

The slide features a central title area flanked by two vertical columns of sustainability icons. The left column includes a water drop, a leafy branch, a recycling symbol, a lightbulb with a plant inside, a recycling symbol with a bottle, a recycling symbol with a can, and an electric car. The right column includes a recycling symbol with a bag, a plant growing from a cloud, a recycling symbol, a globe with a plant, a wind turbine, and a water tap with a drop. The background is a light gray with a winding road that leads from a city skyline in the distance to a park with trees and people in the foreground.

# Gobernanza para la sostenibilidad 2024

Compumax

## PRÁCTICAS DE REPORTE Y ACCIÓN POR EL CLIMA

(GRI 2 -1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5),  
(C0.2, C0.5, F0.2, W0.2)

El compromiso sostenible de **Compumax Computer S.A.S.** se ha consolidado en los últimos años, alineando sus prácticas internas y externas con los estándares internacionales de sostenibilidad, incluyendo buenas prácticas ambientales, económicas y sociales.

Esta alineación ha fortalecido la rigurosidad en el monitoreo de impactos ESG y ha permitido integrar de manera más efectiva los estándares GRI y CDP, reflejándose en el presente informe de gestión de sostenibilidad.

Durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2024, la compañía mantuvo su operación en Colombia, con sedes en Zona Franca de Bogotá, Zona Franca de Occidente, Bucaramanga, Medellín y Compuéxito (Bogotá), sin contar con

entidades adicionales que requirieran consolidación de información.

La publicación de este informe está programada para octubre de 2025 y se realiza con una frecuencia anual.

La organización reafirma su compromiso de transparencia al habilitar puntos de contacto para resolver inquietudes sobre la información aquí contenida:



Información Contable:

Cynthia Cantero

Directora de Contabilidad y Cartera  
contador@compumax.com



Información de Sostenibilidad:

Soledad Santos

Gerente de Planeación

soledad.santos@compumax.com

En 2024, Compumax Computer S.A.S. no requirió realizar reexpresiones de información de reportes anteriores y mantuvo su compromiso de verificación de datos a través

de auditorías internas y externas anuales, con participación del máximo órgano de gobierno mediante comités estratégicos trimestrales y revisión por la dirección.

En materia ambiental, la compañía continuó fortaleciendo sus programas de eficiencia energética, uso eficiente del agua y manejo integral de residuos, iniciativas que han contribuido a reducir la huella de carbono, calculada anualmente bajo los lineamientos del GHG Protocol. Asimismo, se mantuvieron las certificaciones ISO 14001 y ISO 50001, y se consolidó la máxima certificación EPEAT Gold para las series Onix, Draco y Saturno.

Estos logros se enmarcan en una Política Integrada de Gestión que orienta la mejora continua, la prevención de la contaminación, el uso sostenible de recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático, además de garantizar la seguridad de la cadena de suministro y el cumplimiento de requisitos legales y voluntarios.

## PERFIL DE LA COMPAÑÍA

(CO.1, CO.3, FO.1, WO.1, WO.3, SW1.1, SW1.1a, SW1.2, SW1.2a, SC4.1, CS4.2a)

**Compumax Computer S.A.S.** es una empresa 100 % colombiana fundada en 1995 bajo el nombre Diseño y Computadores. Con más de 29 años de trayectoria, ha evolucionado para responder a las demandas del mercado tecnológico, enfrentando con éxito retos económicos, sociales y ambientales, y consolidándose como un actor clave en el sector.

En 2010 adoptó su razón social actual y centralizó sus operaciones en la Zona Franca de Bogotá, ampliando posteriormente su presencia a nivel nacional. El compromiso sostenible de Compumax Computer S.A.S. se ha consolidado en los últimos años, alineando sus prácticas internas y externas con los estándares internacionales de sostenibilidad, incluyendo buenas prácticas ambientales, económicas y sociales.

Para el año 2024, la compañía cuenta con operaciones en:

- Zona Franca de Bogotá  
Cra 106 N.º15A- 25
- Zona Franca de Occidente  
Av. Troncal de Occidente N.º 20-85
- Bucaramanga – Calle 53 N.º 35-14, Piso 7
- Medellín – C.C. Monterrey, Oficina 306
- Compuéxito (Bogotá)  
C.C. Gratamira, Local 214

Su portafolio incluye:

-  Ensamble de equipos de cómputo
-  Comercialización de hardware y software.
-  Servicios de mantenimiento preventivo y correctivo para hardware y software

Estos productos y servicios se distribuyen a nivel nacional a través de los siguientes canales:

- Soluciones para distribuidores
- Soluciones para corporativos
- Soluciones para gobierno
- Soluciones educativas
- Soluciones logísticas
- Soluciones en software
- 

En 2024, el 63 % de los proveedores fueron nacionales y el 37 % internacionales, favoreciendo la economía local y fortaleciendo relaciones con aliados estratégicos.

La compañía basa su competitividad en una plataforma estratégica en constante actualización, articulando su misión, visión y políticas de gestión con estándares internacionales en cambio climático, seguridad hídrica, protección de bosques y cadena de suministro (CDP).

## MISIÓN

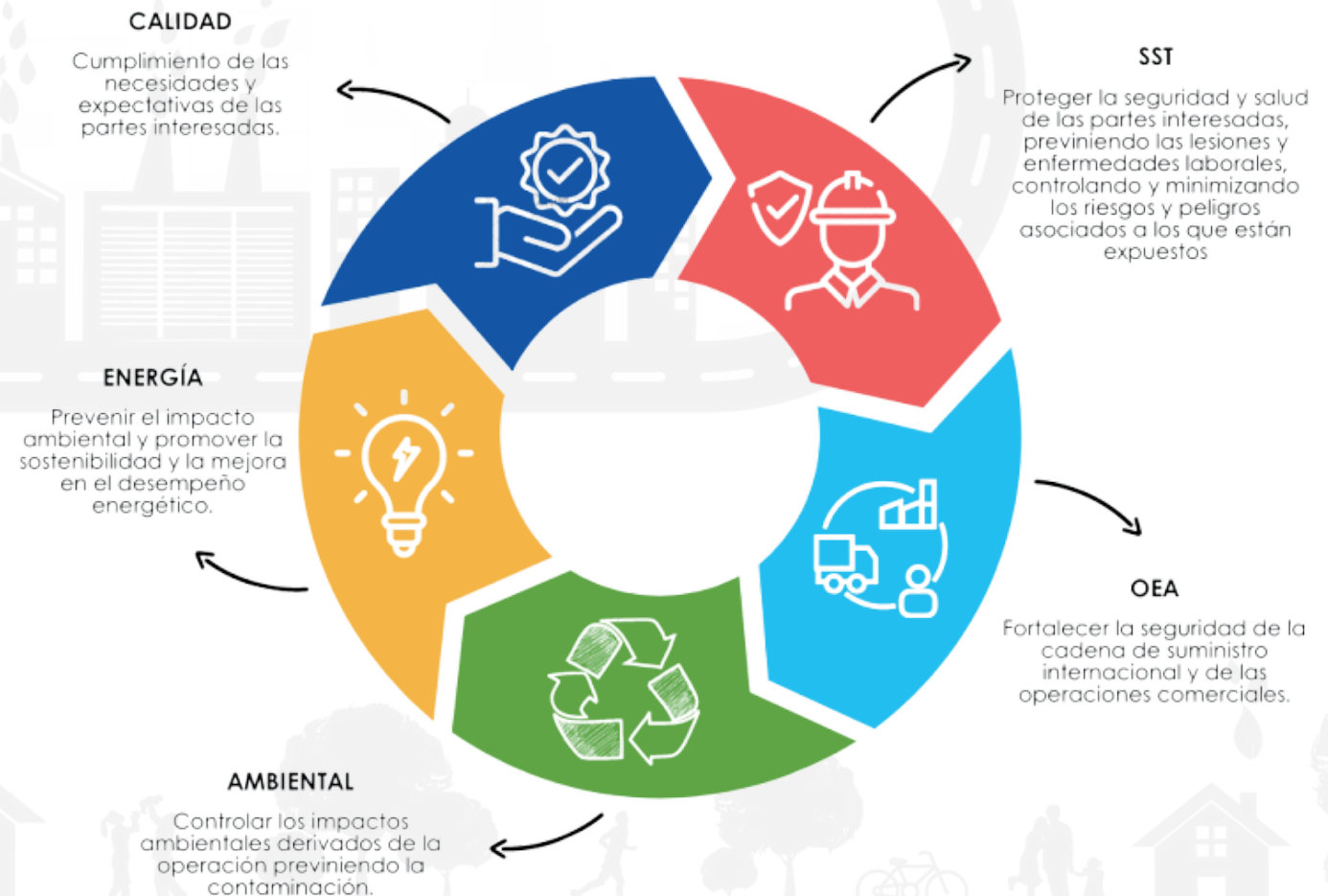
Somos una empresa 100 % colombiana que fabrica productos e integra servicios y soluciones de tecnología, software y comunicaciones, para cubrir las necesidades comerciales, sociales, ambientales y culturales de nuestras partes interesadas. Nos ajustamos a sus necesidades, desarrollando de forma íntegra nuestro potencial humano y tecnológico bajo criterios de innovación, sostenibilidad, responsabilidad social y bienestar, logrando la rentabilidad necesaria para expandir la compañía.

