



Capítulo 4

2022

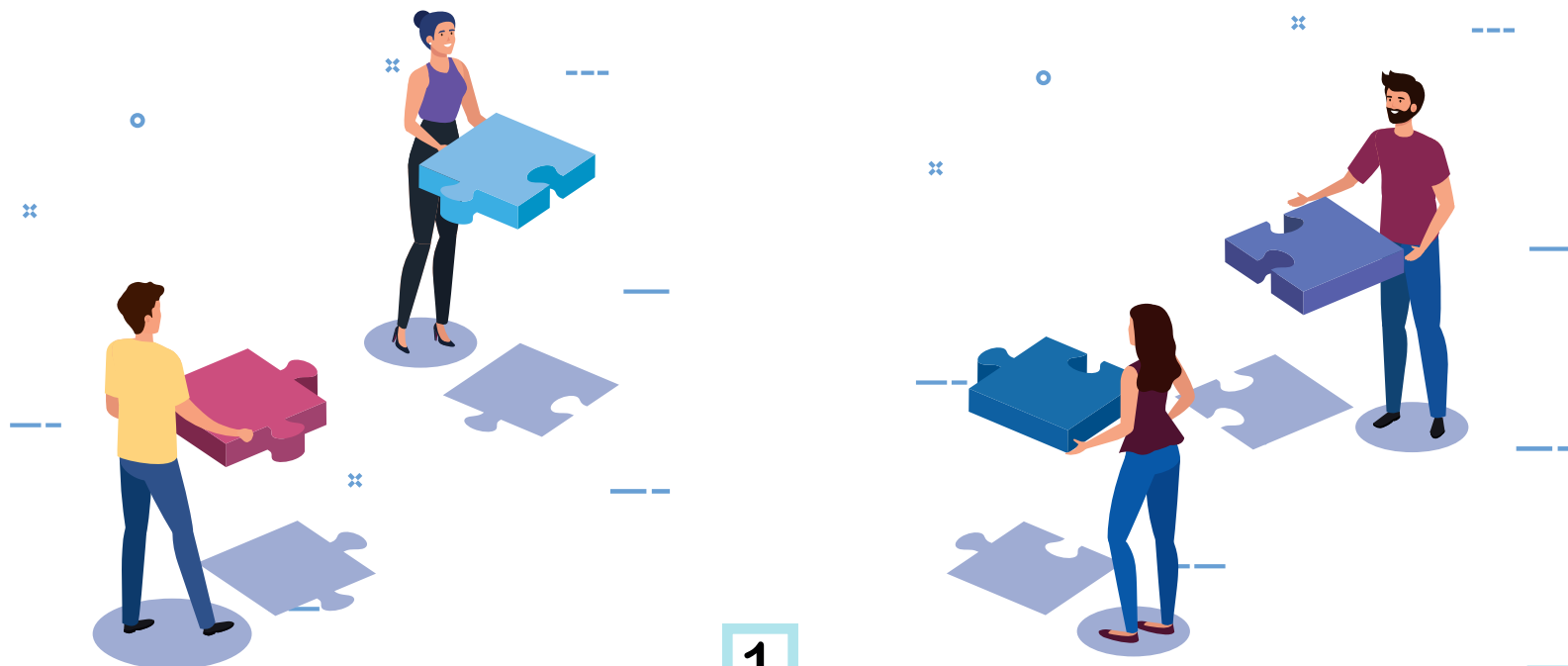
Desempeño Social

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)

Durante su trayectoria empresarial, Compumax Computer S.A.S. ha garantizado que sus conductas empresariales aporten al desarrollo social de los lugares en los que opera a nivel nacional. La compañía comprende que el desarrollo humano de sus colaboradores aporta un gran valor a la construcción de sociedad, por lo tanto, se esfuerza por garantizar una contratación justa que respete los derechos humanos, en concordancia con el Objetivo del Desarrollo Sostenible número 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Adicionalmente, es consciente del gran aporte a la sociedad al incentivar y promover las competencias de su talento humano y sus condiciones de bienestar, lo cual permite mayores oportunidades para su crecimiento personal y profesional, que se traduce en profesionales más responsables socialmente y con herramientas para aportar al desarrollo del país con un pensamiento innovador.



De esta manera, Compumax da cumplimiento al plan de beneficios para el talento humano establecido dentro de la legislación laboral del país de operación, el cual contiene:



Adicionalmente, Compumax Computer S.A.S. busca, a través de la coordinación de talento humano, generar incentivos adicionales a los que son reglamentarios por ley en el país de operación, los cuales buscan mejorar sus condiciones de bienestar y sus oportunidades de desarrollo profesional. Entre los más destacados se mencionan los siguientes:



Bonificaciones
por cumplimiento
de metas.



Salarios por
encima del MMLV
en perfiles operativos.



Salidas de
integración.

Descanso remunerado
por cumpleaños
o graduación.



Flexibilidad en permisos y
licencias remuneradas y
no remuneradas.



Auxilios
educativos.



