



INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2020



Informe de sostenibilidad 2020

Tabla de Contenido

MENSAJE CEO	P.4
NUESTRA ORGANIZACIÓN	P.5
Misión	P.6
Visión	P.6
Propiedad y forma jurídica	P.11
Nuestro Equipo de Trabajo	P.8
Nuestros trabajadores	P.9
Cadena de Abastecimiento	P.14
Cambios trascendentales	P.15
Gestión de Riesgo	P.16
Comité de Administración del Riesgo (CAR)	P.18
Iniciativas Externas	P.18
Asociaciones y Alianzas	P.18
ESTRATEGIA	P.20
Tres Grandes Retos	P.21
ÉTICA E INTEGRIDAD	P.23
Nuestros Valores y Principios	P.24
Reglamento Interno del Trabajo	P.24
Gobernanza	P.26
Gobierno Corporativo	P.27



PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES	P.28
<u>Grupos de Interés</u>	P.29
<u>Elaboración del Informe</u>	P.34
<u>Materialidad</u>	P.35
<u>Nuestra estrategia de Sostenibilidad</u>	P.38
ECONOMICO	P.44
<u>Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático</u>	P.45
<u>Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación</u>	P.46
<u>Impactos económicos indirectos Significativos</u>	P.49
<u>Gasto en Proveedores</u>	P.50
<u>Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</u>	P.51
AMBIENTAL	P.52
<u>Nuestra huella de Carbono</u>	P.53
<u>Gestión Ambiental</u>	P.54
<u>Gestión de residuos</u>	P.55
<u>Manejo Ambiental de RAEES</u>	P.56
SOCIAL	P.58
<u>Beneficios a empleados de tiempo completo</u>	P.60
<u>Beneficios a los colaboradores</u>	P.64
<u>Permiso Parental</u>	P.65
<u>Salud y Seguridad en el trabajo</u>	P.66
<u>Formación y Enseñanza</u>	P.68
<u>Diversidad e Igualdad de oportunidades</u>	P.69
<u>Salario</u>	P.69
<u>Tabla Contenido GRI</u>	P.70



Mensaje CEO

El 2020 empezó sus primeros meses con un repunte importante en el comercio del sector tecnológico, a medida que se acercó la pandemia y llegamos a las cuarentenas fuimos encontrando barreras y al mismo tiempo oportunidades.

El sector tecnológico fue uno de los que se impactó positivamente debido a la aceleración de la transformación digital que tuvieron que vivir las compañías en Colombia, a la necesidad de entregar a sus colaboradores nuevas herramientas tecnológicas que permitieran el trabajo en casa. Así que nuestro inventario literalmente llegó a un punto muy bajo. Al mismo tiempo, las fábricas de equipos de tecnología tuvieron picos de demanda que no se habían imaginado unos meses atrás. Subió tanto la demanda que los equipos no solo empezaron a incrementar su valor, sino que se vio restringida su disponibilidad. Esto nos llevó a tener que ceder ante varias oportunidades. Sin embargo, aunque nuestras ventas no fueron superiores a las del 2019, tuvimos éxito en mantener a nuestro equipo con los contratos laborales, a permitirles trabajar desde sus hogares, a entender los momentos de dificultades emocionales y familiares frente a la pandemia.

Nuestro equipo puso todo su optimismo y continuó con una labor titánica que nos permitió superar los ciento cincuenta mil millones de pesos en ventas, conservarnos como un mayorista líder en el sector y específicamente continuar con el liderazgo en ventas de las marcas que representamos.

Fue un año que nos preparó como mejores seres humanos, mas sensibles con el medio ambiente, gestionamos treinta y dos toneladas de residuos a través de nuestro programa Digital Green, reacondicionamos más de 72 toneladas de aparatos en desuso, reducimos nuestra huella de carbono, aportamos a llevar tecnología a los colombianos que la necesitaban más que antes y sobre todo, continuamos con la contratación de las familias que aportan a esta gran empresa. Para nosotros fue un año maravilloso, en el que avanzamos en una alianza con Ingram Micro, un mayorista internacional que puso su mira en Canal digital y cuya transacción se verá reflejada en el 2021.

Jorge Oviedo
CEO





NUESTRA ORGANIZACIÓN



CANAL DIGITAL S.A. Es el fruto de la visión de un grupo de personas que a partir de su experiencia en el mercado tecnológico se proyectan para crear una empresa de distribución mayorista aprovechando el crecimiento del sector para contribuir al desarrollo del país y generar empleo. Esta visión que se cristalizó en el año de 1999, comienza su trayectoria con fabricantes como COMPAQ. Fue el primer y único mayorista con sede en UNILAGO y es el mayorista de valor que genera confianza en sus clientes a través de su asesoría y la venta de soluciones con productos Hewlett Packard.

A partir del año 2005 sus directivos empiezan a innovar en estrategias para el mejoramiento del negocio y consolidar su estructura, en el año 2009, CANAL DIGITAL S.A. era conocido por sus más de 3.000 clientes a nivel nacional y un equipo de 40 personas. Desde un comienzo Canal Digital S.A se ha diferenciado en el sector por brindar soluciones innovadoras, por su foco y especialización en soluciones de valor, por apoyar y apalancar a distribuidores del sector y eso ha llevado a un crecimiento exponencial. Se encuentra dentro de las 100 empresas TIC más grandes del país con capital propio. Desde hace unos años la compañía aparte de ser una de las mejores y más reconocidos mayoristas de tecnología en el país empezó a proponer cambios en la industria para mejorar y aportar a la sostenibilidad ambiental y quiso comprometerse en trabajar con otras empresas que trabajaran en la comercialización de equipos de cómputo en reducir el impacto negativo que genera la mala disposición de los residuos tecnológicos a través del programa Digital Green.

Este año CANAL DIGITAL S.A. se sigue consolidando como un mayorista de tecnología innovador en Colombia. Esta incluido dentro de las 100 empresas más grandes del país con capital propio, En la posición 51 de las TIC más influyentes del sector y está dentro de las 10 empresas líderes en distribución de tecnología.

Durante los últimos años se han logrado objetivos muy importantes para la compañía y para las marcas de los fabricantes con las que llegamos a nuestros clientes. Esta empresa es un orgullo para sus fundadores, socios, colaboradores y diferentes grupos de interés. En el 2020 se consolidó un gran avance en la visión estratégica de Canal Digital SA. Para el 2021 contaría con nuevos accionistas y pertenecería a uno de los mayoristas de IT más grandes de América.



Misión

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

Visión

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

Nuestra propuesta de valor

Nuestra propuesta de valor esta basada en tres pilares.



Nuestro Portafolio

Los principales productos y servicios que ofrecemos son soluciones tecnológicas. Pensando en el crecimiento de nuestros clientes creamos múltiples soluciones que satisfacen sus necesidades, prestamos servicios de consultoría respaldamos sus proyectos y negociaciones.