## VISIÓN

Facilitar el día a día de las personas y organizaciones mediante soluciones tecnológicas flexibles, innovadoras y accesibles.

## POLITICA INTEGRAL DE GESTION

En 2024, Compumax Computer S.A.S. mantiene vigente su Política Integrada de Gestión, la cual articula los lineamientos de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo, energía y seguridad de la información. Esta política reafirma el compromiso de la organización con la mejora continua, la satisfacción de los clientes, la protección del medio ambiente y la seguridad de sus trabajadores.



Para cumplir lo anterior nos comprometemos a:

- Apoyar la dirección estratégica y el logro de los objetivos organizacionales.
- Cumplir con la legislación aplicable y otros requisitos suscritos.
- Fortalecer la seguridad en la cadena de suministro, garantizando trazabilidad, confiabilidad operativa y prevención de riesgos como lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Gestión, productos y servicios.
- Proteger el medio ambiente mediante prevención de la contaminación, uso sostenible de recursos y acciones frente al cambio climático.
- Integrar la sostenibilidad como factor de competitividad.
- Identificar y gestionar aspectos ambientales, impactos y riesgos laborales.

- Fomentar la participación de los trabajadores y su desarrollo humano y tecnológico.
- Garantizar recursos, información y evaluación del Sistema Integrado de Gestión.
- Promover eficiencia energética en adquisiciones, instalaciones y procesos.
- Asegurar la protección del personal, instalaciones e información.



La alta dirección asegura la difusión de la política a todos los colaboradores, proveedores y aliados estratégicos a través de capacitaciones, medios digitales y procesos de inducción. En 2024, se realizaron jornadas de sensibilización con el objetivo de reforzar la apropiación de los compromisos ambientales y sociales establecidos en el Sistema Integrado de Gestión.

## MONITOREO DE EMPLEOS GENERADOS

(GRI 2-7, GRI 2-8)

Desde la Coordinación de Gestión Humana, **Compumax Computer S.A.S.** realiza un seguimiento constante a la contratación requerida para cumplir con las necesidades operativas y administrativas de la organización. Este seguimiento considera:

- Las sedes de operación del negocio.
- La distribución por género.
- La diferenciación entre contratación permanente y temporal.

Durante 2024, la compañía mantuvo su compromiso con la equidad de género (ODS 5) y con el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), garantizando que toda vinculación laboral fuese directa y bajo las condiciones establecidas en la normativa vigente en Colombia.



### PRIMER TRIMESTRE (ENERO -MARZO)

- Distribución: 57 permanentes y 35 temporales.
- Durante el primer trimestre de 2024, el personal permanente se mantuvo relativamente estable, con una variación leve.
- Los empleados temporales tuvieron alta rotación, se observó una mayor flexibilidad frente a las dinámicas operativas: en marzo se registró una recuperación significativa, alcanzando 49 colaboradores, cifra superior a la registrada al inicio del año.

|         | Modalidad  | Total Inicial | Ingresos | Retiros | Total Final |
|---------|------------|---------------|----------|---------|-------------|
| Enero   | Permanente | 57            | 0        | 2       | 55          |
|         | Temporal   | 35            | 7        | 5       | 37          |
| Febrero | Permanente | 55            | 1        | 2       | 54          |
|         | Temporal   | 37            | 1        | 20      | 18          |
| Marzo   | Permanente | 54            | 0        | 1       | 53          |
|         | Temporal   | 18            | 19       | 2       | 35          |

- Distribución: 57 permanentes y 37 temporales.
- Los empleados permanentes permanecieron estables (57), aunque se registraron ingresos y retiros que se compensaron.
- Los empleados temporales tuvieron alta rotación, con 41 ingresos y 3 retiros, pero la cifra final del trimestre disminuyó a 32 empleados (3 menos que al inicio).

| Modalidad      | Género    | Ingresos  | Retiros   |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Permanente     | Femenino  | 1         | 5         |
| Permanente     | Masculino | 0         | 1         |
| Temporal       | Femenino  | 8         | 10        |
| Temporal       | Masculino | 19        | 16        |
| <b>Totales</b> | —         | <b>28</b> | <b>32</b> |

| Modalidad    | Región      | Género    | Ingresos  | Retiros   |
|--------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| Permanente   | Bucaramanga | Femenino  | 1         | —         |
| Permanente   | Fontibón    | Femenino  | —         | 1         |
| Permanente   | Mosquera    | Femenino  | —         | 3         |
| Permanente   | Mosquera    | Masculino | —         | 2         |
| Temporal     | Fontibón    | Femenino  | 2         | —         |
| Temporal     | Fontibón    | Masculino | 5         | 1         |
| Temporal     | Mosquera    | Femenino  | 6         | 11        |
| Temporal     | Mosquera    | Masculino | 14        | 13        |
| Temporal     | Bucaramanga | Masculino | —         | 1         |
| <b>Total</b> | —           | —         | <b>28</b> | <b>32</b> |



## SEGUNDO TRIMESTRE (ABRIL -JUNIO)

- Distribución: 57 permanentes y 37 temporales.
- Se observa una ligera reducción en los permanentes (53 → 51), producto de algunos retiros sin reemplazo inmediato. En temporales, el trimestre estuvo marcado por oscilaciones significativas: aumento en abril (46), descenso en mayo (35) y leve recuperación en junio (36).

|              | Modalidad  | Total Inicial | Ingresos | Retiros | Total Final |
|--------------|------------|---------------|----------|---------|-------------|
| <b>Abril</b> | Permanente | 53            | 0        | 1       | 52          |
|              | Temporal   | 35            | 16       | 5       | 46          |
| <b>Mayo</b>  | Permanente | 52            | 0        | 2       | 50          |
|              | Temporal   | 46            | 2        | 13      | 35          |
| <b>Junio</b> | Permanente | 50            | 1        | 0       | 51          |
|              | Temporal   | 35            | 4        | 3       | 36          |

- Este trimestre evidencia un periodo de transición, donde la empresa optimizó su recurso humano, priorizando la estabilidad de la nómina fija y ajustando la contratación temporal a la baja demanda de mediados de año.

| Modalidad    | Región      | Género    | Ingresos  | Retiros   |
|--------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| Permanente   | Fontibón    | Femenino  | –         | 1         |
| Permanente   | Bucaramanga | Femenino  | –         | 1         |
| Permanente   | Fontibón    | Masculino | –         | 1         |
| Permanente   | Medellín    | Masculino | 1         | –         |
| Temporal     | Fontibón    | Femenino  | 4         | 2         |
| Temporal     | Fontibón    | Masculino | 9         | 3         |
| Temporal     | Mosquera    | Femenino  | 5         | 6         |
| Temporal     | Mosquera    | Masculino | 2         | 10        |
| Temporal     | Bucaramanga | Femenino  | 2         | –         |
| <b>Total</b> | —           | —         | <b>23</b> | <b>24</b> |

| Modalidad    | Género    | Ingresos  | Retiros   |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Permanente   | Femenino  | 0         | 2         |
| Permanente   | Masculino | 1         | 1         |
| Temporal     | Femenino  | 11        | 8         |
| Temporal     | Masculino | 11        | 13        |
| <b>Total</b> | —         | <b>23</b> | <b>24</b> |

|               | Modalidad  | Total Inicial | Ingresos | Retiros | Total Final |
|---------------|------------|---------------|----------|---------|-------------|
| <b>Julio</b>  | Permanente | 51            | 2        | 2       | 51          |
|               | Temporal   | 36            | 7        | 6       | 37          |
| <b>Agosto</b> | Permanente | 51            | 1        | 2       | 50          |
|               | Temporal   | 37            | 7        | 1       | 43          |
| <b>Sept.</b>  | Permanente | 50            | 1        | 1       | 50          |
|               | Temporal   | 43            | 3        | 0       | 46          |



## TERCER TRIMESTRE (JULIO-SEPTIEMBRE)

- Los permanentes se mantuvieron prácticamente estables (51 → 50), lo que confirma que la organización preserva su base de talento clave. Los temporales tuvieron un crecimiento sostenido, pasando de 37 en julio a 46 en septiembre, lo que sugiere un aumento en las actividades productivas en la segunda mitad del año.
- Este trimestre representa una fase de recuperación operativa, con más temporales para atender necesidades crecientes, manteniendo a la vez la estabilidad en la nómina fija.

| Modalidad    | Género    | Ingresos  | Retiros   |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Permanente   | Femenino  | 3         | 1         |
| Permanente   | Masculino | 1         | 4         |
| Temporal     | Femenino  | 4         | 1         |
| Temporal     | Masculino | 13        | 6         |
| <b>Total</b> | —         | <b>21</b> | <b>12</b> |



CUARTO TRIMESTRE  
(OCTUBRE-DICIEMBRE)

- El dato más relevante fue el incremento de 10 colaboradores permanentes en diciembre (49 → 59), evidenciando un fortalecimiento de la nómina estable. Los temporales alcanzaron su punto máximo del año (70) en noviembre y diciembre, reflejando la demanda estacional típica de fin de año.
- Este trimestre muestra un refuerzo estratégico de talento humano, con mayor contratación fija y temporal, lo que indica confianza en el crecimiento y preparación para el 2025.