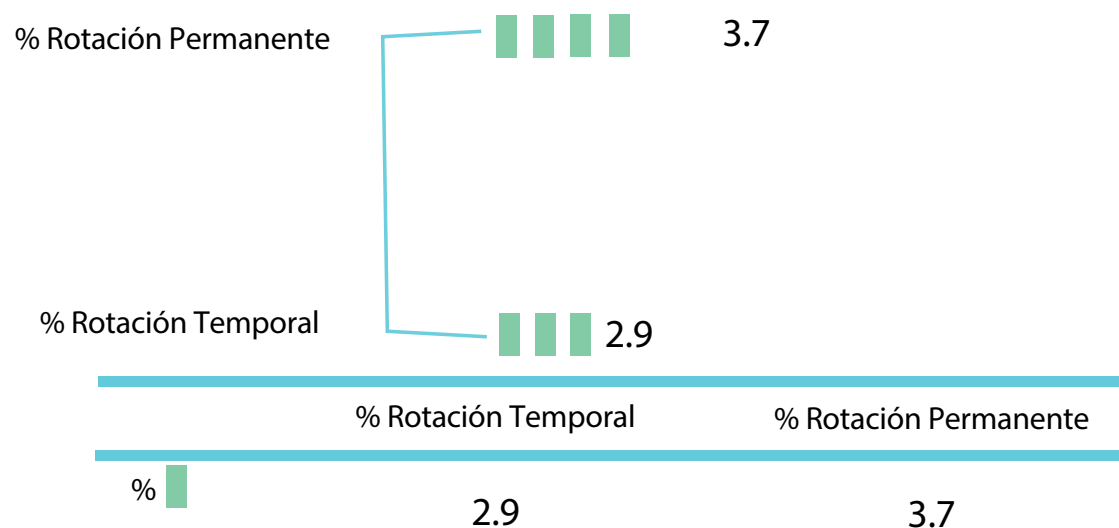
Celebración de
fechas especiales.

En cuanto a los periodos mínimos y la notificación sobre cambios operacionales, la compañía cuenta con un procedimiento de Gestión del Cambio PGS-26, el cual tiene como objetivo establecer los lineamientos para realizar de manera planificada los cambios que puedan afectar el Sistema Integrado de Gestión, identificando los peligros y riesgos, aspectos ambientales, de seguridad y salud en el trabajo, condiciones energéticas, aspectos normativos, consecuencias potenciales para la compañía, disponibilidad de recursos y asignación de responsabilidades.

Un aspecto relevante para mencionar es el monitoreo constante que se hace a las necesidades del talento humano y sus indicadores de rotación por tipo de contratación, tal como se evidencia a continuación:

Rotación anual por modalidad de contratación	%
% Rotación Permanente	2,9
% Rotación Temporal	3,7

Rotación anual por modalidad de contratación



Estos indicadores evidencian una baja rotación de personal de la compañía, aún más en el caso de los contratos permanentes, donde se registra un 2,98 % de rotación. Paralelamente, es interesante revisar el porcentaje de rotación de los contratos temporales, pues se encuentra que la variación anual no supera el 4 %. Esto permite observar que la compañía proporciona a sus colaboradores buenos niveles de estabilidad laboral, a pesar de la condición de los contratos temporales cuya duración depende de los proyectos adicionales que la compañía deba atender, así como de su frecuencia, todo en respuesta a los requerimientos del mercado.

Es importante mencionar que Compumax Computer S.A.S., 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. Para esto, la Coordinación de Gestión humana atiende las necesidades del personal temporal con la misma rigurosidad que tiene establecida para los trabajadores con contratación permanente. Por otro lado, es preciso mencionar que para el periodo de reporte no se presentaron casos que requirieran un permiso parental.

Con relación a las organizaciones sindicales, Compumax respeta el libre derecho a la asociación de sus trabajadores, como lo estipula en su reglamento interno. No obstante, es necesario añadir que no ha sido necesaria la conformación de un sindicato debido a:

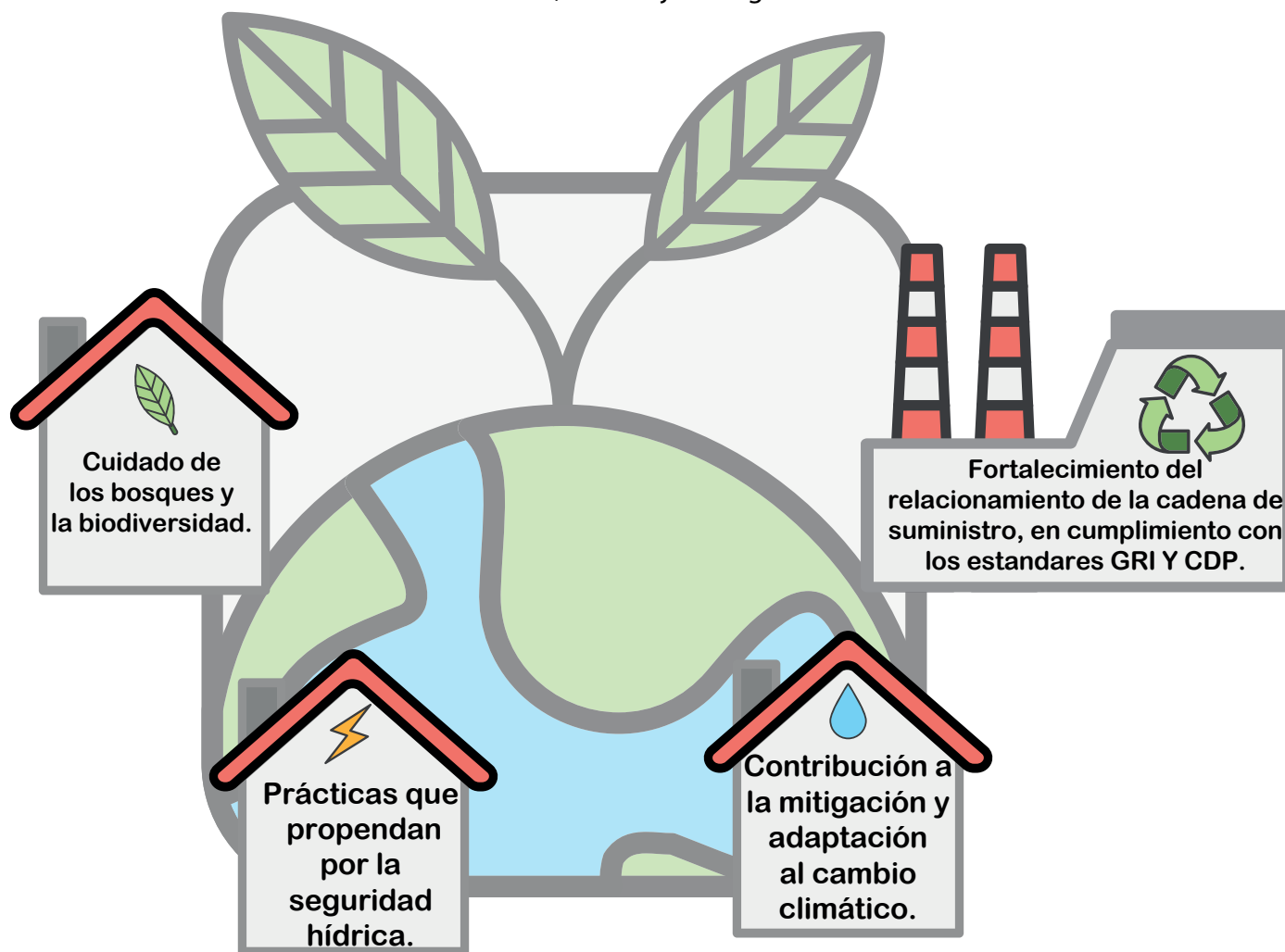


Los canales de comunicación y participación habilitados.



Las condiciones de trabajo brindadas por la organización.

Compumax Computer S.A.S., en armonía con los estándares CDP, continúa trabajando en la estructuración de una línea de incentivos para sus empleados y directivos que motive 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, todo bajo las siguientes líneas de acción:



GESTIÓN EN 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, GRI 404 -1)

Compumax Computer S.A.S., en cumplimiento con las disposiciones legales del país de operación, cuida y protege la salud de sus trabajadores implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cumple con los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Gobierno Nacional.

Es relevante mencionar que todos los programas del sistema tienen alcance para los trabajadores permanentes y temporales, así como la totalidad de actividades y centros de trabajo. Adicionalmente, la compañía se encuentra en proceso de implementación de la norma ISO 45001:2018, la cual complementa la normatividad existente en el país.

En concordancia con los lineamientos brindados, Compumax Computer S.A.S. estableció el procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, lo cual permite tener un minucioso registro sistematizado de los tipos de riesgo existentes para los cargos que se desempeñan en la organización, en cumplimiento de sus actividades empresariales. Esta información permanece registrada en el formato FGSST-04 MATRIZ IPEVR.

Para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización asigna un responsable, el cual cumple con la competencia exigida con la normatividad colombiana. Lo anterior permite el establecimiento y desarrollo de programas de gestión en términos de riesgos significativos, como el programa de gestión de riesgo psicosocial y biomecánico.

En cuanto a la participación de los colaboradores en los asuntos laborales, se tiene establecido el Procedimiento de Participación y Consulta PGSST-03, en el cual se establecen los mecanismos de comunicación, ya sea por medio de comités como COPASST y CCL, o por medios internos de comunicación para que los colaboradores escalen situaciones que tengan que ver con Seguridad y Salud en el trabajo. Adicionalmente, la compañía cuenta con la tarjeta de reportes SIG FGSST-07 para el reporte de actos y condiciones inseguras, la cual está disponible en el módulo de FORZA.

De esta manera, se han establecido políticas, programas y procedimientos enfocados en la prevención y mitigación de riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores, los cuales tienen como punto de partida la afiliación a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de todos los colaboradores a partir del momento de contratación. Así mismo, se realizan y ejecutan actividades de sensibilización y promoción de la salud a todos los trabajadores.

Sensibilización
constante mediante
correo electrónico o en
el grupo de WhatsApp.



Aplicación de la batería de riesgo
psicosocial a todos los trabajadores.

Semana de la Salud
y Sostenibilidad



En el marco de la implementación del SG-SST, Compumax Computer S.A.S. ejecuta el plan de Formación, Inducción y Reinducción, donde se relacionan temas de seguridad y salud en el trabajo a nivel general y temas específicos para la brigada de emergencias, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral. Esto se complementa con la sensibilización sobre los peligros y riesgos mediante correo electrónico o en el grupo de WhatsApp corporativo.

A continuación, se relacionan otras actividades desarrolladas que se consideran relevantes durante el periodo de reporte:

La investigación de accidentes se realiza teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y se deja documentada en el formato FGSST-01 FORMATO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.



Se realizan los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, donde la entidad que realiza el proceso emite una cláusula de confidencialidad y de custodia de las historias clínicas



Se realizan a todos los trabajadores encuestas de sintomatología, así como la identificación de riesgo psicosocial a través de los mecanismos establecidos en la normatividad colombiana.



Contamos con programas de Prevención y gestión de riesgos.



Compumax Computer S.A.S. cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual sesiona mensualmente, y con el Comité de Convivencia Laboral, que se reúne de forma trimestral, lo anterior de conformidad con la legislación colombiana.

A continuación, se mencionan las responsabilidades del COPASST dentro de la organización:

- Apoyar el desarrollo de las actividades de promoción y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Apoyar la inspección de áreas de trabajo, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por el personal.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.
- Apoyar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio.
- Participar en la planificación de las auditorías y generar recomendaciones de mejoramiento del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

En cuanto a las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral en la organización, se resaltan los siguientes:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la organización.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- Presentar a la alta dirección un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité, que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la organización.

En cuanto a los temas de accidentalidad y enfermedades profesionales, se encuentran indicadores de baja ocurrencia y gravedad, los cuales son registrados en el sistema con corte anual.

