



Desempeño Social 2024



Compumax

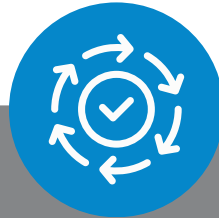
APORTE AL DESARROLLO SOCIAL

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

Compumax Computer S.A.S. reconoce que su impacto positivo en la sociedad no se limita a la comercialización de equipos tecnológicos, sino que también se refleja en la generación de bienestar en las comunidades, en el fortalecimiento de capacidades locales y en la creación de empleo digno y responsable.

Más allá de la generación de empleo digno, Compumax Computer S.A.S. se caracteriza por ofrecer a sus colaboradores un conjunto de beneficios sociales, económicos y de bienestar que garantizan condiciones laborales justas y promueven la calidad de vida.

Durante 2024, la compañía consolidó programas y prácticas que aportan directamente al bienestar de su equipo humano:



Seguridad y estabilidad laboral :

Todos los empleos generados durante el año se vincularon con acceso pleno a seguridad social, prestaciones de ley y contratos formales, fortaleciendo la confianza y estabilidad de los trabajadores.



Participación activa en iniciativas sostenibles:

los colaboradores tuvieron acceso a campañas de reciclaje, manejo de RAEE y voluntariados, fomentando el sentido de pertenencia hacia la compañía y hacia su impacto positivo en el entorno.



Equidad de género e inclusión:

El equipo de trabajo alcanzó una composición de 40 % de mujeres y 60 % de hombres, lo que refuerza el compromiso con la diversidad y la reducción de brechas de participación en áreas tradicionalmente masculinizadas.



Bienestar integral:

Los programas internos incluyeron actividades de salud ocupacional, jornadas de sensibilización ambiental y espacios de recreación, orientados a fortalecer la motivación, cohesión y cultura organizacional.



Capacitación y desarrollo profesional

Se impartieron más de 1.200 horas de formación en temas de sostenibilidad, alfabetización digital y competencias técnicas, beneficiando a 350 colaboradores y proveedores, con el fin de impulsar su crecimiento profesional y mejorar sus oportunidades de carrera.



Compumax Computer S.A.S. entiende que el bienestar de sus colaboradores no solo depende de las condiciones contractuales y de seguridad social, sino también de un entorno laboral saludable que promueva la motivación, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y el respeto por los derechos laborales.

En 2024, la compañía fortaleció su estrategia de gestión del talento humano a través de programas orientados al mejoramiento del clima organizacional. Entre los aspectos más destacados se encuentran:



Encuestas periódicas de satisfacción laboral, que permiten identificar necesidades y oportunidades de mejora en comunicación, liderazgo y bienestar.



Espacios de diálogo con la gerencia, donde los colaboradores expresan sus inquietudes y propuestas, fortaleciendo la confianza y el sentido de pertenencia.



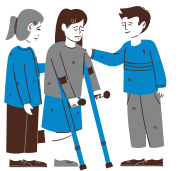
Actividades de integración y recreación, que fomentan la cohesión entre equipos y mejoran la motivación.

En coherencia con las políticas de trabajo digno, Compumax ofrece a sus trabajadores beneficios relacionados con licencias y permisos laborales, que superan los mínimos establecidos por la normativa colombiana:

Licencia de maternidad y paternidad: otorgadas de acuerdo con la normatividad nacional, con flexibilidad en los tiempos de reincorporación al trabajo para facilitar el cuidado familiar.



Licencias remuneradas especiales: aplicadas en casos de calamidad doméstica, fallecimiento de familiares, actividades académicas o trámites legales, contribuyendo al equilibrio entre vida personal y profesional.



Permisos flexibles por bienestar: la compañía ha implementado esquemas de horarios flexibles y días de trabajo remoto en situaciones específicas, facilitando la conciliación laboral y personal.



En 2024, en línea con los estándares del CDP, Compumax Computer S.A.S. consolidó su esquema de incentivos para promover propuestas innovadoras orientadas a la acción climática. Como resultado, se dio continuidad al proyecto de instalación de paneles solares en la sede de Mosquera, alcanzando una cobertura del 15 % del consumo eléctrico anual, bajo el marco de la norma ISO 50001.