Más allá del límite

ASUS



Servidores

Hewlett Packard

Aliados

Nuestros principales aliados estratégicos:

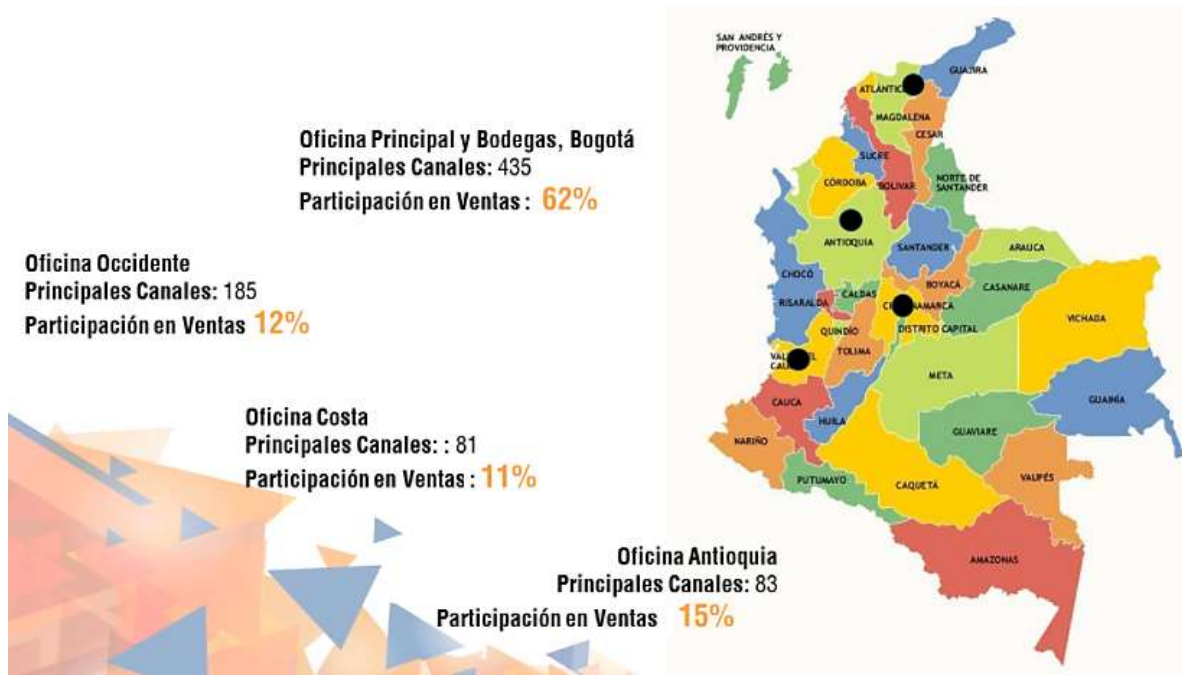


Cientes

Pequeñas y medianas empresas privadas que comercializan tecnología (Resellers). Actualmente atendemos más de 1600 canales de distribución.

Cubrimiento

Nos encontramos en las principales ciudades del país.



Propiedad y forma jurídica

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

Perfil de la organización

Contamos con un selecto grupo de profesionales altamente especializados en soluciones tecnológicas como equipo de trabajo a quienes consideramos parte fundamental de la compañía y por la que se trabaja a diario, conformado de la siguiente manera:

23 Mujeres

46 %

26 Hombres

54%



Desempeño Organizacional

Gracias al compromiso de los gerentes de Canal Digital de llevar la empresa a generar un impacto positivo a nivel ambiental y social abre sus puertas a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Toda la información reposa en los registros de nómina y contabilidad y es 100% reportada mensualmente a las entidades de seguridad social y parafiscales.

Para el 2020, vendimos a nuestros canales de tecnología:



150 mil millones de pesos, atendiendo las solicitudes de más de 1800 Clientes.

Nuestros trabajadores

Nuestro equipo de trabajo está contratado a término indefinido, ya que creemos que es una forma de darle seguridad y tranquilidad.

Tipo de contrato	Femenino	Masculino
Aprendizaje	0	2
Indefinido	22	24
Total	23	26

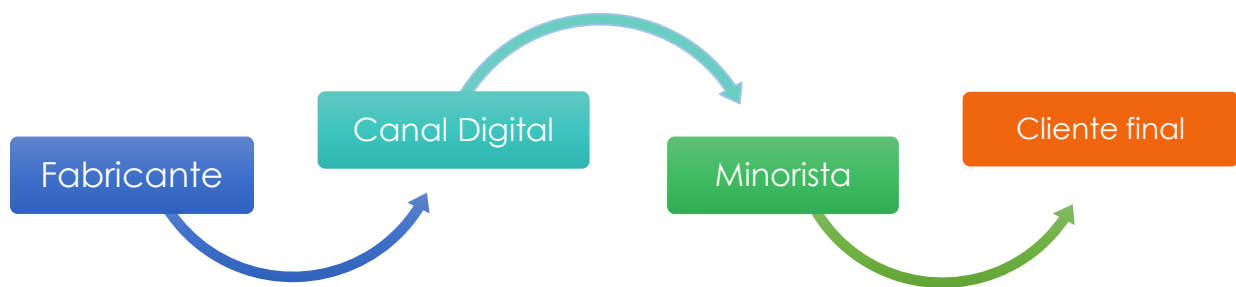
El 100% de nuestros empleados labora tiempo completo.



Cadena de abastecimiento

Nuestros proveedores de tecnología se encuentran alrededor del mundo, en países que conforman el continente asiático, norte americano y latino americano. Estos productos llegan directamente a el punto de fábrica u origen, cada producto que llega a Colombia pasa por procesos de integración y desaduanización para así realizar de manera transparente la entrega a nuestros clientes.

Con el fin de brindar el equipo apropiado a nuestros clientes, determinamos sus necesidades diseñando un portafolio personalizado con múltiples soluciones, este proceso de venta continua con la realización de la entrega a satisfacción de los equipos.



Cambios Trascendentales

La pandemia del COVID-19 ha transformado la vida de miles de millones de personas en el mundo. Canal DIGITAL en medio de esta difícil situación fortaleció el uso de las plataformas de comercio electrónico, nuestros colaboradores en su mayoría realizaron sus actividades en casa cumpliendo el aislamiento preventivo obligatorio.

Seguimos fortaleciendo el programa de Bienestar, logrando mantener a todo nuestro equipo de trabajo en esta pandemia y fortaleciendo sistemas de apoyo y de asistencia, incentivando el modelo de gestión de competencias el cual ha buscado mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Este año seguimos sido reconocidos en el grupo de las 10 empresas líderes en distribución de tecnología TIC, más influyentes del sector como fruto de la innovación en estrategias para el mejoramiento del negocio y consolidar nuestra estructura, reconocimiento que nos permitió crear alianzas estratégicas con uno de los mayoristas más grandes del país INGRAM Micro y para el 2021 se consolidará la alianza (compra) de Canal Digital SA por parte de este mayorista internacional de TI.



Gestión de riesgos

CANAL DIGITAL. desarrollará el programa de capacitación adecuado al SAGRLAFT para que contribuya a la cultura empresarial orientada a la legalidad y transparencia involucrando a toda la organización, clientes, proveedores y grupos de interés.

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

Un ejemplo de ello es el caso de HP inc. Quienes optimizan e implementan tecnologías más sostenibles en sus productos, cuentan con el mayor control sobre las emisiones que resultan de sus operaciones directas y modelo prácticas comerciales sostenibles en esta área llegando a reducir hasta el 41% de GEI, han logrado Electricidad 100% renovable en los Estados Unidos, y 47% en nuestras operaciones globales reduciendo así su huella de carbono. Esta es la marca de tecnología que tiene certificados la mayor cantidad de productos con Energy Star en el portafolio corporativo.

Por otro lado, con el fin de prevenir cualquier actividad ilícita que pueda ocurrir en la empresa se evalúa semestralmente cada área relacionada con los clientes, proveedores y empleados. Contamos con un correo anónimo donde personal interno y externo de la compañía puede poner sus situaciones que se salgan de nuestro marco ético para así direccionarlas al comité de administración del Riesgo.



Comité de administración de riesgos CAR

El comité estará conformado por el revisor fiscal, el Controller, la dirección Contable y la gerencia. Su función es evaluar con la junta directiva la efectividad y cumplimiento de todas y cada una de las etapas y los elementos del SAGRLAFT y la verificación del cumplimiento sus políticas con el fin de realizar las modificaciones si da a lugar.

Iniciativas externas

Nuestra estrategia de crecimiento económico está equilibrada con el desarrollo ambiental y social generando alianzas estratégicas que nos permitan desarrollar nuestro programa SAVAPT el cual reúne los seis objetivos de Desarrollo Sostenible.

