CONFECAMARAS, 2020). Para nosotros no fue la excepción, sin dudar esta pandemia no obligo a reinventarnos y fortalecer los proyectos y servicios ofrecidos.

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. La pandemia del COVID-19 ha acelerado la implementación y el uso potencial de estas herramientas tecnológicas, mantener el posicionamiento del servicio de Outsourcing de Mesa de ayuda de Colsof S.A.S, 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, apoyando desde los procesos de virtualidad resultantes.

Incrementar y mantener las ventas o el mercado a otros lugares del país sigue siendo un reto la estrategia de expansión adoptada por la compañía permite 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 ahora fortaleciendo e incluyendo procesos de asistencia desde la virtualidad o acceso remoto.

## Desafío Ambiental

La emergencia del COVID 19 nos obligó a repensar la relación del ser humano con la naturaleza y a comprometernos más con el planeta, continuar con las metas de reducción de nuestra huella hídrica, de carbono y el uso eficiente de energía, el agua y la gestión adecuada de nuestros residuos ahora no solo en nuestras instalaciones, el reto sin duda alguna es extender estas a los hogares de nuestros colaboradores y ser ejemplo de sostenibilidad desde el lugar donde trabajamos, iniciamos campañas y jornadas de capacitación que facilitarían la creación de hábitos más sostenibles.

Dimos un paso más, con la instalación de nuevas unidades solares con la finalidad de alcanzar el 100% de suministro energía y con la promoción del uso de energías limpias. 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, mantenemos el 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.

## Desafío Social

Las principales acciones y desafío social se han desarrollado en torno a la prevención y contención del virus, el aislamiento social y las estrategias de autocuidado para evitar el contagio han sido priorizadas por la compañía, mantener la cobertura al servicio de nuestro personal y la nómina de la compañía era vital adicionalmente del 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 en su plan de carrera y crecimiento académico, impactado positivamente en diferentes dimensiones de sus vidas y les ha brindado grandes beneficios.

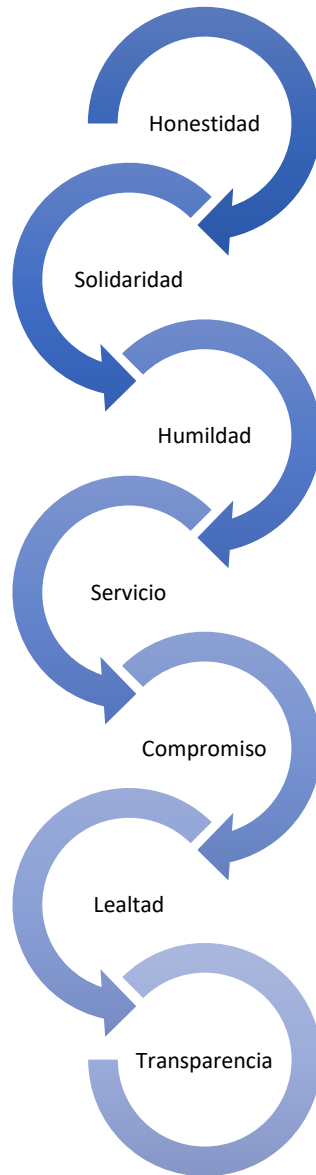
Continuar dotando diferentes Fundaciones o comunidades con salas tecnológicas de equipos de cómputo para que los niños pudieran interactuar con la tecnología en tiempos de pandemia y promover la reutilización de los equipos electrónicos, logrando llegar a poblaciones alejadas, fue un desafío este año que se logró con la alianza de entidades del Estado y diferentes organizaciones.

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 S.A.S 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.

## Cientes 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.

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

Método de participación:

Programas de Capacitación

Kick-off

Charlas

Visitas Empresariales

## Colaboradores y sus familias

Al ser el pilar de Colsof S.A.S 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 atendiendo integralmente aspectos asociados con la emergencia sanitaria del COVID 19.

Método de participación:

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



Este año y a causa de la pandemia del COVID 19 decidimos implementar el uso de la plataforma Infinity para impulsar la transformación de nuestra compañía y acercar y acelerar nuestras iniciativas de transformación digital creando espacios de capacitación y liderazgo para nuestros colaboradores.