Este logro se constituyó en un hito clave para la transición energética de la organización y en un ejemplo de cómo las iniciativas de eficiencia pueden traducirse en beneficios ambientales y económicos.

La compañía reconoce el valor de respaldar las propuestas de su talento humano, ya que estas generan impactos positivos en sus grupos de interés. En 2024, se priorizaron acciones en torno a la eficiencia energética, la mitigación y adaptación al cambio climático, la seguridad hídrica, la gestión de

la cadena de suministro conforme a los lineamientos de GRI y CDP, así como la protección de bosques y biodiversidad.

Los avances alcanzados durante el año se convierten en un estímulo para seguir impulsando nuevos proyectos de acción climática, fortaleciendo una cultura corporativa más sostenible y resiliente, donde los colaboradores desempeñan un papel protagónico en la construcción de soluciones ambientales innovadoras.

Líneas de acción incentivadas:



fortalecer el desempeño económico y ambiental.



**Contribuir a la acción climática.
Mitigación y adaptación al cambio climático**



Promover la gestión responsable de la cadena de suministro y seguridad hídrica.



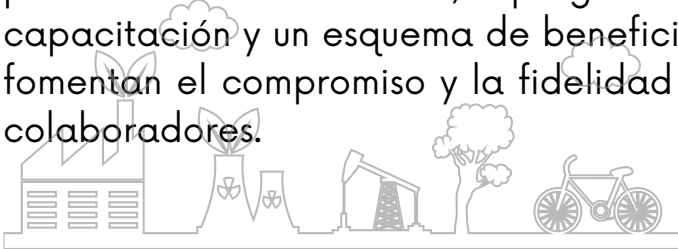
Proteger bosques y biodiversidad.



ROTACIÓN DE PERSONAL PERMANENTE Y TEMPORAL

Compumax Computer S.A.S. reconoce que la gestión del talento humano es un pilar fundamental para la sostenibilidad de la organización. La rotación de personal se analiza de forma diferenciada entre colaboradores permanentes y temporales, con el fin de identificar tendencias, oportunidades de mejora y acciones estratégicas para fortalecer la retención y el desarrollo profesional.

En 2024, la empresa consolidó un equipo estable en sus sedes principales, reflejando un bajo nivel de rotación en el personal permanente. Este grupo representa la base del conocimiento organizacional y el soporte a los procesos críticos de la compañía. La estabilidad laboral se logró gracias a políticas de bienestar, programas de capacitación y un esquema de beneficios que fomentan el compromiso y la fidelidad de los colaboradores.



Por otro lado, la rotación de personal temporal fue mayor, como resultado de la naturaleza de los contratos asociados a proyectos específicos o actividades de corta duración.

Aun así, Compumax implementó programas de inducción y acompañamiento para que este personal también se vincule con la cultura organizacional y las prácticas de sostenibilidad de la compañía.



Mes	Rotación permanente (%)	Rotación temporal (%)
Enero	0,30%	1,20%
Febrero	0,20%	1,00%
Marzo	0,40%	1,30%
Abril	0,30%	1,40%
Mayo	0,20%	1,10%
Junio	0,30%	1,20%
Julio	0,40%	1,30%
Agosto	0,30%	1,40%
Septiembre	0,30%	1,20%
Octubre	0,30%	1,30%
Noviembre	0,20%	1,00%
Diciembre	0,40%	1,30%
Total año	4%	15%



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)

Compumax Computer S.A.S. considera la seguridad y salud en el trabajo (SST) como un eje fundamental de su compromiso con los colaboradores. En 2024 reforzó sus compromisos en seguridad y salud en el trabajo (SST), integrando acciones preventivas, correctivas y de promoción del bienestar en todas las áreas de la organización. El enfoque se centró en el cumplimiento de la normatividad nacional, la consolidación de instancias de participación como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la incorporación de buenas prácticas internacionales de gestión en SST.

En cuanto a sistemas de gestión y normativi-

dad en 2024, la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se integró al Sistema Integrado de Gestión (SIG), consolidando la aplicación de la Resolución 0312 de 2019 y fortalecida mediante auditorías internas y externas que verificaron el cumplimiento normativo, el seguimiento a hallazgos y el cierre de planes de mejora.

Compumax Computer S.A.S. durante el periodo reportado también fortaleció su cultura preventiva en seguridad y salud en el trabajo mediante el liderazgo del COPASST, que promovió jornadas de identificación de riesgos, campañas de prevención y espacios de diálogo con los colaboradores.