Asociaciones y Alianzas

Con el fin de fortalecer la realización de los objetivos de Desarrollo Sostenible resaltamos la importancia de generar alianzas con diferentes actores a nivel institucional tanto públicas como privadas, ONG'S y comunidad, con el fin de tener un impacto positivo a escalas mayores.



Trabajamos de la mano con:

- **Fenalco:** Federación Nacional de comerciales, en el sector de tecnología.
- **Corporación Fenalco Solidario:** Para tratar temas específicos de responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible.
- **HP Planet Partners:** alianza para la correcta disposición final de Toners marca HP.
- **Lu Pingguo S.A.S:** alianza para el reacondicionamiento para la donación de los equipos de cómputo a fundaciones, ellos también elaboran nuestro material de publicidad (POP) con residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.
- **RedesCAR:** Con la red de empresas sostenibles de la CAR desarrollamos un proyecto de buenas prácticas ambientales.
- **Fundación Protección de La Joven Amparo de Niñas:** Apoyamos a la organización con 15 computadores para apoyar la educación de las niñas y jóvenes como resultado de nuestro programa de recolección selectiva de residuos tecnológicos Digital Green
- **Fundación Centro Comunitario SEK:** Alianza para la realización de voluntariado con el fin de brindar un espacio de resguardo y protección para los niños en condición de vulnerabilidad de Sopó





ESTRATEGIA



Tres grandes retos

Canal Digital SA dirige sus acciones para estar a la vanguardia de las tecnologías emergentes en busca de la sostenibilidad ambiental a través de marcas reconocidas en el mercado colombiano. Actualmente ha avanzado en el fortalecimiento de sus relaciones comerciales con clientes y proveedores y se ha focalizado en hacer un negocio transaccional más rentable y amigable con el medio ambiente.

Reto 1

Superar la pandemia adecuándonos a nuevas formas de trabajo que nos permitieran relacionarnos con los clientes desde el distanciamiento físico y prepararnos mejor como equipo para mejorar el ciclo del negocio a partir de ventas exitosas.

Reto 2

Continuamos enfocados en el cliente. Mantener las mejoras logradas en nuestros indicadores de servicio al cliente y la implementación de herramientas para aportar con estrategias financieras y de marketing a sus negocios sigue siendo un pilar importante en la compañía, adicionalmente contamos con programas para realizar transferencia de conocimiento y realmente ser apalancadores de negocios tecnológicos en nuestro país.

Nuestro reto es buscar la sostenibilidad de los negocios de nuestros clientes acompañándolos con herramientas diferenciales, razón que nos motivó a generar procesos de innovación, acercándolos a términos de apropiación tecnológica que les permitiera hacer negocios más rentables y sostenibles. Con nuestra pasión y su trabajo continuo buscamos compartir nuestras prácticas de bienestar con ellos para que fuera realmente una transformación con el ejemplo.



Reto 3

Nuestro gran reto ambiental es continuar con la disminución de nuestra huella de carbono, el consumo energético y de agua por lo menos con un 5% más, para ello se tomaron otras medidas en nuestras nuevas instalaciones; adicionalmente continuar con la gestión integral de nuestros residuos tecnológicos manteniendo la meta de por lo menos cuarenta toneladas, fuimos muy ambiciosos en mejorar nuestro entorno ambiental con la gran responsabilidad que tenemos en la cadena tecnológico siendo uno de los principales importadores de tecnología en el país, por eso se busco trabajar de la mano con nuestros clientes promoviendo la gestión adecuada de RAEE, parte de este gran reto era realizar el reacondicionamiento y donaciones a seis fundaciones en Colombia.

Aportar a la salud mental y emocional de nuestros colaboradores también fue un compromiso permanente durante esta pandemia y lo hicimos a partir de constantes entrevistas, seguimiento desde el departamento de talento humano, acompañamiento en sus duelos y situaciones de dolor, entre otros.





ÉTICA E INTEGRIDAD



Nuestros valores y principios

Los valores que nos han diferenciados son:



Reglamento Interno del Trabajo/Normas de Conducta

La selección de los empleados se basa en la calidad de sus servicios y su integridad y no puede estar parcializada por un interés particular. CANAL DIGITAL S.A exige que sus empleados respeten elevados parámetros éticos y no participen de actividades que siquiera den la apariencia de deshonestidad o conflicto de intereses y mucho menos que violen las normas de conducta de CANAL DIGITAL S.A.; por tal razón al ingreso al equipo de trabajo deben leer y firmar el reglamento.

Comité de convivencia

Este comité se conformó según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecida en la ley 1010 de 2016, con el fin de brindar seguridad y tranquilidad a los trabajadores, con el fin de crear un mejor ambiente laboral el trabajador puede expresar libremente y bajo la ruta indicada, las molestias e inconvenientes que se le presenten para darle solución lo más rápido posible y de la mejor manera. Los integrantes del comité cuentan con capacitaciones en las que desarrollan habilidades para para la resolución de conflictos.

Código de ética

Integrar a todas las personas de la organización a la filosofía de la empresa en cuanto a “transparencia en los negocios” y “transparencia en las operaciones” que se realicen diariamente en CANAL DIGITAL S.A. A través de este documento se establece una serie de deberes y responsabilidades que el trabajador debe cumplir en sus funciones laborales y que van ligados a los principios organizacionales y a la filosofía de la empresa para satisfacer la demanda de tecnología con responsabilidad Ética y Social con el fin de proteger a los integrantes de la organización frente a dilemas éticos a nivel corporativo tanto con proveedores como clientes.

Acuerdo de transparencia

Hemos firmado con nuestros empleados, clientes y proveedores un acuerdo de transparencia para el Cumplimiento de las leyes anticorrupción y Prohibición absoluta de los sobornos. A nivel interno los trabajadores deben firmar un acuerdo de confidencialidad al ingresar a la compañía.





GOBERNANZA



Nuestro gobierno corporativo está conformado principalmente por la junta directiva que se reúne mínimo una vez al semestre. La Junta Directiva se encarga de las decisiones estratégicas de la organización, y es la que evalúa los resultados económicos, sociales y ambientales de la organización. Adicionalmente promueve la estrategia empresarial y guía hacia la rectitud y transparencia en los negocios.

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

Acuerdos de Negociación Colectivo

No a lugar ya que la compañía no cuenta con grupos sindicales.



Canal Digital S.A.

DISTRIBUIDOR MAYORISTA



PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES



Grupos de interés

Nuestra estrategia de sostenibilidad identifica a todos los grupos de interés como ejes principales en la operación de la compañía, identificar dichos grupos y sus capacidades nos permite enfocar los objetivos y tener una guía y propósitos más claro para trabajar.

Nuestros grupos de interés son:

Cientes

Los programas que desarrollamos son basadas en las necesidades de nuestros clientes ya que los consideramos parte fundamental para el funcionamiento adecuado de nuestra organización.

Cada año desarrollamos estrategias con nuestros clientes que nos acerque al cumplimiento de nuestras metas y objetivos económicos, sociales y ambientales.

Con el fin de realizar actividades legales, éticas y transparentes velamos por contar con clientes que promuevan la legalidad y tengan políticas antifraude y anticorrupción y conozcan las nuestras.



Generación De oportunidades

Desarrollamos estrategias con nuestros clientes convirtiendo las oportunidades de negocios en ordenes de compra.



Acompañamiento y asesoría a cuentas estratégicas

Apoyamos a nuestros clientes en sus cuentas claves, brindando asesoría y consultoría desde el inicio de la prospección del proyecto.



Eventos

Contribuimos al crecimiento, desarrollo y posicionamiento de nuestros clientes realizando conjuntamente: Eventos, Seminarios, Convenciones, Workshop, Lunch & Learn, Webinars, Talleres de conocimiento, Showrooms, entre otros.

