

DESEMPEÑO SOCIAL



APORTE AL DESARROLLO SOCIAL

(GRI 401-1, GRI 401 -2, GRI 401 -3, GRI 402 -1, C1.3, C1.3a, W6.4, W6.4a, F4.3, F4.3a, C1.3,C1.3a)

Uno de los principales impactos positivos de Compumax, a nivel local, es la generación de aproximadamente 100 empleos directos en condiciones justas, en concordancia con el ODS 8 ‘Trabajo Decente y Crecimiento Económico’. Sin embargo, su compromiso con el talento humano va más allá del cumplimiento de la legislación vigente en el país de operación; en este caso, Colombia centra su atención en estrategias de relacionamiento que permiten aportar a su bienestar y desarrollo integral.

Dichas estrategias de relacionamiento son lideradas por la Dirección de Gestión Humana, la cual monitorea constantemente los perfiles y necesidades de los colaboradores, así como su desempeño y condiciones de salud.

Estos monitoreos han permitido a la empresa consolidar un plan de beneficios acorde a las necesidades de los colaboradores, generando un equilibrio entre el factor salarial y el salario emocional, una de las principales fuentes de motivación y felicidad en el trabajo.

El plan de beneficios motiva y apoya a todos los colaboradores permanentes y temporales en sus proyectos de vida, haciendo uso de los siguientes componentes:

Incentivos económicos:

- Bonificación mensual para líderes de procesos, de acuerdo al cumplimiento de indicadores de gestión.
- Comisiones por ventas.
- Bonificaciones por labores puntuales que impliquen aumento en la carga laboral.

- Incremento salarial anual y/o en el momento en que se presente un ascenso.

Incentivos no económicos que aportan al salario emocional:

- Flexibilidad para otorgar permisos personales, citas médicas, licencias remuneradas y no remuneradas.
- Celebraciones en fechas especiales como Halloween, Navidad y el Día del Amor y la Amistad.
- Detalles de cumpleaños.
- Salidas de integración.
- Programas de capacitación.
- Charlas en habilidades blandas y realización de pausas activas.
- Puntualidad en los pagos de nómina, seguridad social, primas y cesantías.
- Vacaciones concertadas entre el trabajador y la empresa.
- Posibilidad de *home office* para cargos que permitan esta modalidad y sean aprobados por los jefes directos, de acuerdo a las necesidades del negocio.
- Asesoría legal en temas pensionales.

Adicional a estos beneficios, Compumax es una empresa que fomenta un clima organizacional favorable para el trabajo, así como ambientes que incentivan el desarrollo constante de la innovación en sus colaboradores.

En cuanto a la cobertura del plan de beneficios, se encuentra que la empresa focaliza los siguientes beneficios en los colaboradores permanentes:

- Bonificaciones por cumplimiento de metas.
- Flexibilidad en permisos y licencias remuneradas y no remuneradas.
- Salarios por encima del SMMLV en perfiles operativos.
- Salidas de integración.
- Programas de capacitación.

Los trabajadores temporales son contratados dando cumplimiento a la normatividad del país de operación (Colombia), y son vinculados a la empresa, siendo beneficiados por más del 50 % del paquete de beneficios que la empresa tiene para todos los colaboradores.

En el gráfico de rotación de personal temporal se pueden identificar los meses en los que fue necesario contratar este personal, con el fin de atender las necesidades de operación durante el periodo de reporte.

Aunque esta proporción de trabajadores temporales es inferior a los permanentes de la organización, la Dirección de Gestión Humana atiende sus necesidades con la misma rigurosidad que la de los colaboradores permanentes.

Es importante mencionar que Compumax, desde sus lineamientos de inclusión y respeto por la diversidad, brinda a sus colaboradores un ambiente de trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades para su desarrollo personal y profesional.

Con relación a las organizaciones sindicales, Compumax respeta el libre derecho a la asociación de sus trabajadores, como lo estipula en el reglamento interno de la organización. No obstante, no ha sido necesario la conformación del mismo debido a:

- Las condiciones de trabajo brindadas por la organización.
- Los canales de comunicación y participación habilitados.

Estos beneficios han garantizado entender y atender las necesidades del grupo de interés más importante para la compañía.

Por otro lado, para el periodo de reporte no se presentaron casos que requirieran de permiso parental.