	2021		2022
Accidentes laborales graves	2		1
Accidentes laborales leves	0		0
Enfermedades profesionales	0		0

De esta manera, se evidencia que Compumax Computer S.A.S. no ha tenido accidentes fatales, enfermedades profesionales ni fallecimientos resultantes de dolencias laborales. Por otro lado, se encuentra que la accidentalidad presentada corresponde a lesiones musculares y craneales de carácter leve.

No obstante, la causa de esta accidentalidad leve ha sido analizada de conformidad a lo reglamentado y en concordancia con la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles IPEVR. Esta investigación de los accidentes permitió identificar la necesidad de brindar a los colaboradores capacitación en cuanto a la manipulación de cargas.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

(GRI 404-2, GRI 404-3)

Compumax Computer S.A.S., a través de su Coordinación de Talento Humano, realiza las evaluaciones de desempeño a sus colaboradores durante el periodo de reporte, implementando la siguiente dinámica durante el año:

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
● Asistencial		1		6	1	3	1			1	3	1
● Coordinación				3		2	2		2	2	1	2
● Dirección				2		1		1	2	3	1	
● Gerencia												
● Operativo				1	2	1		1	1			1

Durante el proceso de evaluaciones de desempeño se contó con la participación de los jefes inmediatos de cada cargo, quienes establecieron diálogos asertivos y participativos con el personal, permitiendo identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar o fortalecer.

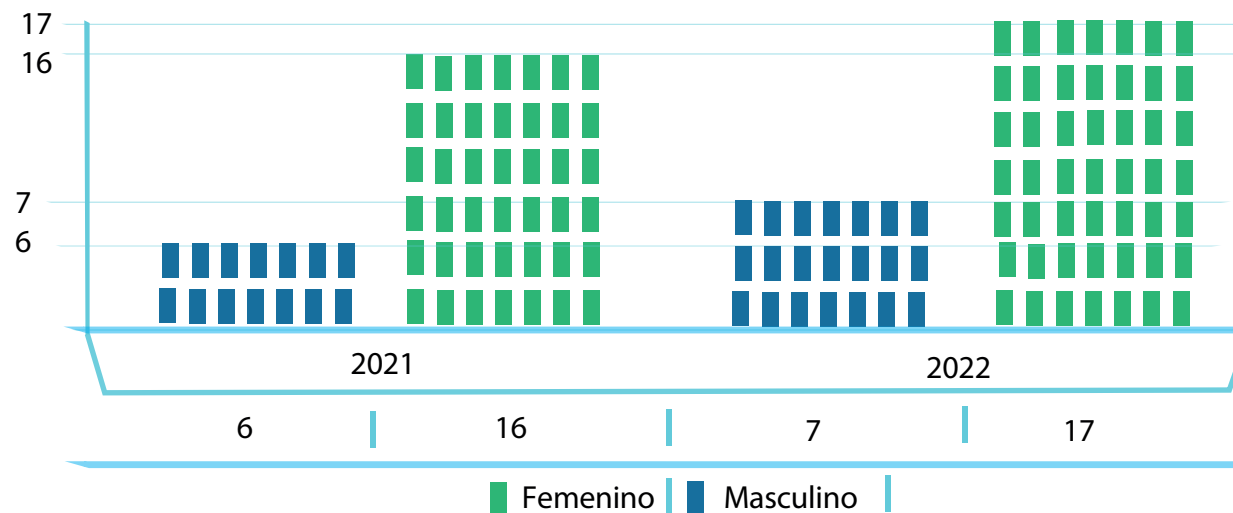
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

Compumax Computer S.A.S. es una compañía comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Para esto la organización brinda garantías y beneficios laborales a todos sus colaboradores, sin distinción de género, raza, creencias religiosas y demás factores que hacen parte del libre desarrollo de la personalidad.

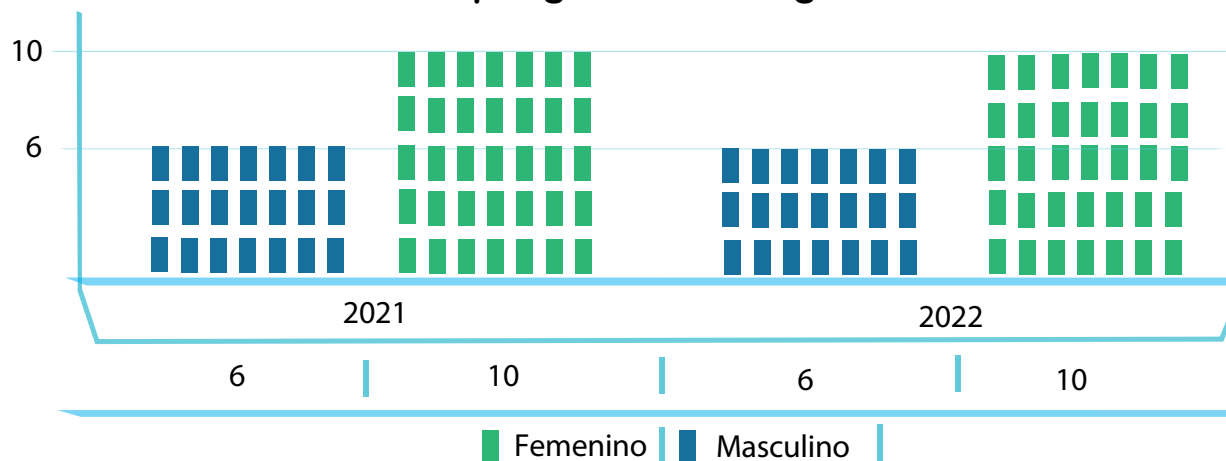
Estas prácticas se implementan desde la selección y el proceso de contratación y se mantienen durante la vinculación a la organización, con la participación de todos los colaboradores en los programas de bienestar y los seguimientos realizados por la Coordinación de Talento Humano. De esta manera, en el marco de la transparencia empresarial se presentarán las tendencias de distribución por género para cada categoría de cargo existente en la organización.