Métodos de participación:

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

Proveedores

Los proveedores hacen posible acercarnos cada vez más a nuestras metas económicas, de sostenibilidad ambiental y social, es por esto por lo que tenemos especial cuidado a la hora de generar alianzas y así mismo nuestro compromiso con las empresas que nos ayudan es cada vez más grande por fortalecemos nuestros programas de sostenibilidad y anticorrupción y los hemos invitado a conocerlos y participar con el fin de aportar al crecimiento del país y tener impactos positivos en el mundo.

Métodos de participación:



Colaboradores y sus familias

Nuestros colaboradores son los responsables de hacer negocios con pasión por nuestros clientes para desarrollar el sector tecnológico en conjunto con ellos, formando así un ecosistema de tecnología íntegro. Velamos por mantener constante el número de colaboradores con el fin de generar lazos y estrategias que impulsen la carrera personal y profesional de cada persona. Con el programa de Bienestar y Beneficios se logró ayudar a mejorar la calidad de vida en general de nuestros colaboradores, abordando diferentes aspectos laborales y de desarrollo humano. Contamos con nuestro grupo de líderes SAVAPT que se escogieron por áreas y que nos ayudan a impulsar el bienestar y sostenibilidad en toda la compañía, además de generar beneficios como cambio de rutina, despejar la mente, pausa activa entre otras.

Métodos de participación:



En tiempos de COVID 19 nos conectamos con nuestros colaboradores y sus familias apoyando Bonos de mercado.





Comunidades

Nuestro compromiso con las comunidades aumenta año tras año. Buscamos generar alianzas no solo de estos grupos poblacionales con nuestra organización si no que los motivamos a generarlas entre ellos por medio de charlas de sensibilización y conversatorios conjuntos, con el fin de crear una red de ayuda que fortalezca el impacto de sus actividades. 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 social de los mismo en beneficio de las comunidades aliadas, pretendiendo trabajar y vivir de cerca una experiencia social alineada a los valores de la organización.





En Canal Digital estamos comprometidos con la generación de una cultura sostenible en nuestros grupos de interés. Por lo anterior, nuestra estrategia de crecimiento económico está equilibrada con el desarrollo ambiental y social tal y como se evidencia en nuestra Visión y Misión corporativas. Con el programa Digital Green hemos llegado a sensibilizar colegios, empresas, municipios, entre otros sobre el manejo de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES).

Como miembro activo del programa desde el 2012 a la fecha se viene apoyando el trabajo de reacondicionamiento de computadores y donación de centros de tecnología que brindan la oportunidad a distintas fundación y poblaciones de escasos recursos.



Gobierno

Basamos nuestros objetivos en la normatividad vigente y buscamos constantemente el relacionamiento con los organismos de gobierno, con el fin de generar alianzas con diferentes instituciones como el ANLA, Ministerios de las Tic, Ministerio de Ambiente y la Superintendencia de Industria y Comercio SIC.

Métodos de participación:



Estados financieros

CANAL DIGITAL S.A.

NIT: 813.004.094-1

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES

31 DE DICIEMBRE DE 2020

(Cifras expresadas en miles de pesos colombianos, salvo que se indique otra cosa)

	Año terminado el 31 de diciembre		
	Nota	2020	2019
Ingresos de actividades ordinarias	18	150.341.131	196.881.736
Costo de venta	19	-133.772.077	-183.840.858
Utilidad bruta		16.569.054	13.040.878
Otros Ingresos	20	3.314.114	3.284.784
Costos de distribución	21	-420.138	-465.264
Gastos de administración	22	-3.705.741	-5.412.099
Gastos de Ventas	23	-5.404.672	-5.914.878
Otros gastos	24	-1.850.706	-1.659.630
Utilidad actividades de operación		8.501.911	2.873.791
Ingresos financieros	25	697.607	501.518
Costos financieros	26	-1.729.088	-1.789.302
Utilidad antes de impuestos		7.470.430	1.586.007
Provisión para impuesto sobre la renta	27	-2.571.190	-889.279
Utilidad del año		4.899.240	696.728

CANAL DIGITAL S.A.

NIT: 813.004.094-1

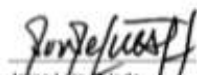
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES

31 DE DICIEMBRE DE 2020

(Cifras expresadas en miles de pesos colombianos, salvo que se indique otra cosa)

	Año terminado el 31 de diciembre		
	Notas	2020	2019
Ganancia (perdida)		4.899.240	696.728
Componentes de otro resultado integral que se reclasificaran al resultado del periodo, neto de impuestos			
Diferencia en cambio no realizada pero causada		127.570	1.027.944
Pérdida por liquidaciones de forward futuros		-795.473	-655.760
Efecto impuesto diferido otro resultado integral		213.729	-122.821
Total otro resultado Integral neto que no se reclasificara al resultado del periodo, neto de impuestos		-454.174	249.363
Resultado Integral total		4.445.066	946.091

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros


Jorge Luis Oviedo
Representante Legal

Samir Cuellar Rodriguez
Contador Público

Nadjar Citando Rodriguez
Revisor Fiscal

Contenido y cobertura

Para este informe se incluyeron cuatro principios:



podrán encontrar de forma más profunda como se realizó la medición y que herramientas se utilizaron para sacar la materialidad.

Análisis de Materialidad

En Canal Digital S.A identificamos nuestros temas tópicos con el fin de priorizar los impactos positivos y negativos más significativos para la compañía y nuestros grupos de interés y tomar acción sobre ellos. Nuestro programa de sostenibilidad se desarrollará hasta el año 2030, respondiendo a la agenda 2030 de las Naciones Unidas la cual busca un desarrollo sostenible mundial. Sin embargo, anualmente se analizarán los temas prioritarios con el fin de rediseñar nuestra estrategia y la realidad de la compañía y los grupos de interés.

Aspectos materiales definidos en Canal Digital

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

Modificación de Información

No se realizó ninguna modificación o cambio significativo en la compañía, ni para el informe 2020.



Periodo y ciclo reportado

El informe contiene la información correspondiente de enero a diciembre 2020 y el ciclo de elaboración de este fue 2020 y el 2021.

Preguntas sobre el informe

Dudas e información adicional sobre este reporte:

Correo electrónico: Jorge.oviedo@canaldigital.com.co

Elaboración informe de sostenibilidad – GRI

Basándonos en la información y forma como se realizó los informes anteriores, cada año estamos más orgullosos de poder aportar a la sostenibilidad del planeta.

Este informe se realizó bajo las recomendaciones y 10 principios del Pacto Global para gestionar las acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

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



Verificación Externa

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

Nuestra estrategia de Sostenibilidad

Anualmente evaluamos y alineamos los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 con los lineamiento y principios de la organización, basándonos en los avances y mejoras logradas en temas de sostenibilidad.

1. Capital Humano motivado:

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

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



2.Recolección y disposición adecuada de RAEEs:

los RAEEs (Residuos Eléctricos y Electrónicos) son los principales residuos que genera nuestra organización, mediante el programa DIGITAL GREEN nos aseguramos del correcto tratamiento y disposición final de estos, con el programa recolectamos y gestionamos residuos en diferentes Departamentos del País. Con el fin de lograr un impacto mayor y garantizar que las personas tengan donde disponer sus residuos, están habilitados varios puntos responsables, incluidas nuestra sede principal, además de generar alianzas para realizar campañas de recolección.

3.Sensibilización de impactos ambientales.

Sensibilizar e involucrar son estrategias claves que usamos a la hora de abordar a nuestros grupos de Interés, enfatizando en temas como consumo, tipos de Residuos, usos, disposición, prevención de la contaminación de recursos, preservación de ecosistemas, como disminuir su huella de carbono por medio del adecuado uso del agua y la energía, con el fin de que tomemos acciones colectivas e individuales que mejoren la calidad ambiental.