En cuanto a los periodos minimos de notificación sobre cambios operacionales, la empresa no tiene estandarizada esta práctica. Sin embargo, en concordancia con los estándares GRI, establece un compromiso para definirla e implementarla.

Las buenas prácticas laborales de la organización le permiten tener bajo nivel de rotación en el personal vinculado permanentemente, siendo estas prácticas un factor determinante para la retención del talento en la organización.

En concordancia con los estándares CDP, Compumax se compromete a estructurar una línea de incentivos para sus empleados y directivos que motiven el desarrollo de iniciativas innovadoras, con el propósito de contribuir a la mitigación del cambio climático y la adaptación de la organización a las nuevas necesidades de los clientes.

De esta manera, la empresa busca incentivar al talento humano que brinde aportes significativos en las siguientes líneas de acción:

- Contribución a la mitigación y adaptación al cambio climático.
- Fortalecimiento del relacionamiento de la cadena de suministro, en cumplimiento con los estandares GRI y CDP.
- Cuidado de los bosques y la biodiversidad.
- Prácticas que propendan por la seguridad hídrica.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403- 1 , GRI 403- 2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10)

La seguridad y salud de los trabajadores y de todas las partes interesadas de la compañía, siempre han sido un pilar estratégico para la organización, es por esto que son parte de los asuntos materiales y de la estrategia de sostenibilidad, tal como aparece relacionado a continuación:

Desempeño Social	<u>Protección de la seguridad y la salud de las partes interesadas.</u> <u>Cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.</u> <u>Acciones para la protección de los derechos humanos de todas las partes interesadas.</u> <u>Acciones con comunidades vulnerables.</u>
-------------------------	--

De esta manera, en concordancia con los asuntos materiales para la organización, Compumax ha centrado su atención en el cuidado y la protección de la salud de su talento humano, integrándolo al sistema de gestión de la compañía.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Compumax cumple con los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, los cuales son aplicados a todos los procesos y trabajadores de la empresa.

A continuación, se relacionan las principales acciones desarrolladas para dar cumplimiento a la legislación existente en el país de operación del negocio:

- Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles a

través del formato FGSST-04 Matriz IPEVR.

- Investigación de accidentes teniendo en cuenta los criterios establecidos en el decreto 1072 de 2015 y la documentación en el formato FGSST-01, 'Formato de investigación de accidentes'.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. La entidad contratada de medicina laboral, encargada de realizar el proceso, emite una cláusula de confidencialidad y de custodia de las historias clínicas.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) el cual sesiona cada mes.
- Comité de Convivencia Laboral que sesiona de forma trimestral.
- 'Formato reporte de hallazgos S.I.G.-FGSST-07' disponible en el módulo de FORZA. Esta hoja permite reportar actos inseguros, condiciones inseguras y demás situaciones desfavorables.
- Plan de formación, el cual contiene temas de seguridad y salud en el trabajo a nivel general, incluyendo procesos de capacitación para la brigada de emergencias, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral.
- Envío de información para el cuidado de la salud a través de correo electrónico o en el grupo de Whatsapp corporativo.
- Afiliación a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para todos los trabajadores.
- Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Todos los trabajadores están contemplados en los procesos de prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad de los trabajadores.

Este sistema permite monitorear la gestión adelantada por la empresa para la seguridad y salud de sus trabajadores, además de identificar accidentes y enfermedades laborales.

De esta manera, durante el periodo de reporte no se presentaron:

- Accidentes de trabajo fatales.
- Fallecimientos resultado de una dolencia o enfermedad laboral.
- Dolencias y enfermedades laborales registrables.

Sin embargo, durante este mismo periodo, se registraron tres (3) accidentes de trabajo, los cuales fueron atendidos con debida diligencia, procurando siempre la atención oportuna y la recuperación de los colaboradores.

FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

(GRI 404 - 1 , GRI 404-2 , GRI 404-3)

Compumax es una empresa comprometida con el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Es por esto que, durante el año de reporte, desarrolla un programa de capacitación robusto, arrojando los siguientes resultados:

TABLA 2

Promedio de horas de capacitación

Promedio cantidad de horas	2.640
Promedio cantidad de horas por empleado	48

Es de mencionar que la empresa no tiene incluido dentro de su plan de formación el tema de derechos humanos. Sin embargo, en concordancia con los estándares GRI se establece el compromiso de incluir este tema en el plan de formación.