Distribución por género en cargos asistenciales



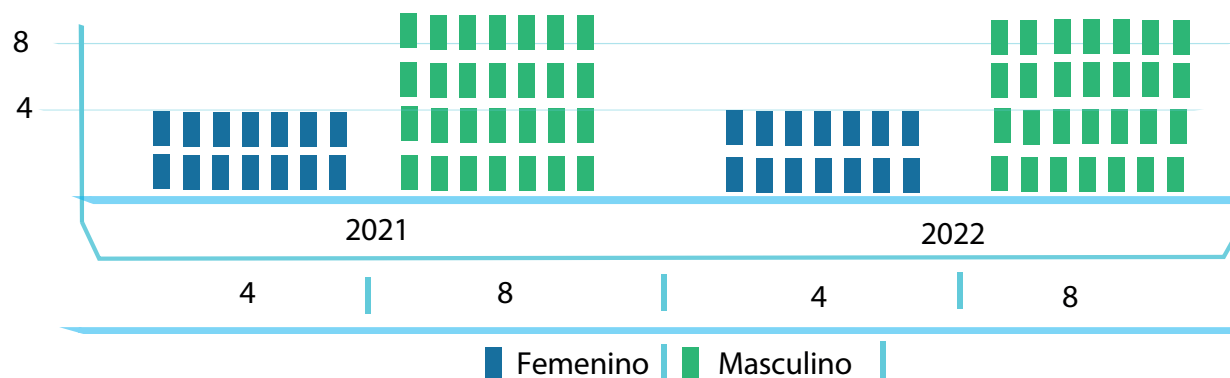
Para el caso de los cargos asistenciales, se observa que predomina el personal masculino. Lo anterior demuestra ser una tendencia en relación con los datos del año inmediatamente anterior.

Distribución por género en cargos de coordinación



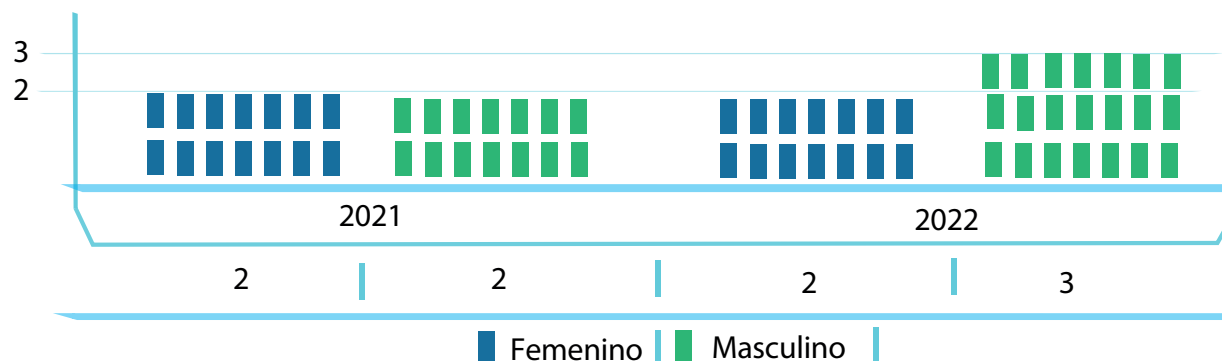
Para el caso de los cargos en categoría de coordinación, se evidencia una mayor presencia de mujeres, conservando así la tendencia del año anterior.

Distribución por género en cargos de coordinación



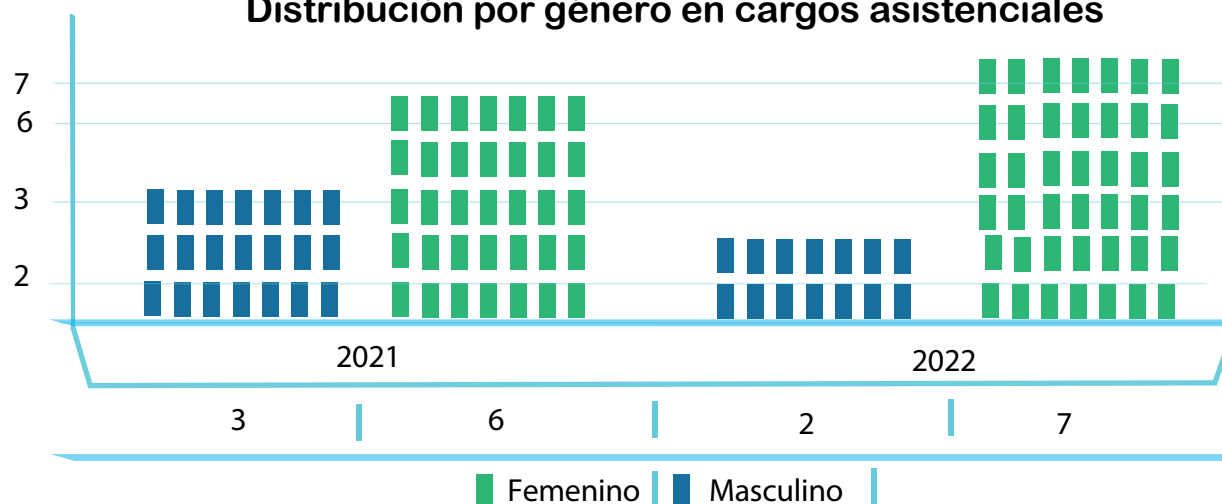
Para el caso de los cargos en categoría directiva, se continúa evidenciando una mayor representatividad del género femenino.