**INFINITY**  
Plataforma De Capacitación Virtual

¿TU EMPRESA LEVA CUANTOS?  
• Nombre de usuario  
• Contraseña  
• Recibirá tu correo de invitación

**IHOY TENEMOS UNA CITA!**  
**JUEVES DE SABIDURÍA Y LIDERAZGO**

**10 DE SEPTIEMBRE - 6:30 PM**  
**PARA PODER ACCEDER A LA REUNIÓN DEBES INGRESAR A LA PLATAFORMA INFINITY**

RECUERDA QUE EL USUARIO ES TU NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN Y TU CONTRASEÑA POR DEFECTO ES: COLOMBIA.1  
PUEDES VER UN VIDEO TUTORIAL DANDO CLIC A LA IMAGEN

## 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 apoyando campañas para afrontar la crisis causada por el COVID 19.

Método de participación:

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

Foros sectoriales.

Junto a la Fundación Yo Soy Paz y los almacenes D1 apoyamos la campaña Hoy por ti mañana por Más recaudando mercados para la comunidad afectada por la crisis económica del coronavirus.



## 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 sexto 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 saliendo de las adversidades juntos.

# Nuestros Estados Financieros

102-45



COLSOF S.A.S  
 NIT: 800.035.385-3  
 Estado de resultado integral por función individual  
 Por los años terminados a 31 de diciembre de 2020 y 2019  
 Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-20	31-12-19
Ingresos de actividades ordinarias	18	293.447.737	193.080.903
Costo de ventas	19	259.148.317	181.978.250
<b>Generación bruta</b>		<b>34.299.440</b>	<b>30.104.653</b>
Otros ingresos	20	11.437.832	2.444.946
Costos de distribución	21	805.155	377.870
Gastos de administración	22	10.202.149	8.389.803
Otros gastos	23	11.892.037	12.487.205
Otras pérdidas	24	3.087.850	1.148.028
<b>Generación o pérdidas por actividades de operación</b>		<b>19.693.911</b>	<b>10.148.897</b>
Ingresos financieros	25	388.147	81.801
Costos financieros	26	3.585.016	1.714.778
<b>Generación (pérdida), antes de impuestos</b>		<b>16.722.042</b>	<b>8.493.720</b>
Ingreso (gasto) por impuestos	27	3.900.552	3.213.319
<b>Generación</b>		<b>10.821.490</b>	<b>5.282.201</b>

COLSOF S.A.S  
 NIT: 800.035.385-3  
 Estado de resultado integral por función individual  
 Por los años terminados a 31 de diciembre de 2020 y 2019  
 Expresados en miles de pesos colombianos

RUBROS	Notas	31-12-20	31-12-19
Generación (pérdida)		10.821.490	5.282.201
<b>Otro resultado integral</b>	<b>28</b>		
Componentes de otro resultado integral que se reclassifican al resultado del periodo, neto de impuestos			
Generación o pérdida por diferencia en cambio		758.218	158.391
Efecto impuesto diferido otro resultado integral		-335.588	-4.374
<b>Total otro resultado integral neto que no se reclassifican al resultado del periodo, neto de impo</b>		<b>500.827</b>	<b>154.217</b>
<b>Total otro resultado integral</b>		<b>500.827</b>	<b>154.217</b>
<b>Resultado integral total</b>		<b>11.321.817</b>	<b>5.436.418</b>

JORGE L. OVIEDO HERNÁNDEZ  
 Representante Legal

SARAH CUELLAR RODRÍGUEZ  
 Contador Público  
 T.P. 73428-T

HECTOR ORLANDO RODRÍGUEZ  
 Revisor fiscal  
 T.P. 2174-T  
 Miembro de Iberaudit S.A.S  
 (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 2020 y el ciclo de elaboración de este fue entre el 2020 y 2021.

## Modificación de Información

102-48,49,51

El último informe reportado fue en enero del 2020 reportando el periodo de enero a diciembre del año 2019.

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

## Dudas e información adicional sobre este reporte

102-53



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



2912000

## Declaración del informe de Conformidad con GRI

102-54

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

## Verificación Externa:

102-56

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

## Materialidad

102-47- 103-2

Nuestro programa de sostenibilidad se elaboró pensando en un desarrollo hasta el año 2030, esto con el fin de cumplir con la agenda 2030 de las naciones unidas en la que se busca un desarrollo sostenible mundial. 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 S.A.S	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 S.A.S	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 grupos de interés) 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.
2. Capital humano motivado.
3. Recolección y disposición adecuada de RAES
4. Sensibilización de impactos ambientales.
5. Alianzas para proyectos sostenibles.
6. Satisfacción de cliente.
7. Innovación.