Lo anterior se implementa por medio de campañas de sensibilización en colegios, universidades, municipios, empresas y colaboradores de nuestra organización con el principal objetivo de evidenciar las consecuencias de una mala disposición final de cualquier RAEE y la importancia de tomar acciones individuales y colectivas.

4.Alianzas para proyectos sostenibles.

Las alianzas y convenios con entidades locales, nacionales, internacionales, proveedores, clientes, empresas y gobierno son la base para generar impactos positivos y objetivos claros. El programa Digital Green brinda herramientas que mejoran las condiciones educativas de diferentes poblaciones mediante la donación de equipos de cómputo en buen estado, mediante nuestro programa los reacondicionamos y los entregamos a poblaciones con algún tipo de vulnerabilidad.



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

5.Satisfacción de cliente:

Desarrollamos portafolios personalizados que suplan las necesidades de cada uno de nuestros clientes pues reconocemos que cada cliente cuenta con unas características diferentes.

A los clientes se les realizan visitas periódicas, se hacen eventos en sus instalaciones y se busca apoyarlos en su crecimiento de la forma que lo requieren. Durante el 2020 el contacto con el cliente se hizo cumpliendo el distanciamiento físico y sobre todo las normas de bioseguridad establecidas tanto por el gobierno como por la organización. Se realizaron a través de plataformas digitales y sobre todo promoviendo el cuidado ante las amenazas de la enfermedad COVID 19.

6.Innovación.

Al ser una empresa tecnológica nos interesa realizar innovaciones de una manera sostenible, por eso contamos con un espacio y equipo de trabajo que realiza investigación en innovación y se encargara de estos procesos.

Enfoque de gestión

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



Programa de Desarrollo Sostenible

Nuestro programa de sostenibilidad busca impactar de manera interna y externa nuestra organización de tal manera que involucre a la totalidad de nuestros grupos de interés.

Objetivo general: Generar una cultura sostenible en nuestros grupos de interés como parte de la estrategia de negocio a través del desarrollo equilibrado de los aspectos ambiental y social con el crecimiento económico.



STAKEHOLDERS	ASPECTOS MATERIALES	PRIORIDADES ESTRATÉGICAS (SEIS ODS'S)
Colaboradores y sus familias	(1) Derechos humanos. (2) Desarrollo de cultura sostenible. (3) Capital humano motivado.	
Comunidad, proveedores, clientes, instituciones educativas, entre otros.	(4) Recolección y disposición adecuada de RAES.	
Comunidad, proveedores, clientes, instituciones educativas, entre otros.	(5) Sensibilización de impactos ambientales. (6) Reconocimiento de ecosistemas.	
Proveedores, Clientes, Comunidad, Gobierno Nacional.	(7) Alianzas para proyectos sostenibles.	
Colegios, Universidades, Instituto de Educación para la Paz internacional, clientes, proveedores, otras empresas del sector privado.	(8) Gobierno corporativo y transparencia. (9) Educación infantil.	
Colaboradores, clientes, proveedores.	(11) Crecimiento rentable en los mercados. (12) Marcas confiables. (13) Generación de conocimiento. (14) Satisfacción de cliente. (15) Innovación. (16) Apertura del negocio hacia el modelo de servicio y soluciones	



ECONÓMICO



Valor económico

Todas las utilidades se reinvirtieron para capitalizar la compañía aportando así al patrimonio de esta.

Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

Riesgos

Catástrofes naturales, los efectos relacionados al cambio climático entre ellos la crisis del COVID 19 pueden poner en riesgo la salud y vida de los colaboradores, alteración de la calidad del aire o aumento de la radiación de los rayos solares pueden afectar la calidad de vida de nuestros colaboradores y disminuir su desempeño laboral, estas afectaciones pueden alterar nuestras operaciones afectando a más de 1800 clientes a nivel nacional.

Otro riesgo en el que podemos incurrir es el alza de precio o disminución de los productos, esto se podría deber a unos escasos recursos con los que fabrican los componentes tecnológicos. Debido a la alteración de los pisos térmicos puede provocarse la generación de virus y bacterias que pueden interferir en las actividades de la organización.

Oportunidades

El cambio climático genera la necesidad de buscar alternativas más sostenibles que nos permita adaptarnos a los cambios y mejorar nuestra relación con el medio ambiente. Para esto, nuestras oficinas fueron adecuadas con energías renovables y los consumos realizados han sido con fuentes no convencionales de energía.



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

Administradora	Código	NIT	Dv	Sumatoria de IBC	Cotización Obligatoria	Valor Pagado
COLFONDOS	231001	800,227,940	6	\$176,915,346	\$24,776,700	\$26,168,300
COLPENSIONES	25-14	900,336,004	7	\$356,189,048	\$49,315,500	\$52,166,600
PORVENIR	230301	800,224,808	8	\$1,489,203,822	\$208,863,800	\$220,224,300
PROTECCION	230201	800,229,739	0	\$381,472,526	\$53,939,000	\$56,704,600
SKANDIA	230901	800,253,055	2	\$308,389,051	\$42,322,800	\$46,604,100
Total (AFP:5)				\$2,712,169,793	\$379,217,800	\$401,867,900

Altos Ejecutivos

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

Inversiones en infraestructuras

En nuestras instalaciones realizamos constante mantenimiento de los espacios para que todo nuestro equipo disfrute de varios ambientes, desarrollamos actividades que hagan sentir a gusto a nuestro equipo de trabajo, seguros de que su bienestar aportara en el éxito de la compañía.

Las instalaciones cuentan con cafetería cómoda y totalmente dotada, con una zona al aire libre donde podrán encontrar comida saludable para mejorar la calidad de vida del personal. Contamos con gimnasio y salas de descanso, las cuales están enfocadas en mejorar su salud tanto física como mental y la implementación de salas lúdicas en donde encontrar una serie de actividades didácticas o donde puedan aprovechar un tiempo para disfrutar un libro.



Resaltando la importancia del trabajo en equipo contamos en los cuatro pisos de nuestras instalaciones con amplias y cómodas salas de reuniones, los puestos de trabajo (escritorios y oficinas) facilitan la interacción del personal con el fin de mejorar el clima organizacional y generar lazos de apoyo. Contamos con un auditorio principal con una capacidad para más de 90 personas en el cual podrán atender reuniones y realizar eventos corporativos. También se cuenta con casilleros, puntos responsables para realizar la correcta disposición de sus residuos, puntos de impresión en cada uno de los pisos y parqueaderos para sus carros, motos o bicicletas, todo pensando en la comodidad y productividad de nuestro equipo.

Las instalaciones están estratégicamente ubicadas, permitiéndoles acceder a servicios de restaurantes en los alrededores de la zona franca, como lo son: el Terminal de Carga Bogotá, P.I. Los Nogales, Centro Empresarial Metropolitano, Parque Guadalajara entre otros. Así mismo contamos con diferentes entidades financieras.

La decoración está inspirada en nuestro planeta y el cuidado que se le debe dar a este, por eso nuestro primer piso está enfocado en nuestro glaciar, un ambiente fresco, el segundo piso inspirado en la tierra, cuenta con una gama de naranjas y grises que emanan a esta, los terceros representan nuestros bosques y vegetación por lo tanto se podrá observar que el color que lo prevalece es el verde, y por último el cuarto piso representa el agua que nos refresca cada día. Ya que nuestras políticas y programas están regidos por la sostenibilidad, esto lo quisimos representar también en nuestras instalaciones; implementamos el concepto de arquitectura bioclimática, en donde realizamos estudios para poder obtener el mayor aprovechamiento de las grandes alturas que manejamos, los materiales de construcción empleados y una gran cantidad de ventanas que en conjunto generan un sistema de ventilación natural lo cual nos ayuda a mantener el edificio fresco sin la implementación de equipos de ventilación mecánica. Los grandes ventanales del edificio nos proveen de luz natural en las horas del día sin necesidad del uso de iluminación artificial y en los casos que son necesarios utilizamos nuestros bombillos de bajo consumos que son amigables con el medio ambiente. Por otro lado, nuestros baños cuentan con griferías push las cuales controlan el desperdicio de agua, sanitarios ahorradores y un sistema de recolección de aguas lluvias.