En cuanto a la evaluación de desempeño, es un proceso liderado por la Dirección de Gestión Humana, con una cobertura del 100 % del personal permanente vinculado a la organización.

Este proceso es desarrollado por los jefes inmediatos de manera anual, reportando sus resultados a talento humano para el análisis de las evaluaciones y gestión de acciones para la mejora continua.

Actualmente, la empresa no cuenta con programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición. No obstante, se establece el compromiso de definirlo e implementarlo.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1)

Una de las fortalezas de Compumax en el desempeño social es su compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades, viéndose este reflejado en los porcentajes de distribución por género de sus colaboradores, en las siguientes figuras.

FIGURA 1: *Porcentaje de los trabajadores por género*



Tal como se evidencia en la figura 1, la brecha entre hombres y mujeres colaboradores de la organización, corresponde a tan solo el 8 %. No obstante, desde la Dirección de Gestión Humana, se realiza un monitoreo desagregado en concordancia con la categorización de cargos y la escala jerárquica de la organización, observando las siguientes dinámicas:

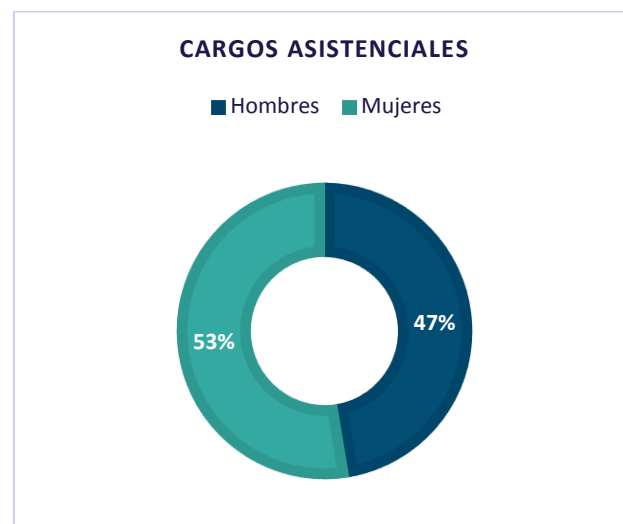
En los cargos operativos se encuentra una mayor presencia de hombres para el desarrollo de dichas actividades, como se puede evidenciar en la figura 2.

FIGURA 2: *Distribución por género en cargos operativos*



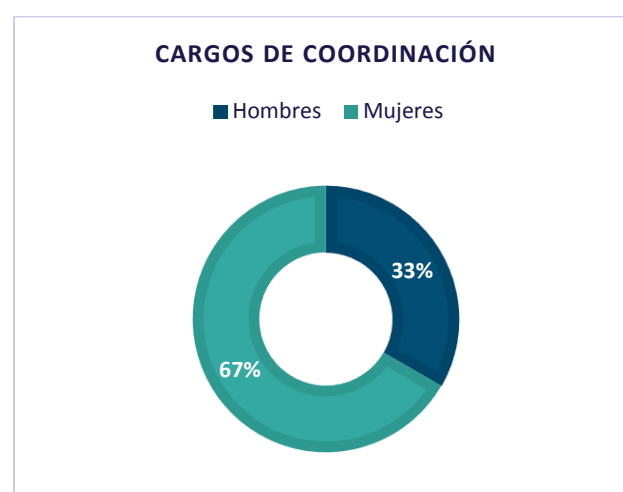
Esto se ve compensado en la categoría de cargos asistenciales, donde se encuentra una mayor presencia de mujeres, lo cual se evidencia en la figura 3.

FIGURA 3: *Distribución por género en cargos asistenciales*



Al revisar los cargos de coordinación también se encuentra una inclinación hacia el género femenino, un poco más marcada que en la categoría anterior, representada en la figura 4.