| Sede         | Modalidad  | Género    | Ingresos | Retiros |
|--------------|------------|-----------|----------|---------|
| Fontibón     | Permanente | Femenino  | 1        | 0       |
| Fontibón     | Permanente | Masculino | 0        | 1       |
| Fontibón     | Temporal   | Femenino  | 4        | 1       |
| Fontibón     | Temporal   | Masculino | 9        | 5       |
| Mosquera     | Permanente | Femenino  | 1        | 1       |
| Mosquera     | Permanente | Masculino | 1        | 2       |
| Mosquera     | Temporal   | Masculino | 4        | 1       |
| Barranquilla | Permanente | Femenino  | 1        | 0       |
| Barranquilla | Permanente | Masculino | 0        | 1       |
| —            | Total      | —         | 21       | 12      |

|           | Modalidad  | Total Inicial | Ingresos | Retiros | Total Final |
|-----------|------------|---------------|----------|---------|-------------|
| Octubre   | Permanente | 50            | 0        | 1       | 49          |
|           | Temporal   | 46            | 19       | 5       | 60          |
| Noviembre | Permanente | 49            | 0        | 0       | 49          |
|           | Temporal   | 60            | 16       | 6       | 70          |
| Diciembre | Permanente | 49            | 10       | 0       | 59          |
|           | Temporal   | 70            | 10       | 10      | 70          |



## BALANCE ANUAL

En 2024 la organización consolidó la estabilidad de su equipo permanente, garantizando la continuidad del talento estratégico, y gestionó de manera flexible la vinculación de personal temporal para responder a las dinámicas del negocio. Tras un periodo de ajuste en el segundo trimestre, la segunda mitad del año estuvo marcada por una recuperación sostenida y un refuerzo estratégico de la nómina, reflejando confianza en el crecimiento, adaptación responsable a las condiciones del entorno y preparación para afrontar con solidez los retos de 2025.

| Modalidad    | Género    | Ingresos  | Retiros   | Saldo     |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Permanente   | Femenino  | 3         | 0         | 3         |
| Permanente   | Masculino | 7         | 1         | 6         |
| Temporal     | Femenino  | 9         | 8         | 1         |
| Temporal     | Masculino | 36        | 13        | 23        |
| <b>Total</b> | —         | <b>55</b> | <b>22</b> | <b>33</b> |

| Sede         | Modalidad  | Género    | Ingresos  | Retiros   |
|--------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| Fontibón     | Temporal   | Femenino  | 3         | 1         |
| Fontibón     | Temporal   | Masculino | 2         | 3         |
| Mosquera     | Permanente | Femenino  | 3         | 0         |
| Mosquera     | Permanente | Masculino | 6         | 1         |
| Mosquera     | Temporal   | Femenino  | 6         | 7         |
| Mosquera     | Temporal   | Masculino | 34        | 10        |
| Bucaramanga  | Permanente | Masculino | 1         | 0         |
| <b>Total</b> | —          | —         | <b>55</b> | <b>22</b> |

## CADENA DE SUMINISTROS

(GRI 2-6, GRI 2-16, SC2.1, SC2.2, SF1.1, SF1.1a, SF1.1b, SF2.1, SF2.2a, SF3.1a, W1.4, W1.4a, W1.4b, W1.4c, W1.4d, SW2.1, SW2.2, SW2.2a, C6.5, C12.1, C12.1a, SCO.0)

En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** continuó operando en el sector tecnológico, con un modelo de abastecimiento enfocado en la adquisición de componentes para portátiles y AIO, chasis, monitores, tarjetas madre, discos duros, memorias, teclados, mouse, tarjetas electrónicas, entre otros. Estos insumos son obtenidos principalmente a través de proveedores internacionales previamente evaluados por el área de compras, verificando especificaciones técnicas, condiciones comerciales y cumplimiento de políticas corporativas.

La Gerencia de Planeación asegura que los proveedores cumplan con la política de no uso de minerales provenientes de zonas en conflicto, en línea con las prácticas

responsables y el respeto de los derechos humanos. Esto incluye evitar el abastecimiento desde países como República Democrática del Congo, Sudán, República Centroafricana, Uganda, Tanzania, Ruanda, Burundi, Zambia y Angola.

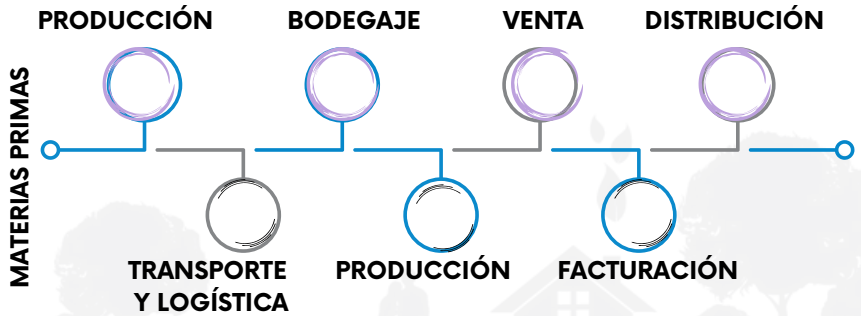
El transporte de los productos se realiza mediante medios marítimos y aéreos, coordinados con operadores logísticos. Los envíos llegan directamente a la Zona Franca de Occidente, sede fabril de Compumax, donde se reciben, almacenan y mantienen disponibles para el proceso de integración y fabricación de equipos de cómputo. En el eslabón siguiente, los productos ensamblados y nacionalizados son distribuidos a nivel nacional a clientes del sector gobierno, corporativo, educativo y de canal de distribución.

 Avances y cambios significativos en 2024:

- Certificaciones: Implementación y certificación de ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018.

- Reconocimiento ambiental: Obtención de la máxima certificación EPEAT Gold para las series Onix, Draco y Saturno.
- Eficiencia energética: Instalación de sistema fotovoltaico en la sede fabril de Zona Franca de Occidente y proyección de instalación de paneles solares, cambio de luminarias a LED y sensores de movimiento en la sede de Zona Franca Bogotá (proyecto en ejecución desde julio de 2025).

En cuanto a la procedencia de proveedores, el 63 % fueron nacionales y el 37 % internacionales, favoreciendo la economía local y reduciendo dependencia externa, frente a un mayor porcentaje internacional observado en años anteriores.



## Código de conducta para proveedores

Compumax Computer S.A.S. mantiene un Código de Conducta para Proveedores disponible en su página web, el cual establece los lineamientos que deben cumplir todos los aliados comerciales en materia de derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y ética empresarial.

### Principales lineamientos del código:

 Derechos humanos y laborales: Prohibición del trabajo infantil, forzoso o de cualquier condición que vulnere la dignidad humana.

 Cumplimiento ambiental: Respeto a la normativa vigente, adopción de medidas de prevención de la contaminación y gestión responsable de residuos ordinarios y peligrosos.

 Eficiencia energética: Fomento del uso de tecnologías y procesos que reduzcan el consumo energético.

 Minerales en conflicto: Compromiso de no utilizar insumos provenientes de zonas en conflicto, asegurando trazabilidad en la cadena de suministro.

 Ética y transparencia: Prohibición de soborno, corrupción, lavado de activos y cualquier práctica que afecte la integridad de las operaciones comerciales.

### Implementación y control:

En 2024, la compañía reforzó las estrategias de seguimiento y control:

 Incorporación del compromiso de cumplimiento del código junto con cada orden de compra.

 Aplicación del formato FGCO-10 VER02 para la calificación, evaluación y reevaluación de proveedores como parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

 Comunicación y aceptación formal del Código de Conducta por parte de los proveedores a partir de su distribución oficial en 2024, en cumplimiento de las políticas aprobadas por el máximo órgano de gobierno.

### Riesgos y gestión



Si bien en el periodo de reporte no se presentaron conflictos de interés con la cadena de suministro, se identifican riesgos asociados principalmente a proveedores internacionales, donde factores geopolíticos, climáticos o de mercado pueden impactar el abastecimiento. La compañía mantiene estrategias preventivas para mitigar estos riesgos, priorizando la relación con proveedores locales cuando es posible.

## PREOCUPACIONES CRÍTICAS

(GRI 2-16)

Cada año, **Compumax Computer S.A.S.** actualiza su análisis de riesgos y oportunidades estratégicas, involucrando a los líderes de proceso y la alta gerencia. Esta herramienta se convierte en un eje central para anticipar amenazas, identificar debilidades y potenciar las fortalezas corporativas, bajo la metodología DOFA.