Impactos económicos indirectos Significativos

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

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

Ambiental: Nuestro edificio es un ejemplo para a otros empresarios sobre los beneficios de las construcciones sostenibles a nivel ambiente, económico y de salud ocupacional.

Un impacto negativo ambiental es que al haber más empresas en el sector la contaminación por el transporte se incrementa, sin embargo, incentivamos en nuestros trabajadores el uso de transporte público y movilidad sostenible sin dejar de estudiar otras maneras de reducir la huella de carbono.

Gasto en Proveedores

El total de las compras de la compañía fue aproximadamente de 133 mil millones de pesos.

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

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

SAGRLAFT recoge las medidas preventivas de CANAL DIGITAL, encaminadas al control del riesgo de lavado de activos (LA), de la financiación del terrorismo (FT) y el contrabando; a través de un análisis de los procesos internos y externos que pueden estar expuestos a estos delitos, buscando minimizar los riesgos de la empresa.

Este sistema tiene en cuenta la difusión y participación de nuestros grupos de interés. El 100% de los colaboradores al ingresar a formar parte del equipo de trabajo son capacitados sobre nuestro sistema SAGRLAFT y sus deberes para el cumplimiento de este, en el año se realiza una charla a todos los colaboradores en donde los contextualizamos nuevamente y se informa si se han realizado algunos cambios.



Canal Digital S.A.

DISTRIBUIDOR MAYORISTA



AMBIENTAL



Materiales utilizados

Dando ejemplo a nuestros grupos de interés y por nuestro compromiso por mejorar la calidad ambiental y reintegrar a la cadena productiva y/o darle una disposición final adecuada los residuos que generamos realizamos la separación y reciclaje de estos.

Los productos son embalados por su fabricante llegan a la empresa embalados y así mismo se venden. Los residuos aprovechables se comercializan con gestores finales autorizados quienes entregan la certificación correspondiente.

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

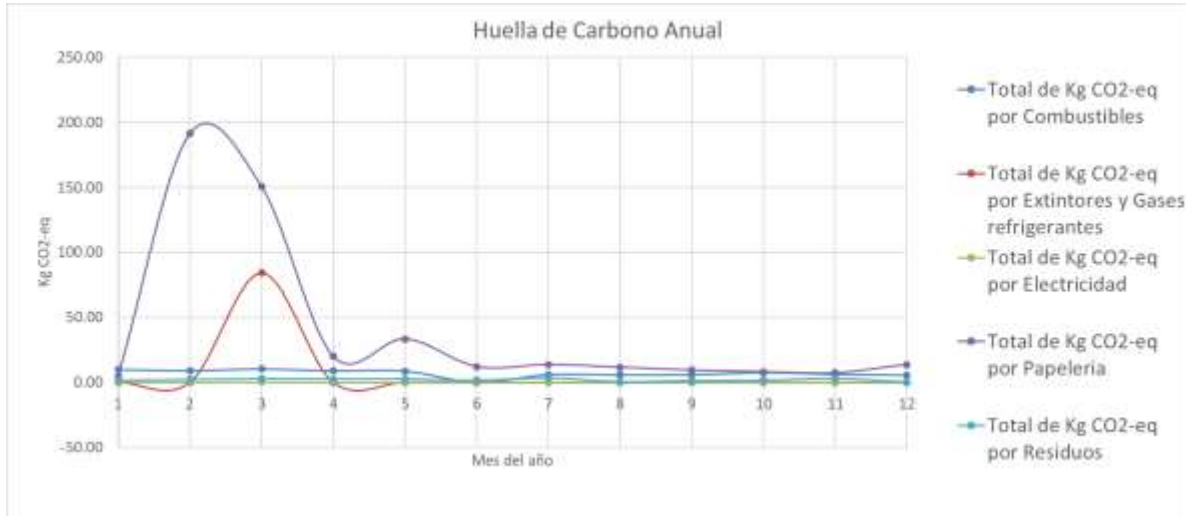
Nuestra Huella de Carbono

Estamos comprometidos a bajar los índices de CO2 producidos por la organización a través de diferentes conversatorios, campañas, planes y programas, donde involucramos a todos los colaboradores en la consecución de los objetivos.

Adicionalmente contamos con una app donde a través de misiones dirigidas invitamos a los colaboradores a realizar acciones off line donde vemos el compromiso y hacemos seguimiento de la huella de carbono con el fin de reducir cada año un porcentaje mayor.



HUELLA DE CARBONO EN SEDES ADMINISTRATIVAS 2020



Gestión Ambiental

Uno de los objetivos del programa de gestión ambiental es reducir los consumos de agua y energía. Por medio de campañas de sensibilización, tomando acciones concretas, para este año desde el home office.

Con la ejecución del programa de gestión ambiental con el que contamos en la actualidad, contribuimos a la reducción del consumo de energía y agua por medio de campañas de sensibilización, acciones concretas e incentivos a través de beneficios. Se ejecutaron las siguientes acciones:

- Señales informativas en espacios comunes generando cultura de apagar el interruptor. (Baños, Cafetería, Salas de reunión)
- Apagando e iluminando: Durante la jornada laboral en la hora de almuerzo se apagan todas las luces de la sede administrativa utilizando únicamente la luz natural.

- **Desconéctate:** el 90% de los trabajadores cuenta con equipos portátiles que no requieren estar conectados a la energía durante la jornada laboral, solo se cargan las baterías en los espacios que se requiere, de igual manera los colaboradores deben pagar sus equipos de cómputo y desconectarlos de las tomas corriente, generando una cultura de ahorro.
- Implementamos una app de misiones que nos ayuda a medir la huella de acciones concretas de ahorro de cada uno de los colaboradores, donde por cada misión realizada pueden obtener beneficios.
- Debido a las cuarentenas, muchos de los indicadores que llevamos para medir la huella de carbonos se vieron impactados positivamente, sin embargo en el 2021 se continuara con la labor de medición dado que a partir de abril el 80% de la organización realizó sus labores desde el hogar.
- Nuestras oficinas cuentan con un sistema solar fotovoltaico que inyecta a la red energía proveniente de fuentes renovables no convencionales lo cual mejora y reduce nuestra huella de carbono.