Distribución por género en cargos directivos



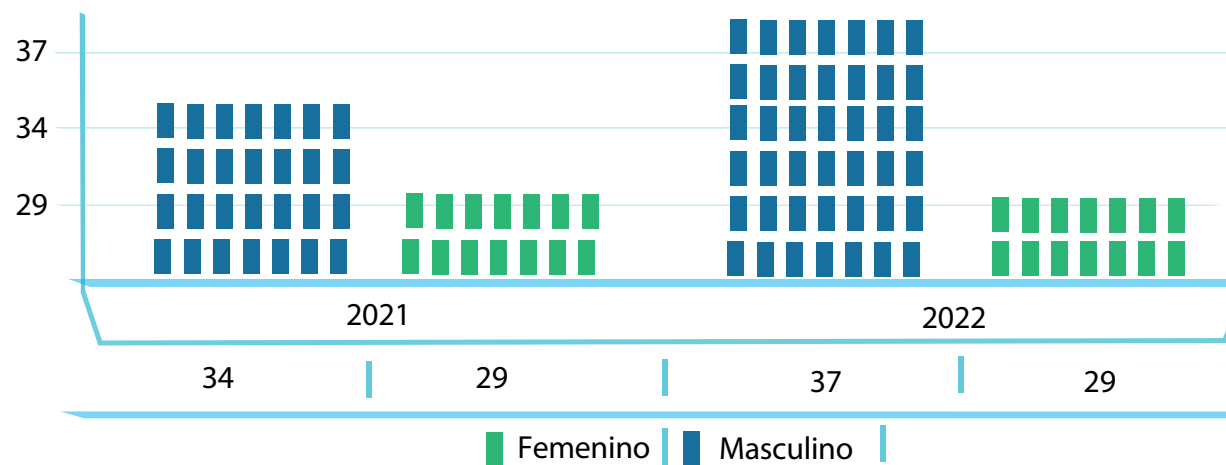
En la categoría de cargos gerenciales, se observa una creciente tendencia hacia el equilibrio en el número de mujeres y hombres que desempeñan estos cargos. Sin embargo, para el año de reporte se evidencia un incremento en la participación masculina.

Distribución por género en cargos asistenciales



Al analizar la distribución por género de los cargos operativos, se puede identificar una mayor tendencia a la participación masculina en la organización.

Distribución por género en cargos de coordinación



No obstante, al revisar las cifras de manera anual, se puede observar una poca fluctuación en la contratación de hombres y mujeres. De igual manera, existe equidad entre los salarios para el personal masculino y femenino.

A pesar de que la empresa no registra incidentes de discriminación, cuenta con todos los mecanismos de prevención y atención oportuna para este tipo de situaciones a través del Comité de Convivencia Laboral. Los integrantes y las funciones de dicho comité son conocidos por todo el personal, pues se encuentra capacitado para abordar cualquier situación de discriminación que se pudiera presentar.

GESTIÓN DE PROVEEDORES 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, GRI 414-1, GRI 414-2, C12.1a)

Con relación a la gestión adelantada por la compañía en lo referente a la cadena de suministro, se evidencia que Compumax Computer S.A.S. cuenta con un procedimiento de selección y evaluación de proveedores que permite la identificación de los riesgos de vulneración a derechos humanos y laborales, así como las acciones a desarrollar por la compañía desde su alcance para la disminución de los riesgos indirectos para el negocio, entre los que se encuentran:

El trabajo infantil
como práctica laboral
de los proveedores.



El trabajo forzoso como
práctica laboral de
los proveedores.

La vulneración del libre derecho
a la asociación en el personal
contratado por los proveedores.

De acuerdo con la revisión realizada por la empresa, en concordancia con los estándares GRI, Compumax Computer S.A.S. no encuentra reportes o hallazgos en su cadena de suministro referentes a:



Vulneración de derechos humanos de su cadena de suministro.



Incidentes por violación a los derechos humanos de pueblos indígenas.



Trabajo forzado y trabajo infantil por parte de sus proveedores



Operaciones objeto de revisiones de DD. HH.



Personal de seguridad que deba ser capacitado en materia de derechos humanos.

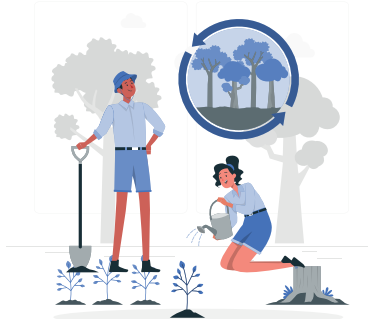
En cuanto a la evaluación social de proveedores, durante el periodo del reporte se registran 30 proveedores nuevos sobre los cuales no se realizaron evaluaciones con criterios sociales. No obstante, la compañía, al realizar la evaluación de su gestión frente a los criterios GRI, establece la medición a partir del 2024 a través del Código de Conducta del Proveedor - FGS-45.

Es por esto que, en concordancia con los estándares CDP Y GRI, la empresa 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.



Identificar proyectos que aporten a la mitigación del cambio climático, la deforestación y la seguridad hídrica, en los que la empresa pueda participar.



Obtener mayor control y verificación con relación a las prácticas laborales y de protección al medio ambiente desarrolladas por los proveedores.



De esta manera, Compumax Computer S.A.S. busca fortalecer sus buenas prácticas para la protección de los derechos humanos de manera directa e indirecta, por medio de las gestiones adelantadas con sus proveedores y del establecimiento del código de conducta del proveedor, el cual se encuentra incluido en el Sistema Integrado de Gestión.

GESTIÓN CON COMUNIDADES LOCALES Y DERECHOS HUMANOS

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

Compumax Computer S.A.S. no se encuentra en una zona de influencia de pueblos indígenas; sus operaciones dentro de parques industriales evitan la generación de afectaciones a comunidades aledañas. Es por esto que, dadas las características de los lugares de operación directa del negocio, la compañía no tiene contacto con comunidades locales que requieran ser consultas para el desarrollo de programas, 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 Afrodescendientes.