F

### FORTALEZAS

- **Comercial:** Proceso eficiente de selección y evaluación de proveedores, con acceso a nuevos mercados y participación en plataformas como Colombia Compra Eficiente.
- **Fabricación:** Alta flexibilidad para personalizar productos, certificación EPEAT Gold y capacidad de innovación en ensamble.
- **Desarrollo de software:** Soluciones internas que aseguran trazabilidad y optimización de recursos.
- **Compras y comercio exterior (COMEX):** Negociación directa para precios competitivos y diversificación de la cadena de suministro.
- **Gestión humana:** Fomento de competencias laborales, reducción de la jornada laboral y fortalecimiento de la cultura de sostenibilidad.
- **Sistema Integrado de Gestión (SIG):** Certificaciones ISO clave y auditorías que garantizan confiabilidad en la gestión.
- **Compromiso ambiental:** Uso de energías renovables, reducción de huella de carbono y estrategias de eficiencia energética en operaciones.



D

### DEBILIDADES

- **Comercial:** Precios de algunos productos superiores a los de la competencia, afectando la competitividad en ciertos nichos.
- **Fabricación:** Necesidad de periodos de adaptación del personal para cumplir con los estándares de calidad en el ensamble.
- **Sistema Integrado de Gestión (SIG):** Uso de equipos con alto consumo energético que limitan la eficiencia y sostenibilidad.
- **Compras y comercio exterior (COMEX):** Dificultades para obtener proveedores internacionales en mercados volátiles.
- **Prestación del servicio:** La disponibilidad de componentes para servicio posventa no siempre resulta suficiente, lo que puede retrasar procesos de garantía y mantenimiento.



O

### OPORTUNIDADES

- **Comercial:** Expansión de mercado mediante acceso a nuevos nichos y plataformas como Colombia Compra Eficiente, fortaleciendo oportunidades con entidades públicas y privadas.
- **Compras y COMEX:** Adquisición de nuevas tecnologías y diversificación de proveedores, lo que mejora la competitividad y reduce riesgos de escasez.
- **Gestión humana:** Potenciales alianzas para capacitación en productos, procesos y servicios, junto con la implementación de la reducción de la jornada laboral conforme a la ley.
- **Sistema Integrado de Gestión (SIG):** Proyectos de energías renovables que optimizan el desempeño energético e incrementan ingresos por productos certificados EPEAT Gold.
- **Contabilidad y cartera:** Beneficios tributarios por eficiencia energética y disminución de costos operativos gracias a programas de ahorro.
- **Compromiso ambiental:** Reforestación bajo la Ley 2173 de 2021, contribuyendo a la mitigación de emisiones y fortaleciendo la responsabilidad social y ambiental.



A

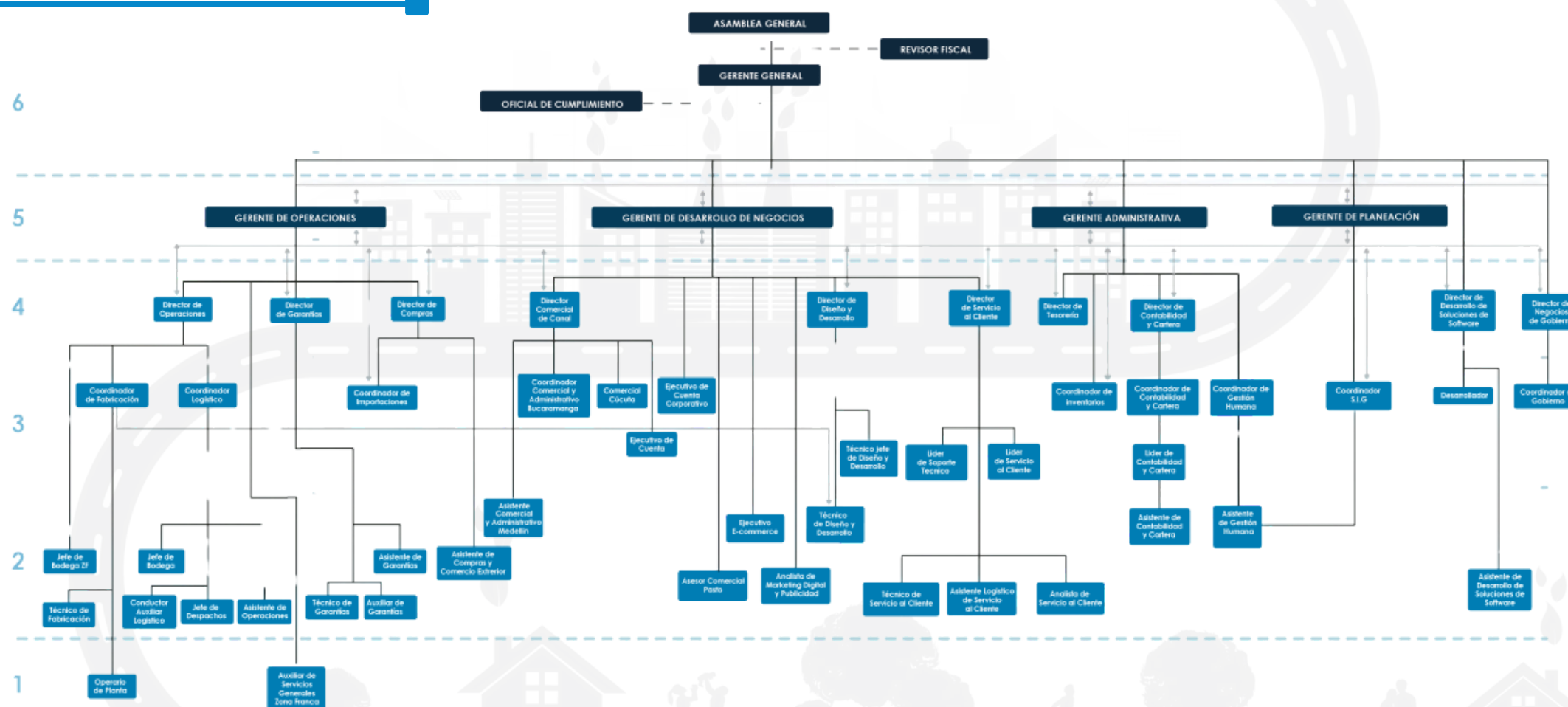
### AMENAZAS

- **Comercial:** Riesgo de menor competitividad por fluctuaciones en los costos internacionales y necesidad de rápida adaptación a nuevas tendencias del mercado.
- **Compras y COMEX:** Escasez de componentes, variabilidad en precios y tiempos de entrega por factores globales, y mayor complejidad en la planeación de inventarios con riesgo de sobrestock o desabastecimiento.
- **Gestión humana:** Dificultades en la retención de talento técnico y riesgos por cambios en la legislación laboral que requieren ajustes inmediatos.
- **Sistema Integrado de Gestión (SIG):** Riesgo de sanciones regulatorias, incremento en costos energéticos por fenómenos climáticos y no conformidades en auditorías si no se actualizan los procesos.
- **Desarrollo de software:** Posibles fallas en plataformas críticas como FORZA, afectando la trazabilidad y control de la información.
- **Compromiso ambiental y climático:** Mayor impacto de eventos climáticos extremos en operaciones e infraestructura, con potenciales pérdidas económicas y aumento de costos de seguros.

# GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-17, GRI 2-18)

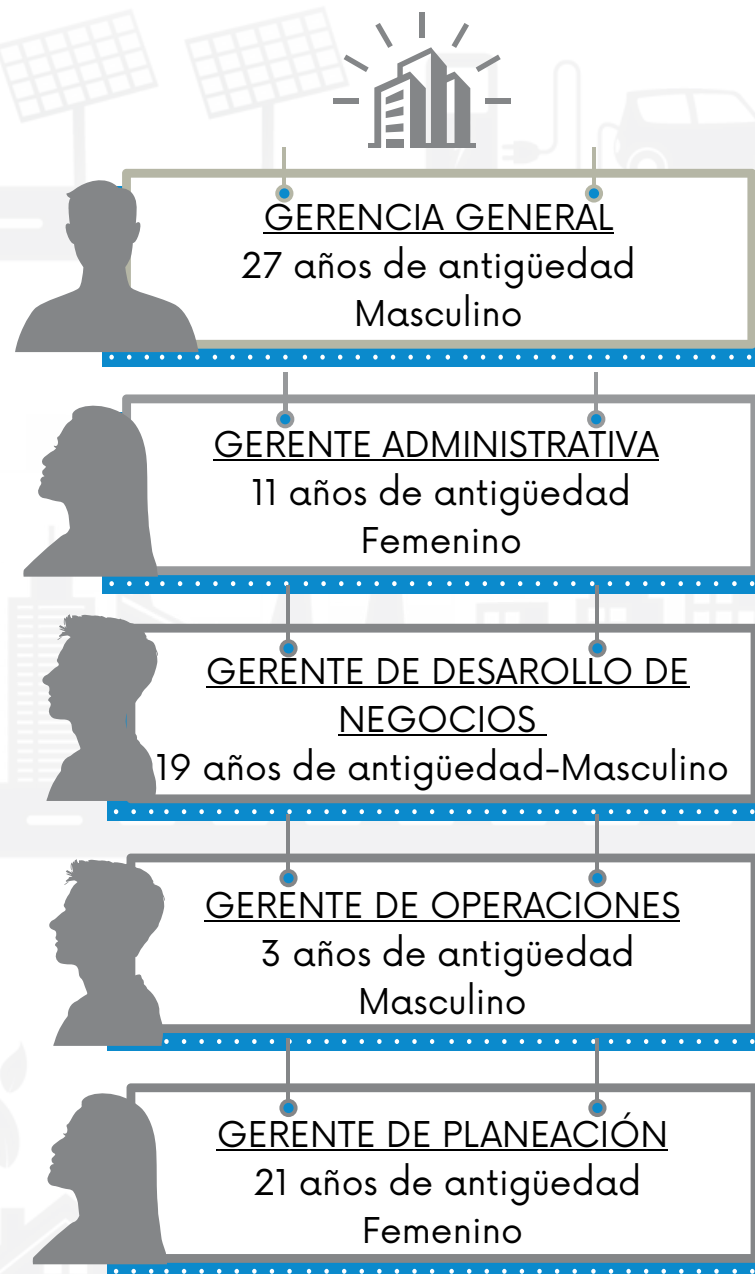
En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** mantuvo su estructura organizacional estable, lo que permitió consolidar procesos y fortalecer la incorporación de la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas. La gobernanza corporativa se ha caracterizado por su compromiso con la transparencia, el enfoque ético y la integración de estándares internacionales de sostenibilidad como GRI y CDP en los procesos de gestión.