Conciencia sobre el uso del agua

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

Gestión de residuos

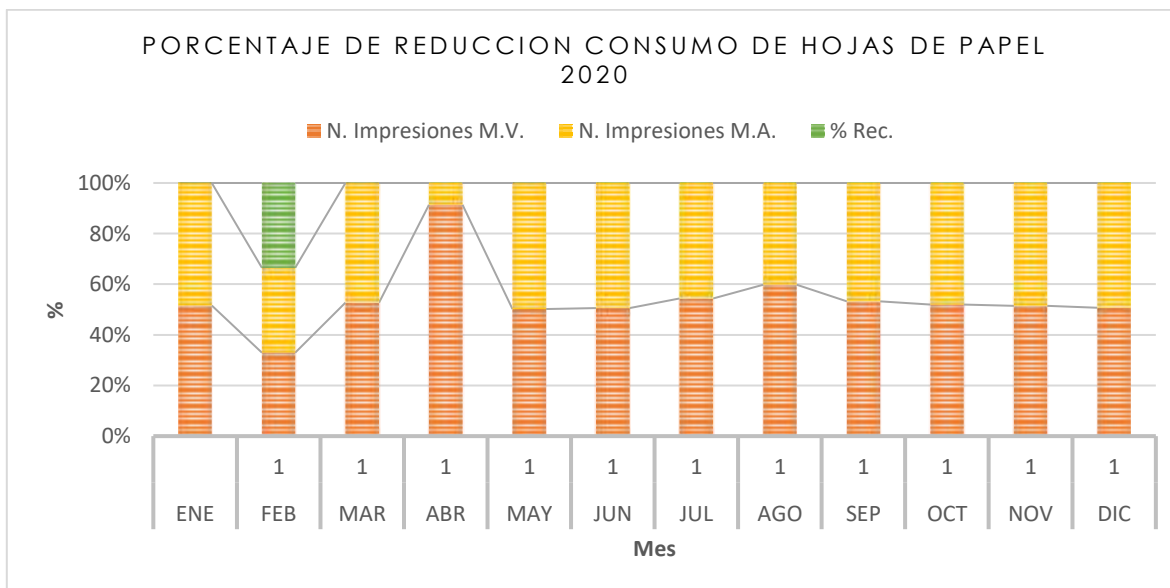
Nuestras instalaciones cuenta con la infraestructura y equipo que permite separar los residuos correctamente, nos enfocamos en la educación ambiental ya que evidenciamos que la fallas se deben principalmente a un tema cultural.



Tenemos canecas para residuos orgánicos, vidrio, papel o plástico, puntos responsables para disponer de Residuos tecnológicos, en cada piso se tienen los puntos para separar el papel y el plástico. Canal Digital logró durante el 2020 la segregación y disposición final adecuada de 32 Toneladas de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos y se reacondicionaron más de 70 toneladas a través del programa digital green.

Reducción de impresión

Contamos con 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, esto nos ha permitido emitir correos corporativos a las personas que están teniendo una cantidad exagerada de impresiones y concientizarla sobre las consecuencias.



Manejo Ambiental de RAEES: DIGITAL GREEN

Desde el año 2012 nació el programa de pos consumo Digital Green, el cual se creó como una iniciativa para minimizar por medio de 6 objetivos de desarrollo sostenible el impacto que ha generado el ser humano a partir de los procesos industriales, en nuestro caso y por nuestra razón de ser, la comercialización de tecnología.

La recolección de RAEE ha sido en toneladas:

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
20 T	94 T	160 T	139 T	34 T	27 T	106 T

Total:

580 Toneladas

Cumplimiento Ambiental

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





SOCIAL



Nuevas Contrataciones

Número total y tasa de nuevas contrataciones durante el periodo reportado (2020), por grupo de edad, género y región.

Ingresos 2020 Por Edad-Género

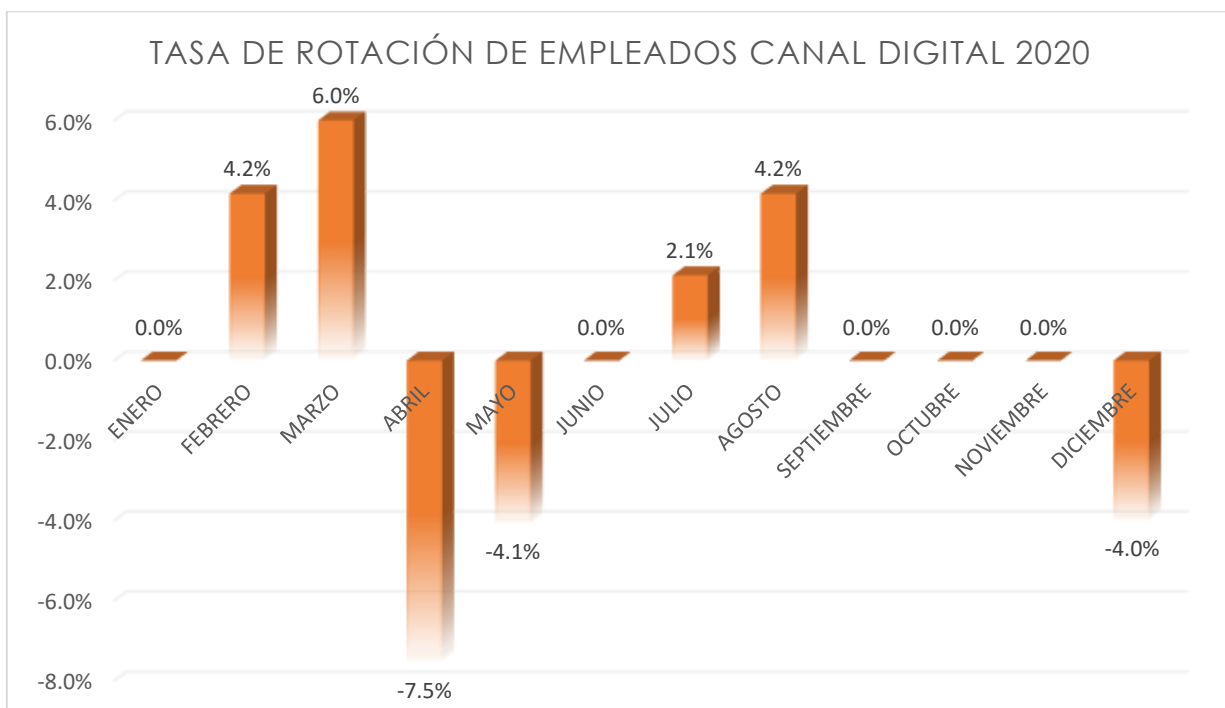
RANGO DE EDAD	CANAL	
	MUJERES	HOMBRES
<30	1	0
30-50	0	2
>50	0	0
TOTAL	1	2

Ingresos 2020 por región-genero

REGION	CANAL	
	MUJERES	HOMBRES
NORTE	1	0
OCCIDENTE	0	0
SUR	0	0
CENTRO	0	2
TOTAL	1	2



Tasa de rotación del personal



Beneficios a empleados de tiempo completo

Contamos con un Plan de Beneficios, donde los colaboradores podían disfrutar de Bonos, Convenios o Auxilios

BONOS:

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



a. Convenios

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

b. Auxilios

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

El esquema de beneficios tiene por objeto reconocer a nuestros colaboradores espacios y condiciones que mejoren su calidad de vida. Dichos beneficios no constituyen una obligación legal, sino que se otorgan por mera liberalidad.

Bono cumpleaños



Este bono consta de tener la tarde libre



Bono quinquenio

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

Auxilio matrimonio



El colaborador puede reclamar un bono del 40.67 % de un SLMMV con ocasión a la celebración de su matrimonio y la oportunidad de disfrutar 3 días hábiles concedidos por la compañía.



Bono tarde libre

Siempre es importante tener espacios para compartir con amigos o con familia por eso este bono busca tener una tarde libre con ellos. Este beneficio solo podrá ser redimido a través del cumplimiento de las misiones de la aplicación Real Hero al cual los trabajadores tienen acceso. A este bono solo se puede acceder 2 veces en el año.

Voluntariado SAVAPT



Todos podemos participar de las jornadas de voluntariado corporativo que se desarrollan dentro de la compañía. Por tanto, se permitirá la participación dentro del horario laboral en dichos eventos.



Tiempo de Navidad y Fin de Año

La navidad y fin de año es una época para compartir con los seres queridos, por eso la compañía dependiendo de las fechas en las que cae 24 de diciembre y 31 de diciembre acordará y aprobará con su jefe inmediato un tiempo libre si requiere este espacio.



Bono Reconocemos

Somos una compañía que constantemente busca innovar tanto en sus procesos como en nuevas y mejores herramientas para el funcionamiento integral. Por lo anterior, este bono busca incentivar la generación y elaboración de proyectos innovadores con el programa “Quality Awards” entregando a los ganadores un premio sorpresa y el acompañamiento continuo.