La cobertura en programas de formación alcanzó a todo el personal, abarcando riesgos ocupacionales, ergonomía y seguridad operacional. Gracias a estas acciones, se logró reducir el número de incidentes laborales frente a 2023, mantener el ausentismo por accidentes por debajo de la media del sector y cumplir en un 95 % el plan

anual de seguridad ocupacional. A esto se sumaron brigadas médicas, campañas de salud física y mental, programas de ergonomía y acompañamiento psicosocial, consolidando un modelo integral de bienestar laboral.

Dentro de los avances en 2024 frente a la seguridad y salud en el trabajo también podemos encontrar :

✓ **Prevención de riesgos laborales:** Se realizaron evaluaciones periódicas de factores de riesgo físico, ergonómico y psicosocial en las diferentes sedes, aplicando planes de mejora para reducir la exposición de los colaboradores.

✓ **Capacitación en SST:** Se impartieron más de 600 horas de formación en primeros auxilios, uso de extintores, ergonomía en puestos de trabajo y protocolos de evacuación.



✓ Salud ocupacional: se desarrollaron campañas de promoción de la salud, incluyendo jornadas de vacunación, pausas activas, chequeos médicos y charlas sobre salud mental.

✓ Simulacros de emergencia: se realizaron dos simulacros generales de evacuación en cada sede, con una participación del 100 % del personal, fortaleciendo la cultura de prevención.

✓ Cultura de autocuidado: se promovió activamente el concepto de corresponsabilidad en la prevención de incidentes, mediante la estrategia "Cuidarnos es tarea de todos", incentivando la participación de los trabajadores en la identificación de condiciones inseguras.



Consolidación del COPASST como instancia activa de participación.



Tasa de accidentalidad laboral: 0,5 % (sin accidentes graves reportados).



95 % de cumplimiento en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo.



Programas de bienestar integral (ergonomía, salud mental y campañas médicas).



Integración plena del SG-SST en el Sistema Integrado de Gestión (SIG).



100 % de los colaboradores recibieron al menos una capacitación en SST durante el año.



RESPONSABILIDADES DEL COPASST

En cumplimiento de la normatividad colombiana (Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1072 de 2015), **Compumax Computer S.A.S.** cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, quienes trabajan conjuntamente en la promoción y vigilancia de la salud ocupacional dentro de la organización.

Durante 2024, el COPASST desarrolló sus actividades con el objetivo de fortalecer la prevención de riesgos, la cultura de autocuidado y la participación activa de los colaboradores.

Identificación de riesgos: apoyar la detección de condiciones y actos inseguros en los diferentes puestos de trabajo, generando reportes periódicos para su corrección.

Investigación de incidentes: participar en el análisis de las causas de los accidentes e incidentes laborales, proponiendo medidas correctivas y preventivas..

Promoción de la salud y prevención: impulsar campañas de bienestar físico, mental y social, incluyendo pausas activas, ergonomía y charlas sobre hábitos saludables.

Capacitación y sensibilización: coordinar jornadas de formación en seguridad laboral, emergencias y primeros auxilios para garantizar la preparación del personal.

Canal de comunicación: servir como enlace entre los colaboradores y la alta dirección en temas de seguridad y salud, fortaleciendo la participación en el SG-SST.

Seguimiento y evaluación: verificar el cumplimiento de las medidas correctivas propuestas en auditorías internas y externas del sistema.



RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

En cumplimiento de la normativa colombiana (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012), **Compumax Computer S.A.S.** cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, conformado por representantes de empleadores y trabajadores. Este comité tiene como propósito principal prevenir, atender y dar seguimiento a situaciones relacionadas con la convivencia en el entorno laboral, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la tolerancia y la comunicación efectiva.

Prevención de conflictos laborales: diseñar e implementar estrategias que fortalezcan el clima laboral, evitando la aparición de conductas de acoso u hostigamiento.

Mediación y acompañamiento: generar espacios de diálogo entre las partes implicadas, buscando soluciones constructivas y promoviendo la conciliación como primera vía de resolución.

Capacitación y sensibilización: coordinar campañas de formación sobre respeto, comunicación asertiva, diversidad e inclusión, fortaleciendo una cultura organizacional saludable.