## Análisis de materialidad

Como ya se ha mencionado, en Colsof S.A.S 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 seis 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, 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. Durante la pandemia se promovieron en conjunto con la Caja de compensación Familiar y la ARL programas de pausas activas a nivel digital, espacios de esparcimiento y relajación, ejercicio virtual, entre otros, además de nuestro espacio insignia de Sabiduría y Liderazgo para aportar a la paz emocional y a la salud física de nuestros colaboradores en el distanciamiento físico.

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>Inversión en Formación y Desarrollo</b>	
2016	30 millones
2017	75 millones
2018	31 millones
2019	65 millones
2020	61 millones



Trabajo Decente y Crecimiento económico

### Satisfacción de cliente.

En el 2020 se consolidó la estrategia de inclusión laboral Colsof INC con la cual, se pretende derribar las barreras que generan las diferentes discapacidades físicas diagnosticadas y fortalecer las competencias de nuestros colaboradores para que crezcan personal y profesionalmente en la organización en diferentes áreas. También se fortalecieron las competencias organizacionales de la compañía, a través de diferentes programas, 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.

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. Se logró reacondicionar 44 toneladas de residuos de aparatos eléctricos en desuso los cuales se han puesto nuevamente al servicio de la sociedad.



*Paz, Justicia e Instituciones sólidas.*

Bajo el marco de la Educación para la Paz, en Colsof S.A.S 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 reacondiona y adecua equipos que son donados a población que lo necesitan. Colsof S.A,S 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 2020 superaron los 293 mil millones de pesos.

Valor económico distribuido fue de 244 mil millones de pesos.

Valor económico retenido fue de 10 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 2020

201-3

Pensiones 2020 \$2,585,641,600 pesos colombianos.

## 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. Nuestras oficinas están alimentadas con energía solar.



## Impactos económicos indirectos significativos

203-2

En el 2020 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 y la paralización de importaciones y suministros de materias primas para la fabricación de aparatos eléctricos y electrónicos causados por la pandemia del COVID 19.

## Proporción de gastos en proveedores locales

204-1

En el año 2020 de las actividades ordinarias se compraron 259 mil millones de pesos colombianos 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 SAGRILIFT 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 SAGRILIFT 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