Bono motocicleta o bicicleta eléctrica

Se otorgará un descuento del 15% para los colaboradores interesados en adquirir una motocicleta o bicicleta eléctrica. Así, ayudamos a contribuir con la movilidad de los colaboradores, pero más importante a reducir la huella de carbono personal.

Medicina pre-pagada



Consiste en un plan de medicina preparada al que podemos acceder con un precio especial dentro del PLAN PLUS COLSANITAS.



Convenio Teatro Nacional La Castellana

La compañía cuenta con un “Tiquechera” con el 20% de descuento en la boletería del teatro para las diferentes funciones que se ofrecen, los colaboradores pueden acceder a este beneficio cuantas veces así lo requiera y el número de boletas que desee.

Convenio CAFAM Plan PISE y tarjeta multiservicios



Cada colaborador está afiliado a la caja de compensación de Cafam y se encuentra identificado con la tarjeta respectiva, la cual permite acceder a descuentos 10% en Carulla, Éxito, Surtimax todos los viernes y otros dependiendo del mes. Además, contamos con un convenio de Salud PISE con CAFAM para ofrecer a los colaboradores un plan complementario de medicina.



Auxilio por Nacimiento

La llegada de un nuevo integrante de la familia es motivo de orgullo, por eso la compañía da un auxilio por nacimiento de 40.67 % de un SLMMV.

Auxilio Educativo



Comprende un auxilio que busca apoyar a los colaboradores en su educación formal. Aplican restricciones y condiciones.

Beneficios a los colaboradores

Todos los empleados de la organización son a tiempo completo. En el año 2020 se tenía como beneficio principal una póliza de vida colectiva. También se generó un único bono por fin de año, el cual fue equivalente a un salario adicional.

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

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

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

Permiso Parental

En Canal Digital en el año 2020 no se tomaron permiso de maternidad de paternidad.

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

Canal Digital	
Mujeres	Hombres
1	0

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

Canal Digital	
Mujeres	Hombres
1	0

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

Canal Digital	
Mujeres	Hombres
1	0

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

Canal Digital	
Mujeres	Hombres
1	0

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

Canal Digital		
Genero	Retorno	Tasa Retención
Mujeres	1	100%
Hombres	0	0%

Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

Para informar a sus colaboradores y representantes sobre los cambios operacionales significativos la empresa establece al menos un mes de anterioridad al cambio. En el año 2020 se empezó a consolidar la alianza con Ingram Micro, por lo tanto, se le notificó al personal la posible compra de Canal Digital por un mayorista internacional. Sin embargo, dicho acuerdo no se llevó a cabo en 2020, se consolidó en el año 2021.

Salud y Seguridad en el trabajo

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



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

Accidentalidad

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AREA	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1	CT1
No de Accidentes	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
No de Días de Incapacidad	15	1	12	15	8	0	0	0	12	0	0	0
No de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No de Trabajadores	48	50	53	49	47	47	48	50	50	50	50	48
Horas Hombre Trabajadas	7776	8100	8586	7938	7614	7614	7776	8100	8100	8100	8100	7776
No de Investigaciones Realizadas	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

No tuvimos muertes por Accidentes de Trabajo o enfermedades laborales

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

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



Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos

No procede, al no tener sindicatos

Formación y enseñanza

Promedio de horas de entrenamiento

Promedio General por empleado: 10 Horas/mes



Hombres:
2020: 9.5 horas

Mujeres:
2020: 9.5 horas



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

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

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

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



General 98%

Femenino 99%



Masculino 98%



Diversidad e Igualdad de oportunidades.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Órganos de gobierno

<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
47%	53%

Rango De Edad	Porcentaje
< 30 años	35%
30 - 50 años	64%
> 50 años	1%

Categoría Laboral	Total	Mujeres	Hombres
Gerencias Y Directivos	23	40%	60%
Mandos Medios	3	66%	33%
Operativo Y Técnicos	22	57%	43%

Categoría Laboral	Total	< 30 Años	30 - 50 Años	> 50 Años
Gerencias Y Directivos	23	57%	39%	4%
Mandos Medios	3	67%	33%	0%
Operativo Y Técnicos	22	76%	24%	0%

Salario

Ratio de salario

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

CATEGORÍA LABORA	RATIO SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES
GERENCIAS Y DIRECTIVOS	\$6.000.000 - \$15.000.000	\$20.000.000
MANDOS MEDIOS	\$2.500.000 - \$6.000.000	\$6.000.000
OPERATIVO Y TECNICOS	\$1.000.000 - \$2.500.000	\$1.000.000 - \$2.500.000

Casos de discriminación y Acciones correctivas

No procede, en este momento Canal Digital no tiene ningún caso de discriminación. El ente que rige estos casos dentro de la organización es el Comité de Convivencia, quien no reporta casos de discriminación en el periodo del año 2020.



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

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

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

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

Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas

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



Tabla de contenido GRI

Tema	Indicador	Contenido	Respuesta	Página
GRI 102- Contenidos Generales				
Perfil de la organización	102-1	Nombre de la organización	Nuestra Organización	8
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Nuestra Organización	10
	102-3	Ubicación de la sede	Cubrimiento	11
	102-4	Ubicación de las operaciones	Cubrimiento	11
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Propiedad y forma Jurídica	12
	102-6	Mercados servidos	Clientes	11
	102-7	Tamaño de la organización	Perfil de la organización	12
	102-8	Información sobre colaboradores y otros trabajadores	Nuestros trabajadores	14
	102-9	Cadena de suministro	Cadena de Abastecimiento	14
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cambios Trascendentales	15
	102-11	Principio o enfoque de precaución	Gestión de Riesgo	16
	102-12	Iniciativas externas	Iniciativas Externas	18
	102-13	Afiliación a asociaciones	Asociaciones	18
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Mensaje CEO	4
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Tres Grandes Retos	21
Ética e Integridad	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Nuestros Valores y Principios	22-23
Gobernanza	102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	32
Grupos de Interés	102-40	Lista de grupos de interés	Grupos de Interés	29
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Acuerdos de negociación colectiva	25
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Involucramiento de nuestros grupos de interés	27-28
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Involucramiento de nuestros 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	Estados financieros	33	
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Contenido y Cobertura	34	
	102-47	Lista de temas materiales	Análisis de Materialidad	35	
	102-48	Corrección de la información	Modificación de Información	35	
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Modificación de Información	35	
	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	36	
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Preguntas del Informe	36	
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Elaborando el segundo reporte-GRI	36	
	102-55	Índice de contenidos GRI	Índice de indicadores GRI	36	
	102-56	Verificación externa	Verificación externa	36	
	GRI 103 - Enfoque de Gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Nuestra estrategia de sostenibilidad	37-39
		103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Enfoque de Gestión	39
103-3		Evaluación del enfoque de gestión	Nuestra estrategia de sostenibilidad	40-41	
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	44-45	

	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Impactos económicos indirectos Significativos	46
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Gasto en Proveedores	47
	205	Anticorrupción	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	47
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	49
	302-1 302-4	Energía	Nuestra Huella de Carbono	49-53
	307	Cumplimiento Ambiental	Cumplimiento Ambiental	54-55
GRI 400 Social				
Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Nuevas Contrataciones	55-66
	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	56-61
	401-3	Permiso Parental	Permiso Parental	62-63
Relaciones Trabajador-Empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	63
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	63-64
	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	64
	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.	64
	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	65

Formación y Enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Promedio de horas de entrenamiento	65
	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.	66
	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	66
Diversidad e Igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	67
	405 - 2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Salario	67-68
No discriminación	406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Casos de discriminación y Acciones correctivas	68
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	407 - 1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	69
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.	69
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	69