## COMPROMISO DE ALTA GERENCIA CON LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-14, GRI 2-15, GRI 2-17, GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25:, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 2-28, C1.1, C1.1a, C1.1b, C1.1c, C1.2, C1.2 a, F4.1, F4.1a, F4.1b, F4.1c, F4.2, W6.1, W6.1a W6.2, W6.2a, W6.2b, W6.2c, W6.3)

En **Compumax Computer S.A.S.**, la alta gerencia desempeña un papel decisivo en la incorporación de la sostenibilidad dentro de la estrategia corporativa. El máximo órgano de gobierno está conformado por la Gerencia General, la Gerencia Administrativa, la Gerencia de Operaciones, la Gerencia de Desarrollo de Negocios y la Gerencia de Planeación, quienes en conjunto son responsables de definir políticas, aprobar objetivos y supervisar los avances en materia económica, social y ambiental.



La Gerencia General lidera el Sistema Integrado de Gestión (SIG), aprueba los informes de sostenibilidad, garantiza la asignación de recursos y asegura que la misión y visión de la compañía se mantengan alineadas con los principios de desarrollo sostenible.

Por su parte, la Gerencia de Planeación coordina la ejecución de programas estratégicos, impulsa la innovación y fomenta una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad, integrando las expectativas de las partes interesadas en la gestión corporativa.

Durante 2024 se reforzaron los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas, mediante la realización de comités estratégicos trimestrales, la revisión anual por la dirección y la verificación externa a través de auditorías internas y de certificación. Estas instancias permiten evaluar la eficacia de los programas, identificar riesgos y oportunidades, y asegurar la mejora continua del desempeño sostenible.

Asimismo, se consolidaron instrumentos de transparencia como el Código de Ética y la Matriz de Comunicaciones, que orientan la gestión de conflictos de interés y garantizan la claridad en la comunicación de asuntos críticos. En línea con los avances de 2023, la alta dirección mantiene su compromiso con la ética empresarial, el respeto a los derechos humanos y laborales, y la aplicación de mecanismos de control como el SARLAFT, fortaleciendo la confianza y la integridad en todas las operaciones.

## Funciones del Gerente General:

- ✓ Presidir el máximo órgano de gobierno y dirigir la estrategia corporativa.
- ✓ Aprobar políticas y objetivos en materia de sostenibilidad.
- ✓ Garantizar la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros para el cumplimiento del SIG.

- ✓ Revisar y aprobar los informes de sostenibilidad.
- ✓ Velar por el cumplimiento normativo y regulatorio.
- ✓ Integrar los principios de sostenibilidad en la misión, visión y valores de la compañía.
- ✓ Liderar comités estratégicos y validar resultados de gestión.
- ✓ Demostrar liderazgo y compromiso con el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y la mejora continua.

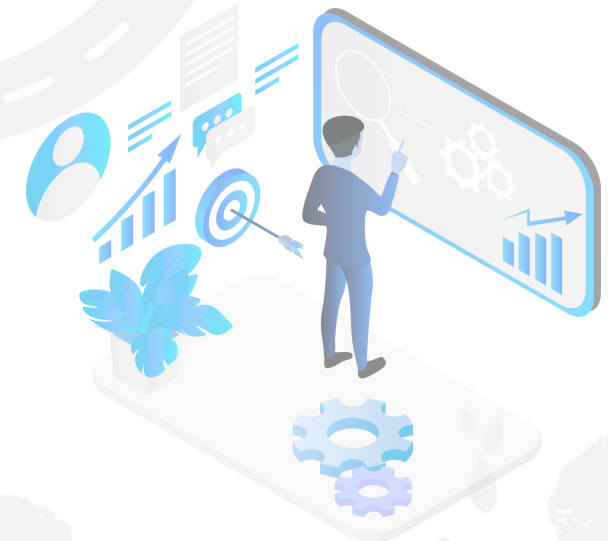
- ✓ Asumir la responsabilidad y rendición de cuentas en calidad, ambiente y salud ocupacional.
- ✓ Aprobar la Política Integrada de Gestión y establecer objetivos estratégicos.

11. Promover el enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos.

Asegurar procesos para gestionar cambios que afecten el SGEN y el desempeño energético.

Integrar los requisitos del SIG en los procesos de negocio de la organización.

Garantizar la conformación, funcionamiento y efectividad del COPASST y del CCL, asegurando recursos, periodicidad de sesiones, seguimiento a decisiones y medidas correctivas, así como la evaluación de indicadores de SST.



## Funciones de la Gerencia de Planeación

- ✓ Coordinar la implementación de políticas y estrategias de sostenibilidad aprobadas por el máximo órgano de gobierno.
  - ✓ Diseñar y dar seguimiento a los planes estratégicos corporativos.
  - ✓ Integrar indicadores de desempeño (KPIs) dentro del SIG.
  - ✓ Gestionar el funcionamiento de los comités de sostenibilidad.
  - ✓ Establecer mecanismos de comunicación y retroalimentación con los grupos de interés.
  - ✓ Incorporar expectativas de las partes interesadas en la planificación estratégica.
  - ✓ Impulsar la innovación y la mejora continua en procesos relacionados con sostenibilidad.
  - ✓ Promover una cultura empresarial orientada a la responsabilidad social, ambiental y ética.
- ✓ Desarrollar y supervisar estrategias de sostenibilidad delegadas por la Gerencia General.
  - ✓ Consolidar los informes de sostenibilidad anuales y garantizar su actualización.
  - ✓ Coordinar la retroalimentación de comités y presentarla al máximo órgano de gobierno.
  - ✓ Coordinar y articular la gestión del COPASST dentro del SIG, asegurando su funcionamiento, la integración de sus recomendaciones en planes estratégicos y KPIs, la socialización de hallazgos y la capacitación en participación y consulta de trabajadores en SST.



# EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN.

GRI 2-18

En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** fortaleció su sistema de evaluación de desempeño (GRI 2-18) en todos los niveles de la organización, destacándose la evaluación anual de la Gerencia General con criterios de liderazgo, comunicación, innovación, gestión de recursos y mitigación de riesgos, complementada con la retroalimentación de los colaboradores y la revisión anual por la dirección. Las gerencias presentaron sus resultados en comités estratégicos trimestrales, mientras que coordinaciones y mandos medios fueron evaluados semestralmente en aspectos de eficiencia, seguridad y cumplimiento normativo.

A nivel operativo y de apoyo, se aplicaron indicadores individuales, encuestas de satisfacción y planes de mejora continua, todo respaldado por auditorías internas y externas que garantizaron transparencia, rendición de cuentas y alineación con los objetivos de sostenibilidad.

| Responsable(s)                                                                                                            | Funciones                                                                            | Mecanismos de supervisión                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Gerente General, Gerente Administrativa, Gerente de Operaciones, Gerente de Desarrollo de Negocios, Gerente de Planeación | Dirección estratégica de la organización y definición de políticas de sostenibilidad | Conformación de comités gerenciales y sesiones de revisión |
| Gerente General                                                                                                           | Preside el órgano de gobierno, aprueba políticas y asigna recursos                   | Actas de comités y revisión anual por la dirección         |
| Gerente General y Gerencia de Planeación                                                                                  | Validar coherencia estratégica, definir objetivos, aprobar políticas                 | Revisión anual de dirección, informes de sostenibilidad    |
| Gerencia de Planeación y Responsable SIG                                                                                  | Gestión de impactos económicos, sociales y ambientales, consolidación de KPIs        | Informes anuales y reportes periódicos                     |
| Gerencia General y Gerencia de Planeación                                                                                 | Revisión, aprobación y publicación de informes de sostenibilidad                     | Validación anual, asignación de recursos para su ejecución |

## GESTIÓN DE IMPACTOS

(GRI 2-12, 2-13, 2-25)

En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** fortaleció su gestión de impactos bajo un enfoque alineado con las normas internacionales ISO, garantizando un sistema estructurado y auditable. La organización consolidó la integración de la ISO 14001 (Gestión Ambiental), la ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo) y la ISO 50001 (Gestión de la Energía) dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG), lo que permitió asegurar la identificación de riesgos, la aplicación de medidas de prevención y la mejora continua en materia ambiental, social y de seguridad laboral.