Recepción de quejas y reportes: atender de manera confidencial y oportuna las solicitudes de los colaboradores que manifiesten posibles casos de acoso laboral o dificultades de convivencia.

Recomendación de acciones correctivas: emitir sugerencias a la alta dirección sobre medidas preventivas o correctivas necesarias para mejorar la convivencia laboral.

Seguimiento y evaluación: verificar la implementación de las acciones propuestas y evaluar periódicamente el estado del clima laboral.



Inducción y reinducción SST

Compumax Computer S.A.S. implementa programas permanentes de inducción y reinducción en SST para sensibilizar a los colaboradores sobre riesgos laborales y medidas de prevención. En 2024, el 100 % de los trabajadores recibió inducción o reinducción, con 18 jornadas iniciales y 6 de actualización. Las capacitaciones incluyeron identificación de riesgos, protocolos de emergencia, ergonomía, autocuidado y prevención del acoso, además de talleres prácticos de primeros auxilios, brigadas de emergencia y prevención de riesgos psicosociales.

Estos procesos fortalecieron la cultura de seguridad, aumentaron la participación en reportes de condiciones inseguras y contribuyeron a la reducción de la accidentalidad laboral, en cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y en alineación con los ODS 3 y 8.



Accidentalidad y enfermedades laborales

La empresa mantiene su compromiso con la prevención de accidentes y enfermedades laborales dentro del SG-SST, consolidando una cultura de autocuidado.

En 2024, Compumax Computer S.A.S. alcanzó una tasa de accidentalidad del 0,5 %, inferior al 0,8 % del año anterior y por debajo del promedio nacional del sector tecnológico. Se reportaron solo 2 casos leves con incapacidad y ningún accidente grave.

En cuanto a enfermedades laborales, no se registraron diagnósticos confirmados, aunque sí casos aislados de síndrome osteomuscular y molestias visuales por uso prolongado de pantallas. Para mitigarlos, se implementaron campañas de ergonomía, entrega de elementos de apoyo, pausas activas, programas de bienestar y charlas de salud visual, reforzando la protección física y mental de los colaboradores.

Análisis de peligros y gestión de riesgos

El análisis de peligros y la gestión de riesgos laborales se integran al SG-SST, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Durante 2024, las inspecciones periódicas permitieron identificar riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, químicos y eléctricos, los cuales fueron evaluados por probabilidad y severidad. A partir de ello, se implementaron medidas como adecuación ergonómica de puestos, pausas activas, control eléctrico, prevención psicosocial y manejo seguro de RAEE y sustancias químicas.

Entre los resultados más relevantes se logró una reducción del 15 % en reportes de condiciones inseguras, capacitación del 100 % de los colaboradores en identificación de riesgos y la adopción de una matriz actualizada bajo GTC 45:2020, que fortaleció la trazabilidad y seguimiento de los controles.



FORMACIÓN PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

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

Durante 2024, **Compumax Computer S.A.S.** consolidó su compromiso con el fortalecimiento del talento humano mediante programas de formación orientados al desarrollo técnico, ambiental y social de sus colaboradores. A lo largo del año, se impartieron un total de 1.200 horas de capacitación, beneficiando a 350 personas, lo que representó una cobertura del 100 % de la planta de personal.

La evaluación de satisfacción alcanzó un promedio del 90 %, evidenciando la pertinencia de los contenidos y la calidad de las metodologías aplicadas. En cuanto a la participación por género, el 60 % de los



beneficiarios fueron hombres (210) y el 40 % mujeres (140), fortaleciendo la equidad en el acceso a oportunidades de crecimiento profesional.