FIGURA 4: *Distribución por género en cargos de coordinación*



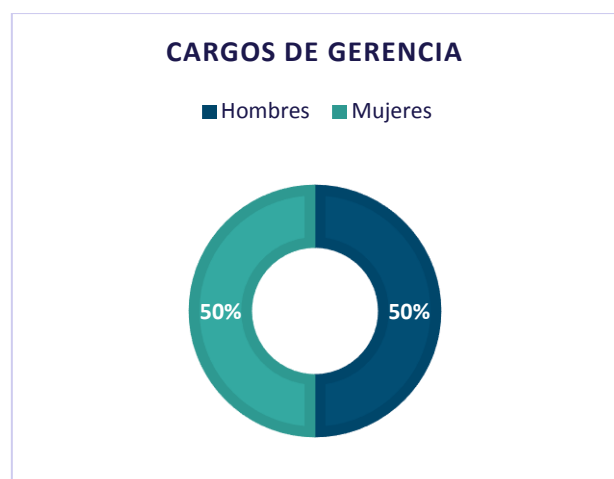
Estas inclinaciones se encuentran relacionadas directamente a las características de los cargos, en adición a la afinidad con los planes de desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Con relación a los cargos de dirección (figura 5) y alta dirección (figura 6) de la compañía, se evidencia un equilibrio entre el número de hombres y mujeres que aportan su talento a estas áreas de desempeño.

FIGURA 5: *Distribución por género en cargos de dirección*



FIGURA 6: *Distribución por género en cargos de gerencia*



Este análisis por categoría de cargos en la organización nos permite evidenciar cifras muy cercanas entre hombres y mujeres, así como sus compensaciones y variaciones entre categorías.

En cuanto a la proporción entre salario básico y remuneración de mujeres y hombres, se encuentra que, tomando como base el salario más bajo reportado para el periodo, este se encuentra en un 21 % por encima del SMMLV. Este mismo porcentaje aplica para hombres y

mujeres ya que la empresa no determina el salario de acuerdo al género; de esta manera, existe equidad entre los salarios del personal masculino y el femenino.

La empresa no registra incidentes de discriminación y cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, cuyos integrantes y funciones son conocidos por todo el personal. Este comité se encuentra capacitado para abordar cualquier situación de discriminación que se pudiera presentar.

DERECHOS HUMANOS Y CADENA DE SUMINISTRO

(GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 410-1 , GRI 411-1, GRI 412 -1, GRI 412-2, GRI 412-3)

Compumax, desde su compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, manifiesta a sus grupos de interés, a través de los medios de comunicación corporativos, su compromiso con el respeto a los derechos laborales y al libre derecho de asociación y negociación colectiva.

Como se menciona al inicio del capítulo, a la fecha no se han constituido organizaciones sindicales por parte de los trabajadores directos de la compañía.

Con relación a la cadena de suministro, Compumax se encuentra trabajando en la formulación de un programa de proveedores que le permita identificar los riesgos de vulneración a derechos humanos y laborales, así como las acciones que la compañía puede desarrollar desde su alcance para la disminución de los riesgos indirectos para el negocio, entre los que se encuentran:

- El trabajo infantil en la fabricación de insumos para el ensamble de computadores.
- El trabajo forzoso como práctica laboral de los proveedores extranjeros.
- La vulneración del libre derecho a la asociación en el personal contratado por los proveedores.

Adicionalmente, Compumax se encuentra estructurando procesos de evaluación y reevaluación de los proveedores antiguos, que incluyan criterios de no vulneración de derechos humanos y laborales.

De acuerdo a la revisión realizada por la empresa, en concordancia con los estándares GRI, Compumax no encuentra reportes o hallazgos relacionados con su cadena de suministro referidos a:

- Vulneración de derechos humanos de su cadena de suministro.
- Trabajo forzado y trabajo infantil de sus proveedores.
- Incidentes por violación a los derechos humanos de pueblos indígenas.
- Operaciones objeto de revisiones de DD.HH.
- Personal de seguridad para ser capacitado en derechos humanos.

COMUNIDADES LOCALES

(GRI 413- 1, GRI 413-2, F6.7)

Compumax desarrolla sus operaciones dentro de parques industriales, evitando así las afectaciones a comunidades aledañas.

Debido a las características de los lugares de operación directa del negocio, la compañía no tiene contacto con comunidades locales que requieran consultas, programas para la medición de impactos o procesos de participación comunitaria.

Por esta razón, la operación de la empresa no genera perjuicios en los siguientes nichos de la población:

- Comunidades indígenas.
- Comunidades afro.
- Comunidades agricultoras.

La operación directa del negocio no genera impactos en la deforestación y la seguridad hídrica, por lo tanto dentro del alcance de la empresa no se encuentra desarrollar programas para la mitigación de impactos forestales o hídricos con las comunidades.

No obstante, la empresa incluye, dentro de sus asuntos materiales, el apoyo a comunidades vulnerables para el desarrollo de programas sociales en el mediano plazo.

EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES

(GRI 414-1 , GRI 414-2, C12.1a)

Aunque la operación directa de la empresa no suscita impactos en las comunidades locales, para Compumax la gestión de su cadena de suministro se convierte en una prioridad. Es por esto que, en concordancia con los estándares CDP y GRI, se encuentra desarrollando una actualización a sus formatos de inscripción y evaluación de proveedores, con el propósito de:

- Exigir el compromiso de los proveedores con la no vulneración de derechos humanos y laborales.
- Exigir el cumplimiento de las políticas empresariales.
- Obtener mayor control y verificación con relación a las prácticas laborales y de protección al medio ambiente desarrolladas por los proveedores.
- Identificar proyectos que aporten a la mitigación del cambio climático, la

desforestación y la seguridad hídrica, en los que la empresa pueda participar.

RELACIONAMIENTO CON ENTIDADES PÚBLICAS

(GRI 415 -1, C12.3, C12.3a , C12.3b , C12.3c, C12.3d, C12.3e, C12.3f, C12.3g, W6.5)

En concordancia con su compromiso con la transparencia y la integralidad, Compumax no contribuye con partidos y/o representantes políticos, ni desarrolla ninguna contribución monetaria o en especie que pueda dar lugar a prácticas inadecuadas o que estén en contra de la Lucha Anticorrupción.

Actualmente, Compumax no pertenece a ninguna entidad gubernamental o no gubernamental que lidere iniciativas frente al cambio climático, la seguridad hídrica o la deforestación, que contribuya en la formulación de políticas para detener su impacto negativo.

RELACIONAMIENTO CON LOS CLIENTES

(GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 418 -1, SC1.1, SC1.2, SC1.3, SC1.4, SC1.4a)

Para Compumax la seguridad y la salud de sus partes interesadas es un asunto de vital importancia, es por esto que los productos que se comercializan no afectan la seguridad ni la salud de los usuarios.

Esto se puede evidenciar a través del registro de reclamaciones que se monitorea desde la Coordinación de Servicio al Cliente (SAC), en donde, a la fecha, no se registran casos de inconformidad o reclamación al respecto.

De igual manera, al realizar una revisión de las peticiones y reclamaciones de los usuarios, no se encuentran asuntos relacionados con violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos.

Compumax, dando cumplimiento a los estándares CDP, se encuentra realizando una revisión a la asignación de emisiones a sus clientes, en concordancia con el ciclo de vida del producto. Esta asignación permitirá medir la cantidad de GEI que se genera con el uso de los equipos comercializados, para establecer metas de reducción.

En este aspecto, es oportuno resaltar que algunos productos de Compumax cuentan con la certificación Energy Star para la eficiencia energética, iniciativa que le permite a los clientes una menor generación de GEI.

MARKETING Y ETIQUETADO

(GRI 417-1, 417-2, GRI 417 -3, SC4.1, SC4.1a, SC4.2a, SC4.2b, SC4.2c, SC4.2d, SC4.2e)

La compañía no debe dar cumplimiento a ninguna normativa para el etiquetado de productos, sin embargo, de manera voluntaria, se asigna a los productos una etiqueta de fabricación que contiene:

- Serial.
- Modelo de la máquina.
- Descripción de configuración del producto.

Esto con el propósito de brindar a los clientes mayor claridad de las especificaciones del equipo.

Al revisar el aplicativo FORZA de PQRS, se encuentra que no se han presentado incidentes de inconformidad con el etiquetado del

producto en el proceso comercial o con el cliente final.

Actualmente, y en el corto plazo, Compumax tiene programando un proceso de medición de huella de carbono, el cual permitirá identificar las toneladas de CO₂ equivalentes al número de productos comercializados por la empresa.

Una vez obtenida esta medición, se procederá a desarrollar el establecimiento de metas de mantenimiento o reducción en concordancia con la COP 26, a través de iniciativas individuales y colectivas que involucren a sus clientes y proveedores.

CUMPLIMIENTO SOCIOECÓNOMICO

(GRI 419-1)

Compumax ratifica su cumplimiento con las leyes y regulaciones de su país de operación, como principio fundamental para el desarrollo del negocio. Por tal motivo, a la fecha no ha recibido sanciones en materia de derechos laborales, derechos humanos, cuidado y protección del medio ambiente.