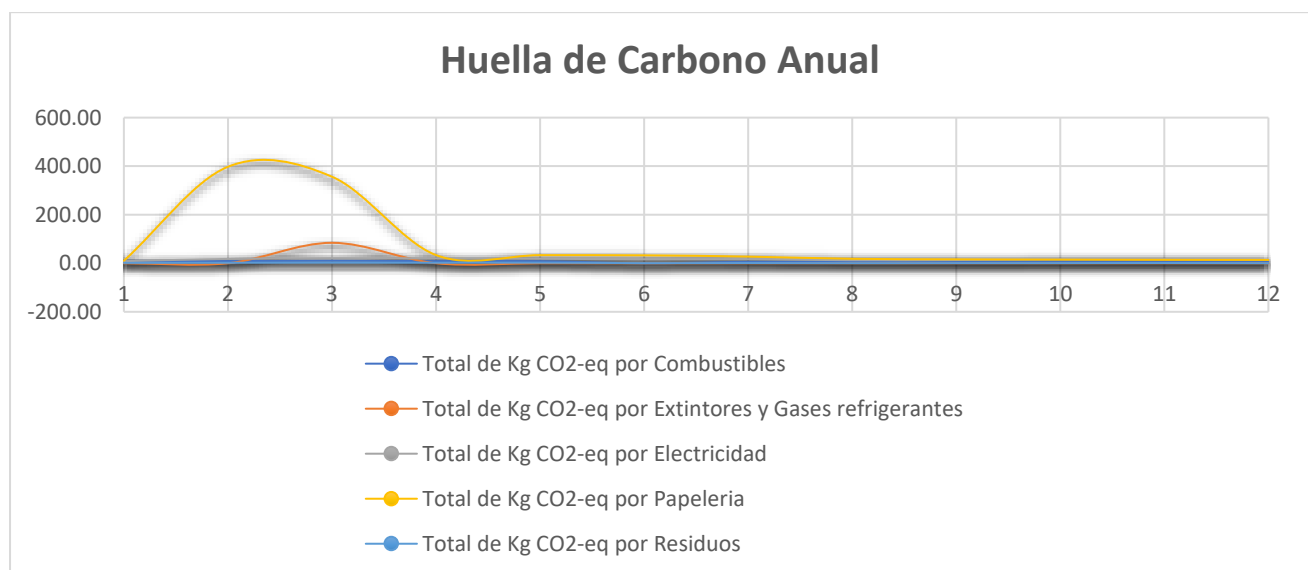
## Nuestra Huella de Carbono

302-1, 302-4

Durante el 2020 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, sin duda alguna se evidencio una disminución asociada a la contingencia sanitaria.

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

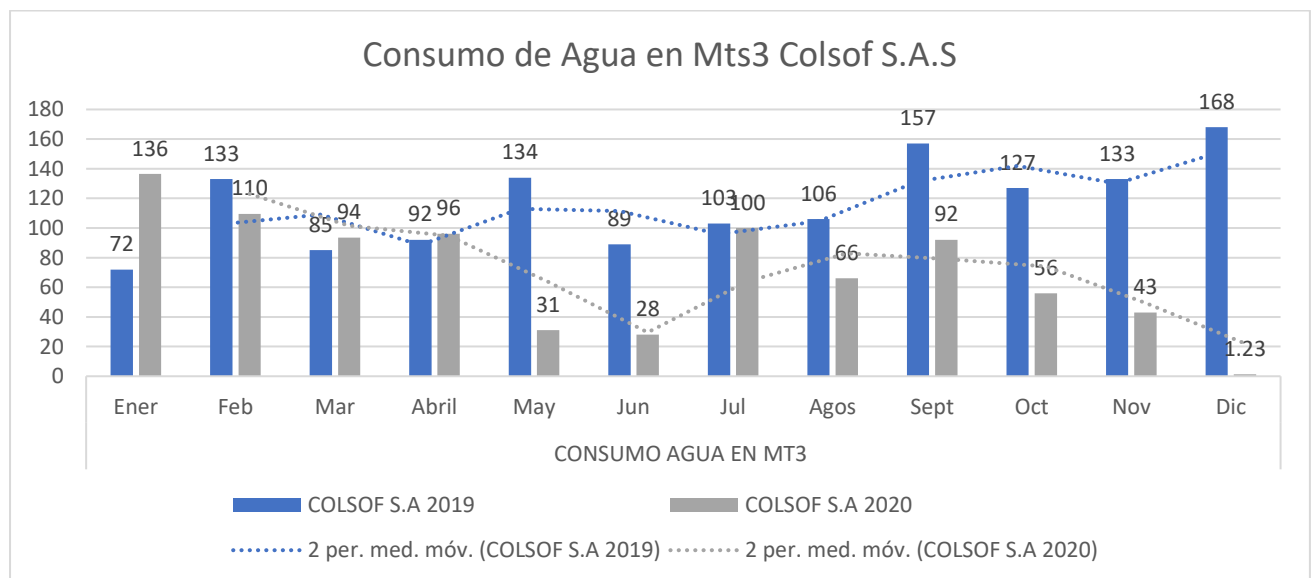




## Huella de agua y energía

Como acción de mejora para disminuir el uso del agua se cuenta con sanitarios 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.