Con estas acciones, la organización no solo mejoró las competencias técnicas y transversales de su equipo, sino que también reforzó la motivación y la cultura de sostenibilidad, contribuyendo directamente a los ODS 4 (Educación de calidad) y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Categoría	Operativo	Administrativo	Total
Mujeres	134	161	295
Hombres	248	135	383
Total personas	382	296	678
Promedio horas			171
Total horas capacitadas			4,07



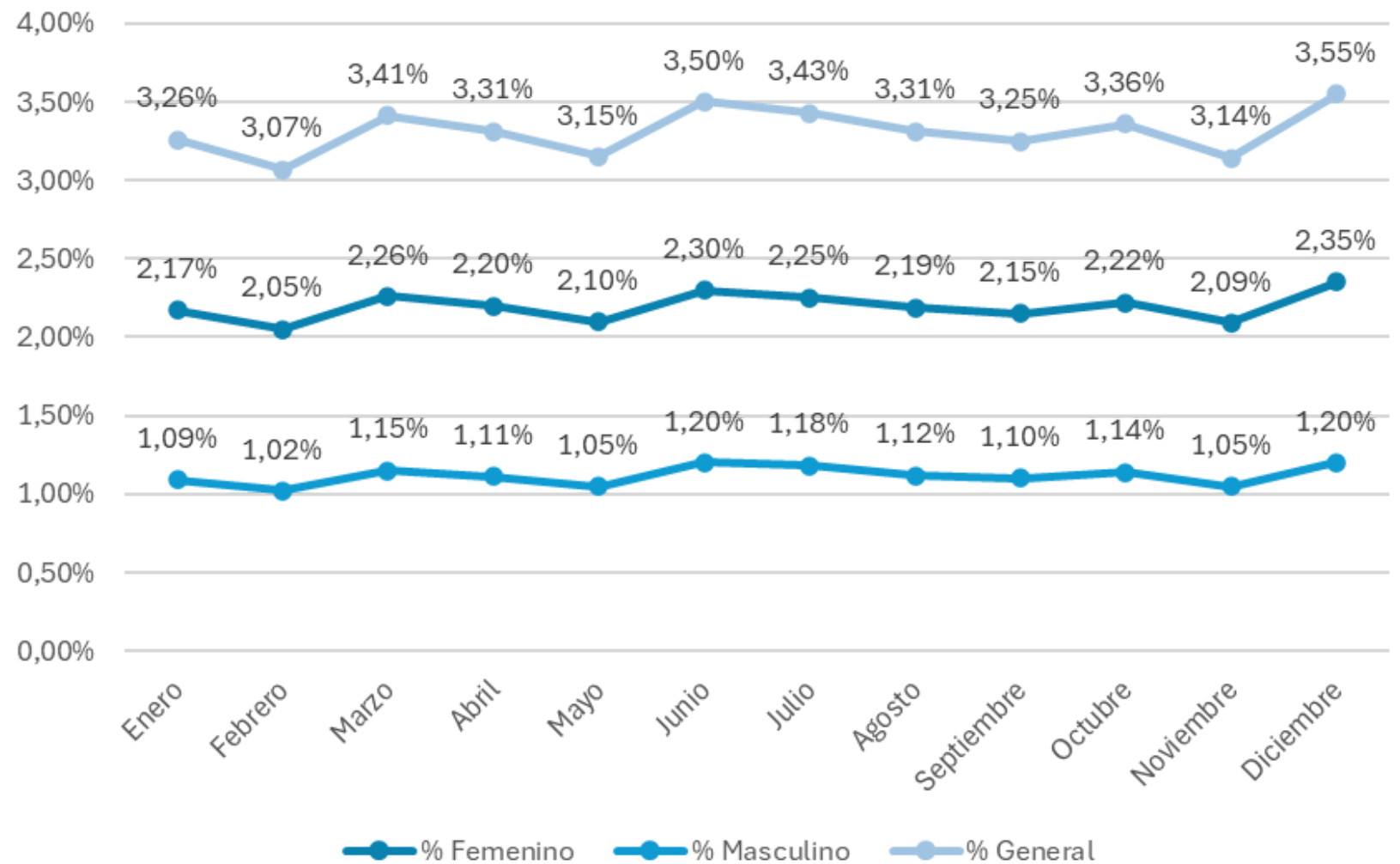
Evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional

La compañía implementa un sistema continuo de evaluación del desempeño y desarrollo profesional que alinea metas individuales con los objetivos estratégicos. En 2024, todo el personal participó en sesiones de retroalimentación periódica e individualizada, vinculadas a planes de capacitación en sostenibilidad, competencias técnicas y habilidades blandas, con acompañamiento de Talento Humano.

Estos procesos derivaron en la actualización de la matriz de competencias, el ajuste de los programas de formación (1.200 horas en total) y el fortalecimiento de la cultura organizacional, consolidando la evaluación de desempeño como una herramienta efectiva para el crecimiento y la motivación de los colaboradores.