Comunidades Agricultoras.



La operación directa del negocio no incide en la deforestación ni en la seguridad hídrica, por lo que no es responsabilidad de la empresa desarrollar programas para mitigar impactos forestales o hídricos en 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.

Adicionalmente, Compumax Computer S.A.S. manifiesta a todos sus grupos de interés su compromiso con el respeto a los derechos laborales, humanos y al libre derecho de asociación y negociación colectiva. Esto se puede observar en los medios de comunicación corporativa establecidos por la compañía.

Es relevante mencionar que Compumax Computer S.A.S. no requiere la contratación de guardas de seguridad o equipo correspondiente para su operación. Sin embargo, los parques industriales en donde están ubicadas las sedes de la compañía cuentan con este servicio, pese a no ser vinculante para los locales del conglomerado empresarial presentes en estos centros de operación. Por lo tanto, la capacitación en derechos humanos al personal de seguridad no se encuentra dentro del alcance de la compañía.

RELACIONAMIENTO CON ENTIDADES PÚBLICAS Y CLIENTES

(GRI 415 -1, GRI 416-1, GRI 416-2, 418-1, W6.5)

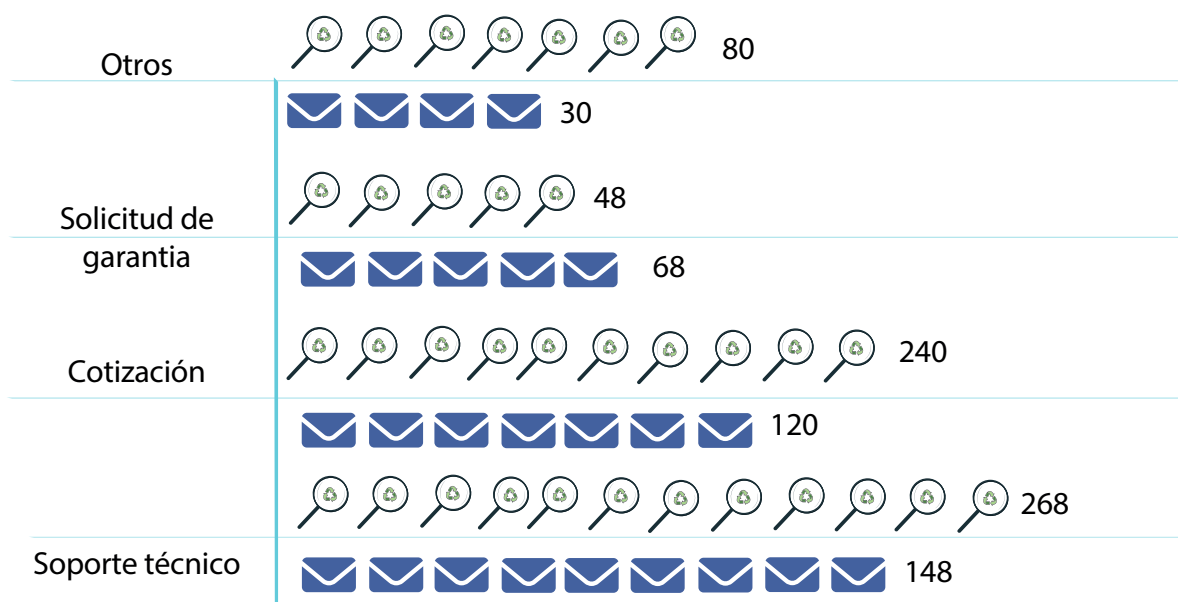
Compumax Computer S.A.S. adelanta acciones de relacionamiento con sus grupos de interés más relevantes, entre los que se encuentran las entidades públicas, que en su mayoría son entidades que regulan el funcionamiento comercial y ambiental de la operación del negocio. De esta manera, la compañía cumple rigurosamente las disposiciones impartidas por las entidades a nivel nacional. Durante el periodo de operación, no se identifica ningún requerimiento sancionatorio por parte de dichas entidades, ni tampoco conflictos de interés que puedan afectar la transparencia del negocio.

En concordancia con su compromiso con la transparencia y la integridad, Compumax Computer S.A.S. 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.

Durante el periodo de reporte no se evidencia ninguna vinculación de la compañía a entidades gubernamentales que lideren iniciativas frente al cambio climático, la seguridad hídrica o la deforestación, o que contribuyan en la formulación de políticas para detener su impacto negativo. No obstante, se ratifica su participación en entidades no gubernamentales para la protección del medio ambiente y la contribución climática, tal como se menciona en el capítulo ambiental.

Uno de los grupos de interés de mayor relevancia para la compañía son sus clientes. Dentro de las estrategias de relacionamiento con ellos, Compumax Computer S.A.S. ha implementado estrategias para la atención efectiva de sus requerimientos a través del módulo de PQRS, el cual es administrado por la dependencia de Servicio al Cliente, lo que permite una gestión oportuna y con calidad de sus solicitudes. A continuación, se presentará la dinámica de relacionamiento con este grupo de interés, de acuerdo con la trazabilidad de la gestión generada por el sistema:

Relacionamiento con clientes



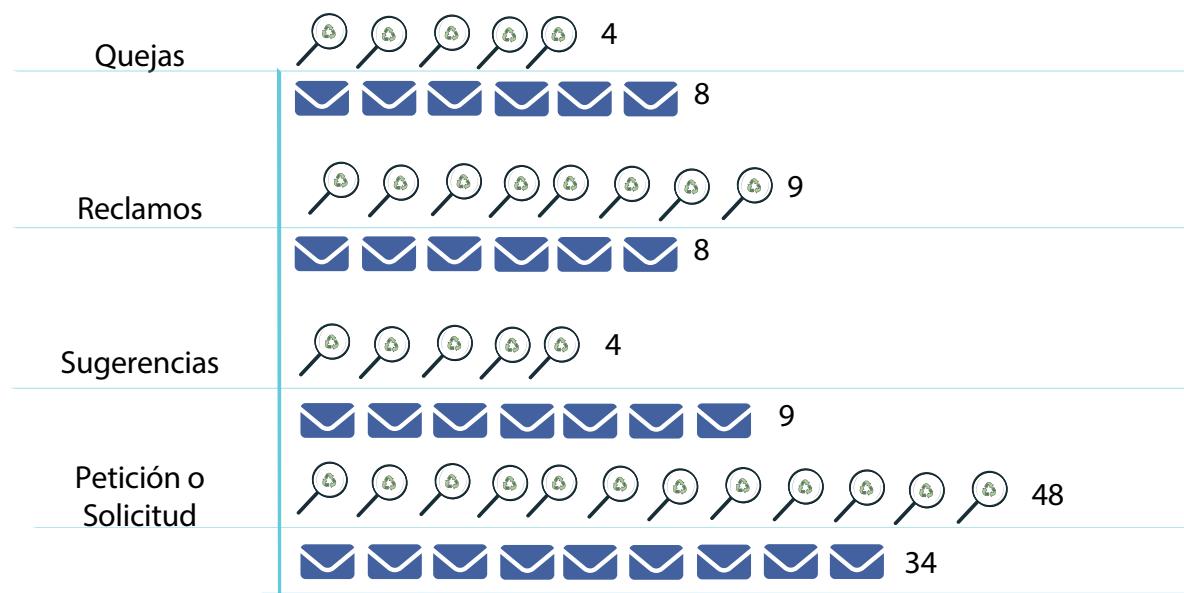
Relacionamiento con clientes 2021



Relacionamiento con clientes 2022

De esta manera, se evidencia que durante el año de reporte se incrementa el relacionamiento con los clientes de manera efectiva, enfocándose en el servicio de soporte técnico y en la solicitud de cotizaciones para la adquisición de nuevos equipos.

Gestión de PQRS



Gestión de PQRS 2021



Gestión de PQRS 2022

Para el caso de las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes, se puede evidenciar la disminución de quejas de un año al otro. Por otra parte, se refleja un mayor número de atenciones de solicitudes y peticiones de los usuarios. Dentro de los temas consultados por los grupos de interés, no se evidencian denuncias relacionadas con:

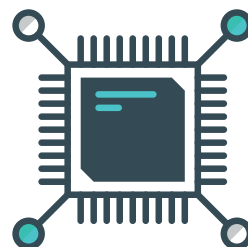
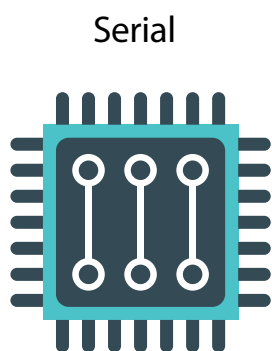
- Afectaciones a la seguridad y la salud de los clientes por la utilización de productos.
- Incumplimiento normativo que impacte la salud y seguridad de los clientes por la utilización de productos.
- Violaciones de la privacidad del cliente o pérdida de datos.

Compumax Computer S.A.S., dando cumplimiento a los estándares CDP, realiza seguimiento a la generación de gases efecto invernadero del ciclo de vida del producto a través de la mención de huella de carbono alcance 3, tal como se evidencia en el capítulo ambiental. De igual manera, involucra la participación de sus clientes a través de los programas de posconsumo del colectivo EcoCómputo, en el cual la compañía participa activamente.

MARKETING Y ETIQUETADO

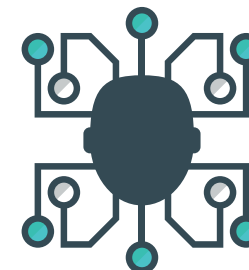
(GRI 417-1, 417-2, GRI 417 -3, SC4.1, SC4.1A, SC4.2A, SC4.2B, SC4.2C, SC4.2D, SC4.2E)

En la actualidad, 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:



Modelo la
máquina

Descripción
de configuración
del producto.



Esto con el propósito de brindar a los clientes una mayor claridad sobre las especificaciones del equipo, siempre en el marco de los principios de transparencia e integridad de la compañía.

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. También es relevante mencionar que no se presentan casos de incumplimiento, ya que las etiquetas implementadas son voluntarias y se agregan como una buena práctica de la organización, que contribuye a su vez a la generación de confianza con sus grupos de interés.

CUMPLIMIENTO SOCIOECÓNOMICO (GRI 419-1)

Compumax Computer S.A.S. es una empresa que año a año ratifica su cumplimiento de las leyes y regulaciones propias de su país de operación, esto como principio fundamental para el desarrollo del negocio. De esta manera, su gestión parte del compromiso con el país y los grupos de interés que se involucran y benefician de su actividad comercial a nivel nacional.

Este cumplimiento estricto de la normatividad permite que para el periodo de reporte no se generen sanciones en materia de derechos laborales, derechos humanos, cuidado y protección del medio ambiente.



Este capítulo de Desempeño Social se desarrolló con la participación de todas las áreas y gerencias de la organización quienes apoyaron el liderazgo de:

Directivos Compumax Computer S.A.S.

Mauricio Navas
Gerente General
Revisión y aprobación

Soledad Santos
Gerente de Planeación
Supervisión y revisión

Equipo de Sostenibilidad

Viviana Andrea Comba
Consultora de Sostenibilidad

Johana Carolina Espinosa
Corrección de estilo

Joel Esteban Ortiz
Diseño

Bogotá, Colombia
2023



Compumax