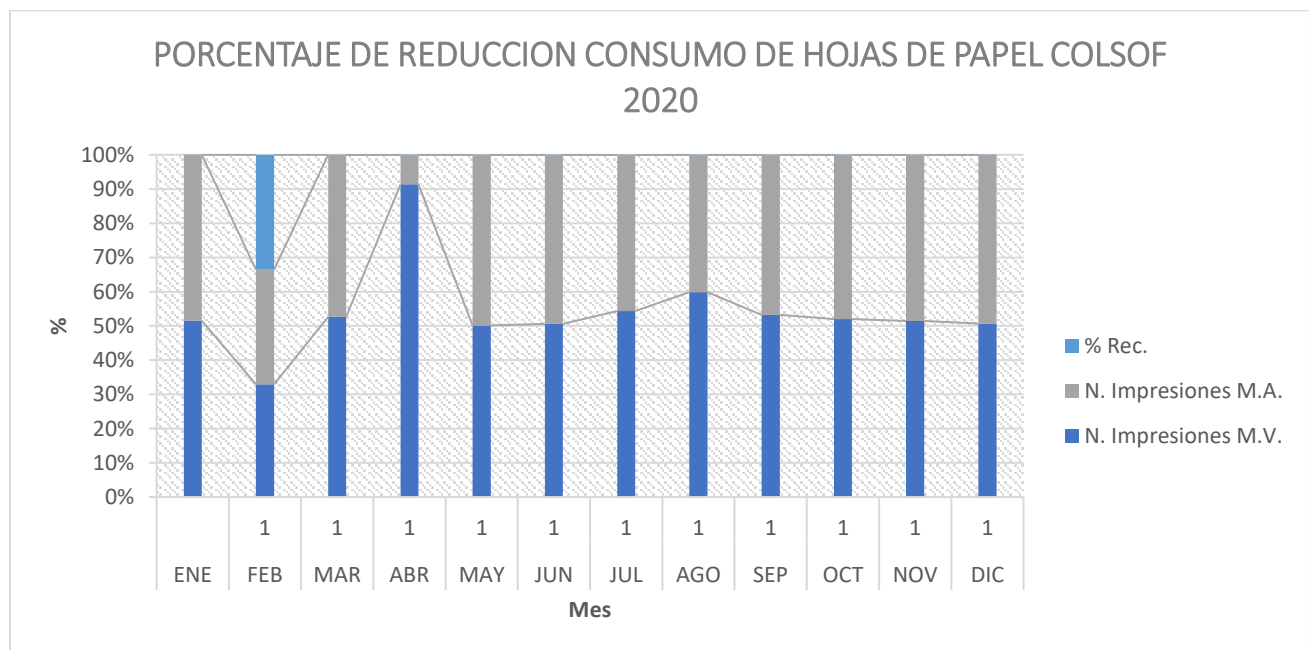


El consumo reportado de energía es suministrado por el sistema fotovoltaico instalado en la compañía. Es indispensable seguir fortaleciendo las campañas internas ambientales, ya que se han vuelto la manera más efectiva para que los empleados tengan una conciencia sobre la utilización del agua y energía. Sin embargo, es importante aclarar, que la energía de Colsof está alimentada por fuentes renovables no convencionales de energía a través de un sistema solar fotovoltaico.

## 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 2020 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. 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 y colegios que requerían apoyo para sus estudiantes en la virtualidad. Además se logró reacondicionar 44 toneladas de residuos de aparatos eléctricos en desuso que volvieron a ser productivos en Colombia.

## Humedal rupestre parque arqueológico de Facatativá

En el 2020 trabajamos en acciones de educación ambiental del programa padrino del humedal del parque arqueológico de Facatativá, donde seguimos comprometidos a unir esfuerzos con la CAR para

gestionar la recuperación y restauración ecológica del ecosistema. Se realizaron actividades como una jornada de siembra de un jardín para colibríes y varias sensibilizaciones.

## Red De Desarrollo Socio Ambiental

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.



## 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

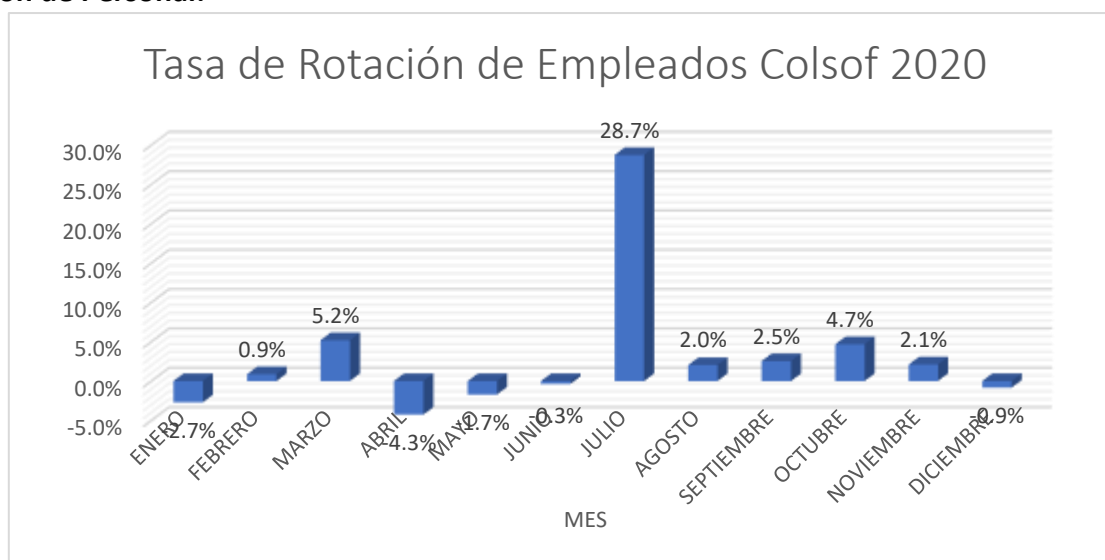
- a. Número total y tasa de nuevas contrataciones durante el periodo reportado, por grupo de edad y género.