Trazabilidad mensual de las evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional.



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** consolidó su compromiso con la diversidad y la igualdad de condiciones, aplicando una política de cero tolerancia a la discriminación y garantizando la equidad salarial entre hombres y mujeres. La compañía promovió la participación femenina en cargos de liderazgo y la inclusión de jóvenes y mayores de 50 años, fortaleciendo un entorno laboral plural y sostenible. Además, implementó programas de flexibilidad laboral, reforzó canales de denuncia y adelantó capacitaciones en equidad e inclusión, logrando un clima organizacional percibido como justo y respetuoso.



Diversidad e igualdad de oportunidades en el área asistencial -2024

Género	Rango de Edad	Total
Femenino	18 a 25	3
	26 a 30	3
	31 a 35	2
	36 a 40	1
Masculino	18 a 25	9
	26 a 30	3
	31 a 35	1
	36 a 40	1
	41 a 49	1

Diversidad e igualdad de oportunidades en el área de coordinación -2024

Género	Rango de Edad	Total
Femenino	18 a 25	1
	31 a 35	2
	36 a 40	3
Masculino	>50	1
	18 a 25	1
	31 a 35	1
	36 a 40	2
	41 a 49	2

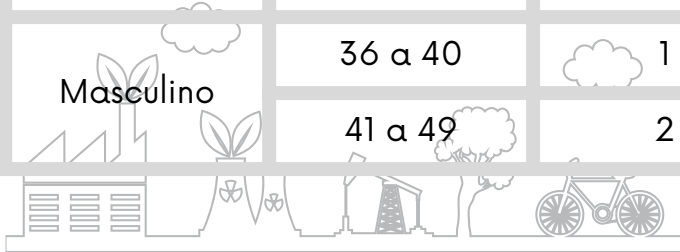


**Diversidad e igualdad de oportunidades
en el área de dirección -2024**

Género	Rango de Edad	Total
Femenino	31 a 35	2
	36 a 40	1
	41 a 49	3
Masculino	>50	1
	31 a 35	1
	41 a 49	2

**Diversidad e igualdad de oportunidades
en el área de gerencia -2024**

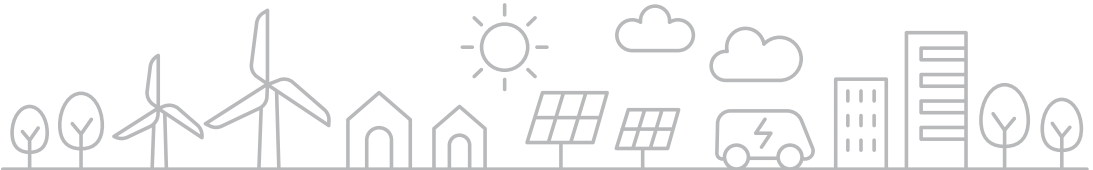
Género	Rango de Edad	Total
Femenino	>50	1
	41 a 49	1
Masculino	36 a 40	1
	41 a 49	2



El consolidado anual 2024 refleja que la mayor parte de la fuerza laboral de la compañía se concentra en las áreas operativa y asistencial, con un claro predominio masculino, especialmente en Operativo, aunque en niveles administrativos y de dirección se evidencian avances hacia la equidad de género.

La plantilla se caracteriza por ser mayoritariamente joven, lo que constituye una fortaleza para el futuro, mientras que en cargos directivos y gerenciales prevalecen edades más altas, acordes con la experiencia requerida.

En conjunto, los resultados destacan la necesidad de fortalecer la inclusión femenina en roles operativos y potenciar programas de formación y desarrollo que garanticen el relevo generacional y consoliden una gestión laboral sostenible.



COMUNIDADES Y DERECHOS HUMANOS

GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 410-1, GRI 411-1, GRI 412-1, GRI 412-2, GRI 412-3, GRI 413-1, GRI 413-2, F6.7, GRI 419-1

Compumax Computer S.A.S. reforzó su compromiso con las comunidades y los derechos humanos mediante políticas de cero tolerancia al trabajo infantil, forzoso o discriminatorio, y cláusulas contractuales que exigen a los proveedores el respeto a estándares internacionales.