Otro aspecto destacado de 2024 fue la consolidación de la plataforma Forza, implementada como herramienta tecnológica para sistematizar la gestión de impactos, garantizar trazabilidad de indicadores,

centralizar la información de riesgos y mejorar la eficiencia en la toma de decisiones. Gracias a esta plataforma, la organización fortaleció la transparencia en el reporte, mejoró la integración entre áreas y agilizó la comunicación de hallazgos y medidas correctivas hacia la alta gerencia y los grupos de interés.

La gestión de impactos también se complementó con alianzas estratégicas para la disposición y aprovechamiento responsable de residuos. En particular, se consolidaron convenios con Ecocomputo y Recopack para garantizar la recolección, transporte y disposición final adecuada de residuos electrónicos y peligrosos, en cumplimiento de la legislación ambiental colombiana y de los principios de economía circular.

Estas alianzas no solo contribuyen a reducir riesgos ambientales, sino que también fortalecen la relación con proveedores responsables y fomentan la innovación en modelos de aprovechamiento.

En el marco de la acción climática, **Compumax Computer S.A.S.** reforzó su gestión de impactos mediante la medición de la huella de carbono en los tres alcances, la definición de planes de reducción alineados con la meta de descarbonización y la integración de estos resultados en los comités de sostenibilidad, en concordancia con la ISO 50001 y los compromisos nacionales de cambio climático. Este proceso se complementó con mecanismos de comunicación como la plataforma PQRS, el Código de Ética y la Matriz de Comunicaciones, que fortalecieron la confianza y el diálogo con los grupos de interés.

En síntesis, durante 2024 Compumax consolidó una gestión de impactos más robusta y transparente, basada en normas internacionales, plataformas digitales y alianzas estratégicas, que fortaleció su resiliencia frente a riesgos y oportunidades de sostenibilidad.

## PARTICIPACIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29, 2-30, C12.4)

La sostenibilidad en **Compumax Computer S.A.S.** se fundamenta en el diálogo permanente, transparente y bidireccional con sus grupos de interés, entendidos como actores clave en la construcción de confianza y en la toma de decisiones estratégicas. En 2024, la compañía reforzó su modelo de relacionamiento, garantizando la identificación, clasificación y priorización de partes interesadas, así como la definición de mecanismos efectivos de comunicación y participación.

Los grupos de interés se clasifican en internos (colaboradores, gerencias y accionistas) y externos (clientes, proveedores, autoridades regulatorias, aliados estratégicos y comunidades).

Cada categoría cuenta con canales específicos de interacción: los colaboradores participan en encuestas de clima organizacional, comités de convivencia laboral, COPASST y jornadas de capacitación; los clientes cuentan con la plataforma PQRS, encuestas de satisfacción y reuniones periódicas de retroalimentación; los proveedores son vinculados a través de códigos de conducta, procesos de auditoría y capacitaciones; mientras que las comunidades y autoridades son atendidas mediante informes de sostenibilidad, espacios de socialización y el cumplimiento de normativas ambientales y sociales.

En 2024, se consolidó además el uso de herramientas tecnológicas que fortalecen la trazabilidad y la transparencia del relacionamiento. Entre ellas se destacan la plataforma Forza, que permite centralizar información de desempeño ambiental y social, y la Matriz de Comunicaciones, que organiza y da seguimiento a los flujos de información con cada grupo de interés.

Estos instrumentos garantizan que las inquietudes y expectativas se documenten y sean integradas en la planeación estratégica y en la gestión de impactos.

La alta gerencia participa activamente en este proceso, validando los temas materiales priorizados y asegurando que los compromisos asumidos con los grupos de interés se reflejen en la definición de metas ambientales, sociales y de gobernanza. Así, la participación se convierte en un mecanismo no solo de cumplimiento normativo, sino también de construcción de valor compartido, confianza y legitimidad frente al entorno.

En síntesis, durante 2024 la organización avanzó hacia un modelo de participación más inclusivo, digitalizado y alineado con los principios de sostenibilidad, reforzando su compromiso con la rendición de cuentas y con la integración de las expectativas de sus partes interesadas en la gestión corporativa.

**N° Esenciales**

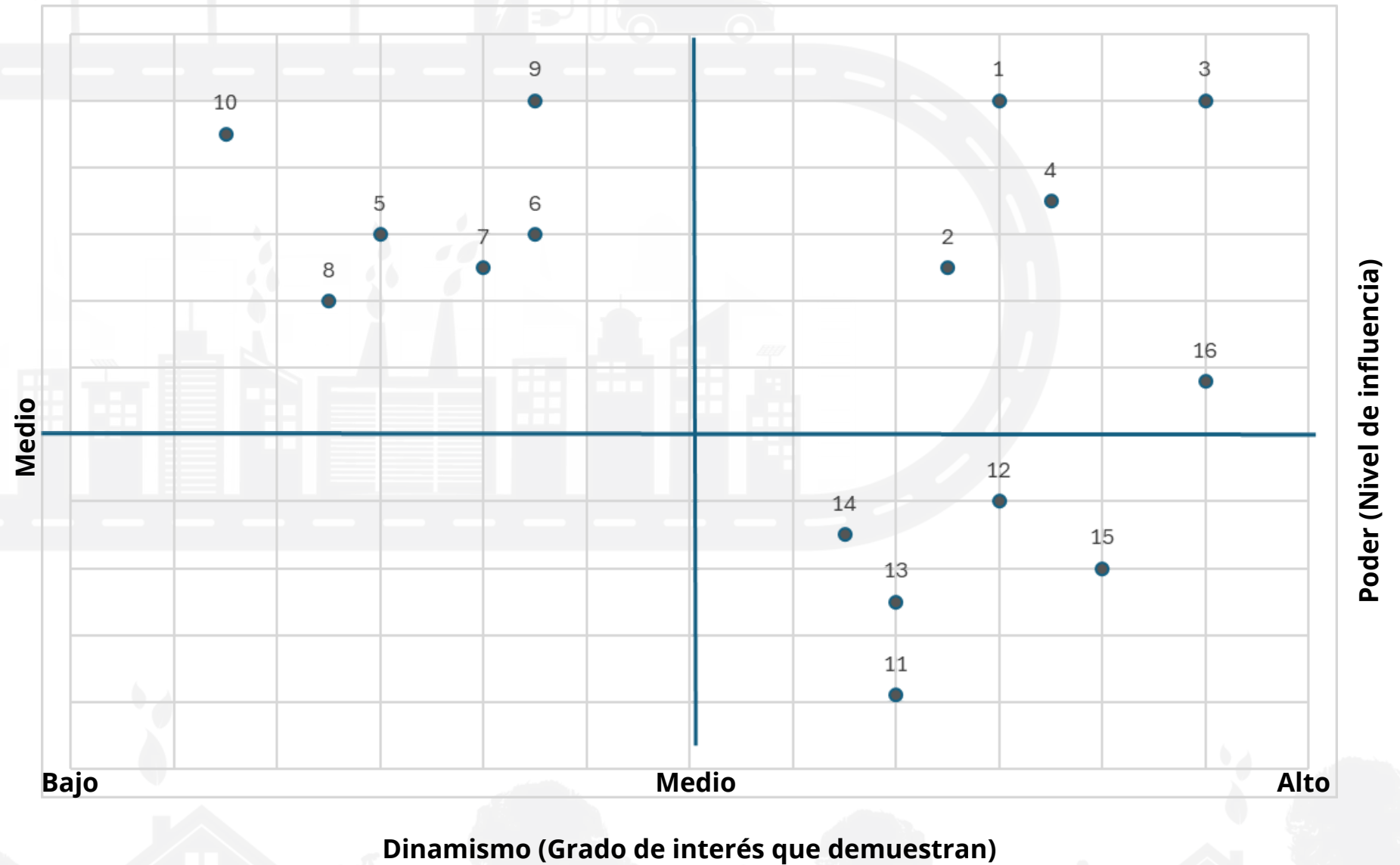
- 1 Alta dirección
- 2 Colaboradores
- 3 Global Electronics Council (GEC)

**Fundamentales**

- 4 UPME
- 5 Clientes
- 6 Proveedores
- 7 Contratistas
- 8 Zona Franca
- 9 Entidades de control y auditorías
- 10 ARL

**Importantes**

- 11 Comunidad
- 12 Competidores
- 13 COPASST
- 14 CCL
- 15 Operador de red eléctrica
- 16 Comercializador de energía