RANGO DE EDAD	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
<30	42	36
30-50	49	98
>50	5	11
TOTAL	96	145

### Ingresos 2020 por Región y Género:

REGION	COLSOF	
	MUJERES	HOMBRES
Norte	15	21
Occidente	8	37
Centro	73	87
TOTAL	96	145

### Rotación de Personal:



## 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:

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



## Permiso parental

401-3

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

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
1	1

En Colsof S.A.S en el año 2020 una mujer tomo permiso de maternidad y un hombre 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
1	1

- 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
1	1

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

COLSOF	
MUJERES	HOMBRES
1	1

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

GENERO	RETORNO	TASA RETENCIÓN
MUJERES	1	100%
HOMBRES	1	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 S.A.S 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 S.A.S, 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
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
No de Días de Incapacidad Por A.T.	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Días Cargados	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
No de Días de Incapacidad Por E.L.	0	0	0	2	0	0	0	6	8	12	0	0
No de Accidentes Mortales	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
No de Trabajadores	574	579	609	583	573	571	735	750	769	805	822	815
Horas Hombre Trabajadas	91840	92640	97440	93280	91680	91360	117600	120000	123040	128800	131520	130400
No de Investigaciones Realizadas	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0

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

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

403-3

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

Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

403-4

No procede porque no contamos con grupos sindicales.

# Formación y enseñanza

## Promedio de horas de entrenamiento

404-1

Total, horas de capacitación Colsof 2020			2891
Genero	Total Horas	Porcentaje	
Femenino	1256	47%	
Masculino	1635	53%	

\*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 S.A.S

Total evaluaciones de desempeño Colsof 2020		
Genero	Total	Porcentaje
Masculino	511	62%
Femenino	304	38%

## 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%	50%	50%
MANDOS MEDIOS	63	33%	65%	2%
OPERATIVO Y TECNICOS	742	62%	34%	4%

CATEGORÍA LABORAL	GÉNERO		
	TOTAL	FEMENINO	MASCULINO
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	10	50%	50%
MANDOS MEDIOS	63	43%	57%
OPERATIVO Y TECNICOS	742	47%	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	\$10.000.000 - \$20.000.000	\$10.000.000 - \$30.000.000
MANDOS MEDIOS	\$6.000.000 - \$10.000.000	\$6.000.000 - \$10.000.000
OPERATIVO Y TECNICOS	\$900.000 - \$6.000.000	\$900.000 - \$6.000.000

## Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

406-1

No procede, la compañía no tuvo ningún caso de discriminación en 2020.

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

407-1

No procede, Colsof S.A.S 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.S 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	7
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra empresa	8- 15
	102-3	Ubicación de la sede	Nuestras Sedes	16
	102-4	Ubicación de las operaciones	Nuestras Sedes	17
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestras Sedes - Propiedad y forma Jurídica	18
	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	5-6
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Soñando con mejores oportunidades	29-30
Ética e Integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestros Valores y Principios	31
Gobernanza	102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	36
Grupos de Interés	102-40	Lista de grupos de interés	Grupos de Interés	32-35
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Acuerdos de negociación colectiva	32
	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"> <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	50-51
	307	Cumplimiento Ambiental	Cumplimiento Ambiental	52
GRI 400 Social				
Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nuevas Contrataciones	53
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Beneficios a empleados de tiempo completo	53
	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.	55
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	55- 56
	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	57
	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.	57
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	57

Formación y Enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Promedio de horas de entrenamiento	58
	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.	58
	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	58
Diversidad e Igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	59
	405 - 2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Salario	59-60
No discriminación	406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación y Acciones correctivas	60
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.	60
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.	60
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	60