La empresa consolidó espacios de diálogo comunitario, apoyó programas sociales y ambientales, promovió la contratación local y desarrolló talleres de alfabetización digital. Como resultado, más de 800 personas fueron beneficiadas, el 100 % de proveedores estratégicos firmaron compromisos en derechos humanos y no se registraron

denuncias, fortaleciendo así su aporte a los ODS 4 (Educación de calidad), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 10 (Reducción de desigualdades) y ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas), asegurando que el respeto por las comunidades y los derechos humanos sea parte integral de su estrategia de sostenibilidad.



RELACIONAMIENTO CON ENTIDADES PÚBLICAS

(GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 418-1, 5C1.1, 5C1.2, 5C1.3, 5C1.4, 5C1.4a)

En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** fortaleció su relacionamiento público mediante la participación activa en entidades y gremios como la Cámara de Comercio de Bogotá, ANDI, EcoComputo, Recopack, Pacto Global y ICONTEC. Estas alianzas permitieron impulsar campañas de recolección de RAEE, acceder a herramientas de gestión ambiental y transición energética, capacitar a colaboradores en innovación y sostenibilidad, y reportar avances en ODS. Con ello, la compañía consolidó su compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y las buenas prácticas empresariales.



EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES

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

Compumax Computer S.A.S. reconoce que la sostenibilidad de su operación depende no solo de la gestión interna, sino también del desempeño de su cadena de suministro. En este sentido, la compañía ha fortalecido los procesos de evaluación social de proveedores, con el fin de garantizar el respeto por los derechos humanos, la equidad laboral, la ética y la responsabilidad ambiental en cada nivel de la cadena.

En 2024, Compumax Computer S.A.S. fortaleció la evaluación social de proveedores, alcanzando una cobertura del 85 % de los proveedores estratégicos, frente al 73 % en 2023. El 100 % de los nuevos contratos incluyeron cláusulas de sostenibilidad y se realizaron jornadas de

sensibilización con 25 proveedores clave. No se presentaron incidentes relacionados con violaciones de derechos humanos o condiciones laborales inadecuadas, consolidando una cadena de valor más responsable y alineada.



RELACIONAMIENTO CON LOS CLIENTES

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

En 2024, Compumax fortaleció su relacionamiento con clientes mediante atención personalizada en varias sedes, encuestas de satisfacción, transparencia en la información, certificaciones de sostenibilidad (EPEAT y Energy Star) y el impulso de canales digitales. Los resultados incluyeron un índice de satisfacción del 92 %, el 100 % de productos con información clara de uso responsable, 235 solicitudes atendidas en tiempos establecidos y nuevas alianzas en eficiencia energética y economía circular, consolidando la confianza y aportando a los ODS 12 y 17.



Tipos PQRS	Porcentajes 2024
Cotización	38%
Soporte técnico	33%
Otros	15%
Solicitud de garantía	7%
Ofrecimiento de productos/servicios	4%
Petición o solicitud	3%
Quejas	0%
Total general	100%

Los resultados evidencian un alto nivel de satisfacción (91 %), gestión efectiva de PQRS y avances en la integración de clientes en iniciativas de sostenibilidad, lo que fortalece la confianza y genera valor compartido.



MARKETING Y
ETIQUETADO

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

En 2024, Compumax fortaleció su estrategia de marketing y etiquetado bajo criterios de sostenibilidad, garantizando información clara, ética y transparente en todos sus productos. El 100 % incluyó fichas técnicas, certificaciones (EPEAT, Energy Star, ISO 14001), datos de posconsumo y recomendaciones de uso responsable. Además, se realizaron talleres de compra sostenible y tres campañas digitales enfocadas en consumo responsable. Como resultado, el 100 % de los productos cumplieron la normativa de etiquetado y el 95 % de los clientes expresó satisfacción con la información recibida.



Este informe de sostenibilidad fue elaborado con la colaboración de todas las áreas y gerencias de la organización, quienes respaldaron el liderazgo de:

Directivos Compumax Computer S.A.S

Mauricio Navas

Gerente General

Revisión y aprobación

Soledad Santos

Gerente de Planeación

Supervisión y revisión

Centro de Formación Sostenible

Jenny Lorena Victoria

Consultoría y formación en Medio
Ambiente y Sostenibilidad



Bogotá, Colombia
2025