**Posicionamiento de grupos de interés**

## GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

| Grupo de interés               | ¿Quiénes lo integran?                         | Formas de participación                                                 | Necesidades y Expectativas                                                                                                                       |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Colaboradores</b>           | Personal administrativo, operativo y técnico. | Encuestas de clima, COPASST, CCL, capacitaciones, comités internos.     | Estabilidad laboral, condiciones seguras de trabajo, oportunidades de formación y crecimiento, espacios de participación activa.                 |
| <b>Alta Dirección</b>          | Gerencia general y gerencias de área.         | Comités gerenciales, revisión por la dirección, aprobación de informes. | Información clara y oportuna para la toma de decisiones, cumplimiento de metas estratégicas, fortalecimiento de reputación e imagen corporativa. |
| <b>Gerencias y Accionistas</b> | Gerentes de área y accionistas.               | Reportes financieros y de sostenibilidad, comités estratégicos.         | Transparencia en la gestión, información financiera confiable, retorno sobre la inversión, control de riesgos.                                   |
| <b>COPASST</b>                 | Comité paritario SST.                         | Reuniones periódicas, consultas a trabajadores.                         | Recursos adecuados para prevención, medidas correctivas efectivas, mejora continua en indicadores de SST.                                        |
| <b>CCL</b>                     | Comité de Convivencia Laboral.                | Sesiones de resolución de conflictos.                                   | Protocolos de intervención efectivos, respeto en el entorno laboral, soluciones oportunas a conflictos.                                          |

## GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

| Grupo de interés                         | ¿Quiénes lo integran?                                   | Formas de participación                          | Necesidades y Expectativas 2024                                                                                |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Clientes</b>                          | Empresas y personas usuarias de productos y servicios.  | PQRS, encuestas de satisfacción, reuniones.      | Productos confiables, precios competitivos, soporte técnico eficiente, trazabilidad ambiental en RAEE.         |
| <b>Proveedores</b>                       | Proveedores de insumos, aliados (Ecocomputo, Recopack). | Auditorías, códigos de conducta, capacitaciones. | Procesos contractuales claros, pagos oportunos, relaciones de largo plazo, criterios justos de sostenibilidad. |
| <b>Contratistas</b>                      | Empresas y trabajadores contratados.                    | Auditorías, criterios ambientales y sociales.    | Condiciones laborales dignas, estabilidad contractual, seguridad en proyectos, capacitaciones.                 |
| <b>Entidades de control y auditorías</b> | Autoridades ambientales, laborales, fiscales.           | Auditorías, reportes oficiales.                  | Reportes verificables, cumplimiento normativo, información accesible y transparente.                           |
| <b>UPME / Autoridades regulatorias</b>   | UPME y entes estatales.                                 | Reportes sectoriales, consultas.                 | Cumplimiento regulatorio, reportes técnicos de calidad, participación en política pública.                     |

## GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

| Grupo de interés                        | ¿Quiénes lo integran?               | Formas de participación                        | Necesidades y Expectativas 2024                                                                    |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ARL</b>                              | Aseguradora de Riesgos Laborales.   | Coordinación con COPASST, informes de riesgos. | Información detallada de incidentes, reducción de siniestralidad, colaboración en prevención.      |
| <b>Zona Franca</b>                      | Entidad reguladora local.           | Auditorías, reportes de gestión.               | Cumplimiento normativo, buenas prácticas ambientales, transparencia en procesos.                   |
| <b>Comunidad</b>                        | Comunidades del área de influencia. | Programas sociales, socialización de informes. | Transparencia, consulta previa, oportunidades de empleo, inversión comunitaria.                    |
| <b>Competidores</b>                     | Empresas del sector.                | Espacios gremiales, benchmarking.              | Mercados justos, cooperación en sostenibilidad, adopción de buenas prácticas.                      |
| <b>Operador de red eléctrica</b>        | Empresa de red local.               | Coordinación técnica, reportes de consumo.     | Flujo de información constante, calidad del servicio, estabilidad en la demanda.                   |
| <b>Comercializador de energía</b>       | Empresas proveedoras de energía.    | Contratos, reportes de consumo.                | Previsiones claras de consumo, cumplimiento contractual, metas conjuntas de eficiencia energética. |
| <b>Global Electronics Council (GEC)</b> | Organismo Internacional             | Certificaciones, ecoetiquetado.                | Procesos de certificación ágiles, reporte de indicadores ambientales, liderazgo sectorial.         |

## ASUNTOS MATERIALES

(GRI 3-1, 3-2, 3.3)

La identificación y gestión de asuntos materiales en **Compumax Computer S.A.S.** se fundamenta en un proceso sistemático que integra la consulta a grupos de interés, el análisis de riesgos y oportunidades, y la alineación con estándares internacionales de sostenibilidad. En 2024, este proceso fue fortalecido con el uso de la plataforma Forza, que permitió consolidar información, trazar la priorización de impactos y asegurar la trazabilidad de los resultados.

El proceso se desarrolló en tres fases principales:

**1** Identificación: Se recopilaron asuntos relevantes a partir de normativas aplicables, estándares GRI, compromisos corporativos, entrevistas con la alta gerencia y expectativas expresadas por

grupos de interés internos y externos.

**2** Priorización: Se aplicó una matriz de doble materialidad, considerando el nivel de impacto económico, ambiental y social de cada asunto, así como el grado de interés y expectativa de los grupos de interés. Esta priorización se realizó con participación activa de la gerencia y se validó en los comités estratégicos.

**3** Validación y Reporte: Los resultados fueron integrados en la planificación estratégica y se presentaron en el informe de sostenibilidad, alineados con los indicadores GRI 2021 y con compromisos internacionales como los ODS.

En el ejercicio participaron diversos grupos de interés, entre ellos clientes, proveedores, contratistas, colaboradores, comunidades, entes de control, así como instancias internas como la alta dirección, el COPASST y el comité de convivencia laboral, garantizando

una participación amplia y representativa. Como resultado, se consolidaron los siguientes asuntos materiales:

 La rentabilidad del negocio, la innovación y la eficiencia operativa en el ámbito económico.

 La integridad, la ética, la transparencia y la prevención de la corrupción en materia de gobernanza.

 La gestión de residuos electrónicos, la mitigación del cambio climático, la eficiencia energética y la producción y consumo responsable en el eje ambiental

 La protección de la salud y la seguridad, el respeto a los derechos humanos, la atención a comunidades vulnerables, la gestión responsable de la cadena de suministro, la privacidad de los datos y la calidad de productos y servicios dentro del componente social.

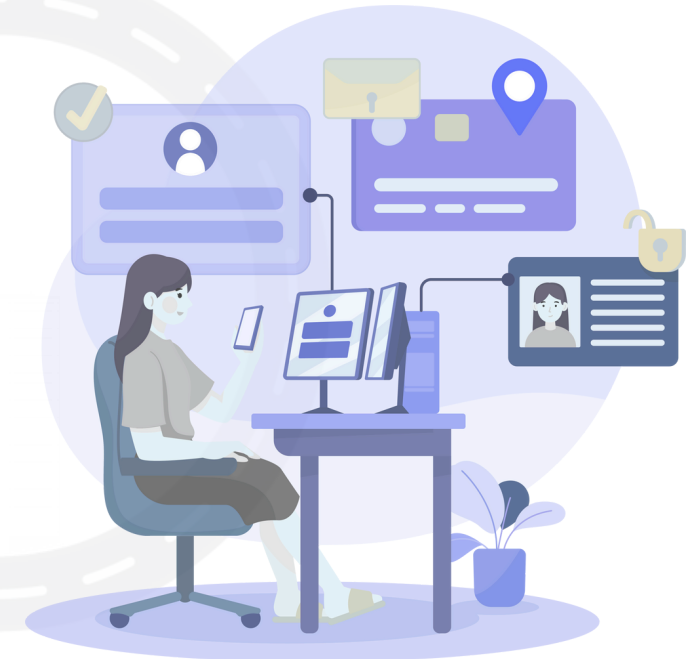
Los asuntos priorizados en 2024 incluyen:

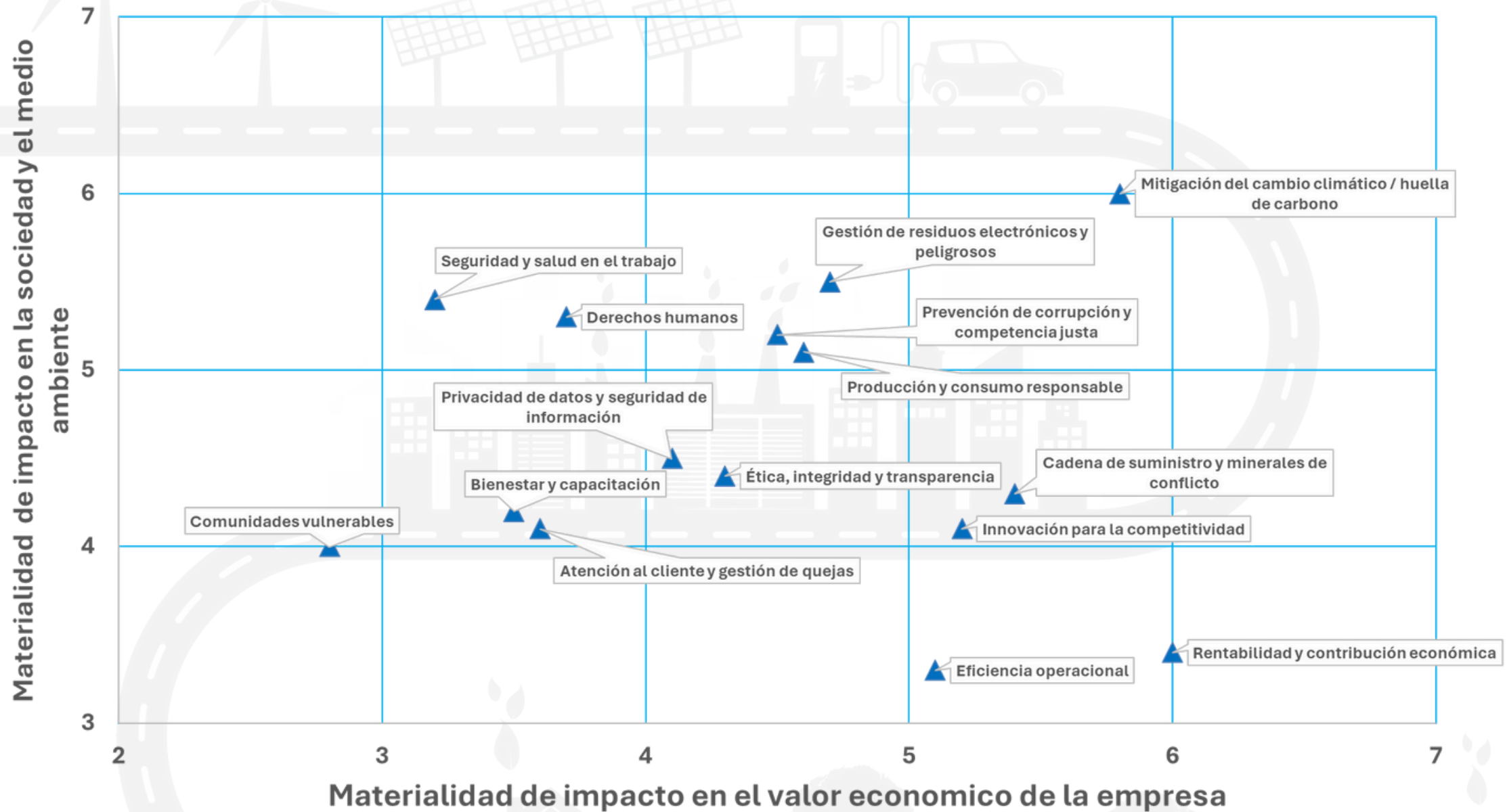
- ✓ Gestión de emisiones y huella de carbono: con énfasis en la integración de la ISO 50001 y los planes de descarbonización.
- ✓ Gestión de residuos electrónicos (RAEE): mediante alianzas con Ecocomputo y Recopack, fortaleciendo la economía circular.
- ✓ Bienestar y seguridad laboral: en línea con ISO 45001, priorizando la salud ocupacional y la gestión psicosocial.
- ✓ Eficiencia energética: como parte de la estrategia de transición energética y compromiso con el cambio climático.
- ✓ Ética y cumplimiento normativo: reforzado a través del Código de Ética, auditorías y mecanismos de denuncia.
- ✓ Relación con comunidades: orientada a transparencia, confianza y programas de responsabilidad social.

El seguimiento de los impactos y la efectividad de las acciones se realiza a través de auditorías internas y externas, la aplicación de matrices de control ambiental y la evaluación de programas corporativos de sostenibilidad, tales como el manejo integral de residuos, el uso eficiente y ahorro de agua y energía, y el plan de mantenimiento.

Estos mecanismos han permitido consolidar una gestión más transparente y responsable, ajustando políticas y procedimientos de acuerdo con las lecciones aprendidas y asegurando una mejora continua.

La matriz de materialidad 2024 que veremos a continuación nos muestra la priorización de estos asuntos según su impacto en la organización y relevancia para los grupos de interés, consolidando una visión integral que permite gestionar riesgos, aprovechar oportunidades y orientar la estrategia corporativa hacia la sostenibilidad de largo plazo.





## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-22)

En 2024, **Compumax Computer S.A.S.** consolidó su estrategia de sostenibilidad como un eje transversal de la gestión corporativa, alineando sus objetivos empresariales con los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Esta estrategia integra estándares internacionales (GRI, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001) y refuerza el marco de cumplimiento ético a través de sistemas como el SARLAFT y el SAGRILAFT, que aseguran la gestión de riesgos financieros, reputacionales y de transparencia en todas las operaciones.

La organización adoptó un enfoque de doble materialidad, considerando tanto el impacto de sus actividades sobre el entorno como la influencia de riesgos y oportunidades externos en la continuidad del negocio.

Bajo este enfoque, se estructuraron tres ejes estratégicos principales:

✓ **Gestión ambiental y acción climática:** Medición de huella de carbono en los tres alcances, implementación de planes de descarbonización, eficiencia energética bajo ISO 50001, gestión responsable de RAEE con aliados estratégicos y fortalecimiento de la economía circular.

✓ **Bienestar social y seguridad laboral:** Consolidación de programas de SST conforme a ISO 45001, fortalecimiento de la gestión psicosocial, participación activa de COPASST y CCL, y desarrollo de programas de formación y capacitación para colaboradores.

✓ **Gobernanza ética, cumplimiento y transparencia:** Refuerzo del Código de Ética, consolidación de canales de denuncia y rendición de cuentas, aplicación de auditorías internas y externas, implementación y actualización del SARLAFT y SAGRILAFT, y

fortalecimiento de la relación con comunidades, proveedores responsables y autoridades.

La implementación de la estrategia en 2024 se apoyó en herramientas digitales como la plataforma Forza, que permitió integrar indicadores, mejorar la trazabilidad de los compromisos asumidos y asegurar transparencia en los reportes.

**Compumax Computer S.A.S.**, desde la Gerencia General y con apoyo de sus líderes, impulsa una gestión basada en transparencia, rendición de cuentas e innovación responsable, orientada a la resiliencia y sostenibilidad. La alta dirección reafirma su compromiso con la reducción de la huella de carbono, la protección de bosques, la seguridad hídrica y la alineación con los ODS, consolidando una estrategia que equilibra competitividad e impacto social positivo en el desarrollo sostenible del país.

### Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia de sostenibilidad de Compumax Computer S.A.S. está directamente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), reconociendo que estos constituyen una hoja de ruta global para promover el bienestar social, el crecimiento económico y la protección ambiental. Durante 2024, la compañía fortaleció sus prácticas corporativas y de cadena de valor, generando aportes específicos a varios de estos objetivos.

| Asuntos materiales                                             | Eje de la estrategia de sostenibilidad                                                                | ODS relacionados                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rentabilidad del negocio, innovación y eficiencia operacional  | Fortalecer la competitividad mediante innovación tecnológica y eficiencia en procesos productivos     | <b>ODS 8</b> Trabajo decente y crecimiento económico<br><b>ODS 9</b> Industria, innovación e infraestructura. |
| Integridad, ética y transparencia; prevención de la corrupción | Gobernanza corporativa basada en ética, cumplimiento normativo y mecanismos de control                | <b>ODS 16</b> Paz, justicia e instituciones sólidas                                                           |
| Gestión de residuos electrónicos y ciclo de vida del producto  | Programas de posconsumo (Ecocomputo, Recopack), diseño para la circularidad y durabilidad             | <b>ODS 12</b> Producción y consumo responsables                                                               |
| Mitigación y adaptación al cambio climático; reducción de GEI  | Medición de huella de carbono (alcances 1, 2 y 3), programas de eficiencia energética y reforestación | <b>ODS 7</b> Energía asequible y no contaminante<br><b>ODS 13</b> Acción por el clima                         |
| Eficiencia energética en productos y operaciones               | Implementación de sistemas fotovoltaicos, cambio a luminarias LED y políticas de ahorro energético    | <b>ODS 7</b> Energía asequible y no contaminante<br><b>ODS 13</b> Acción por el clima                         |

| Asuntos materiales                                              | Eje de la estrategia de sostenibilidad                                                            | ODS relacionados                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Protección de la seguridad y salud en el trabajo                | Fortalecimiento del SIG, cultura de bienestar y programas de prevención de riesgos laborales      | <b>ODS 3</b> Salud y bienestar.<br><b>ODS 8</b> Trabajo decente y crecimiento económico.                                              |
| Respeto y promoción de los derechos humanos                     | Políticas de diversidad, equidad e inclusión, prevención de acoso y condiciones laborales seguras | <b>ODS 5</b> Igualdad de género<br><b>ODS 10</b> Reducción de desigualdades.<br><b>ODS 16</b> Paz, justicia e instituciones sólidas.  |
| Atención a comunidades vulnerables y generación de empleo local | Programas de responsabilidad social, donación de equipos educativos y empleabilidad regional      | <b>ODS 4</b> Educación de calidad<br><b>ODS 8</b> Trabajo decente y crecimiento económico                                            |
| Cadena de suministro responsable y sostenible                   | Códigos de conducta, evaluaciones de desempeño de proveedores y certificaciones ambientales       | <b>ODS 12</b> Producción y consumo responsables<br><b>ODS 17</b> Alianzas para lograr los objetivos                                 |
| Privacidad y seguridad de la información                        | Protocolos de ciberseguridad, protección de datos de clientes y transparencia digital             | <b>ODS 16</b> Paz, justicia e instituciones sólidas                                                                                 |

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

