



Gobernanza para la Sostenibilidad

Capítulo 1

2022

PRÁCTICAS DE REPORTE Y COMPROMISO CON 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)

Compumax Computer S.A.S. es una empresa comprometida con la sostenibilidad social, económica y ambiental, es por esto que da continuidad a las buenas prácticas de presentación de reportes de sostenibilidad a sus grupos de interés, acogiendo los estándares GRI y CDP para reportar los avances del periodo comprendido entre el primero de enero al 30 de diciembre de 2022, el cual ha sido homologado por la compañía con los cortes anuales de información contable. No obstante, este informe referirá alguna información relevante que fue monitoreada por la compañía durante el último semestre del año anterior, bajo los principios de transparencia corporativa.

En cumplimiento de los estándares mencionados anteriormente, la compañía publica en su página web <https://www.compumax.com.co/sostenibilidad/> los reportes de sostenibilidad para el conocimiento de todos sus grupos de interés; adicionalmente tiene a disposición de sus partes interesadas los siguientes contactos para consultas acerca del presente informe:

Información Sostenibilidad:

Soledad Santos

Gerente de Planeación

Correo: soledad.santos@compumax.com



Información Contable:

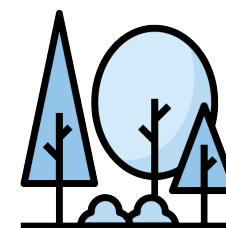
Cynthia Cantero

Directora de Contabilidad y Cartera

Correo: contador@compumax.com



Compumax Computer S.A.S. es una empresa sensible a las problemáticas a nivel mundial generadas por el cambio climático, razón por la cual manifiesta su compromiso latente para contribuir a su mitigación, adaptación y compensación, lo anterior en concordancia con la Guía de Integración de criterios (GRI) y CDP para los temas de seguridad hídrica, y demás directrices de estos estándares.



En cuanto a los principales impactos positivos de la actividad comercial de Compumax, se ratifican la generación de empleo, el aporte a la economía nacional, el cuidado de la salud de los trabajadores, las acciones para el cuidado y la preservación del medio ambiente.

No obstante, con relación a los principales impactos negativos del negocio, estos se focalizan en los impactos indirectos de la compañía, los cuales son monitoreados y analizados de manera permanente para la generación de estrategias que permitan su gestión en el corto, mediano y largo plazo.

APORTE A LA ECONOMÍA LOCAL

(C0.1, C0.3, F0.1, W0.1, W0.3, SW1.1, SW1.1a, SW1.2, SW1,2a, SC4.1, CS4.2a)

Compumax Computer S.A.S. es una empresa colombiana que opera en su país de origen. La naturaleza del negocio es el ensamble de equipos de cómputo y la comercialización de hardware y software, así como la prestación de servicios de mantenimiento de hardware y software. Para el periodo de reporte de este informe, la compañía cuenta con las siguientes sedes a nivel nacional.

Sede administrativa y de servicio al cliente: Zona Franca de Bogotá Cra 106 N°15^a-25

Sede operaciones (ensamble):
Zona Franca de Occidente Av troncal de Occidente N° 20-85 Bodega 2 Lote 34, Manzana 6 Mosquera, Cundinamarca

Sede administrativa y fiscal:
Bucaramanga: Cra. 35 #53-07- oficina 703 edificio Andes Center

Punto de comercialización directa:
Medellín: Centro Comercial Monterrey Local 107

Punto de comercialización directa:
Santander: Centro Comercial Gratamira Local 214

Las principales sedes de la compañía son las ubicadas en zonas francas, las cuales cuentan con instalaciones propias y tienen habilitados los procesos administrativos, de ensamble y atención al cliente. Es relevante mencionar que las sedes ubicadas en Medellín y Bucaramanga son de bajo impacto social y ambiental por la cantidad de personas y procesos que se trabajan allí; no obstante, se reportan en la presente memoria bajo los principios de transparencia que acoge la organización.

Es importante mencionar que, frente al compromiso de la compañía con los estándares CDP, las sedes de operación no generan ningún impacto y/o afectación a los miembros solicitantes de la cadena de suministros inscritos en esta iniciativa.

Para el año 2022, Compumax actualiza su plataforma estratégica para alinearla con la buenas prácticas de sostenibilidad. De esta manera se evidencian una actualización en su misión, visión y en los compromisos que asume desde su Sistema Integrado de Gestión, los cuales son presentados a continuación:

MISIÓN

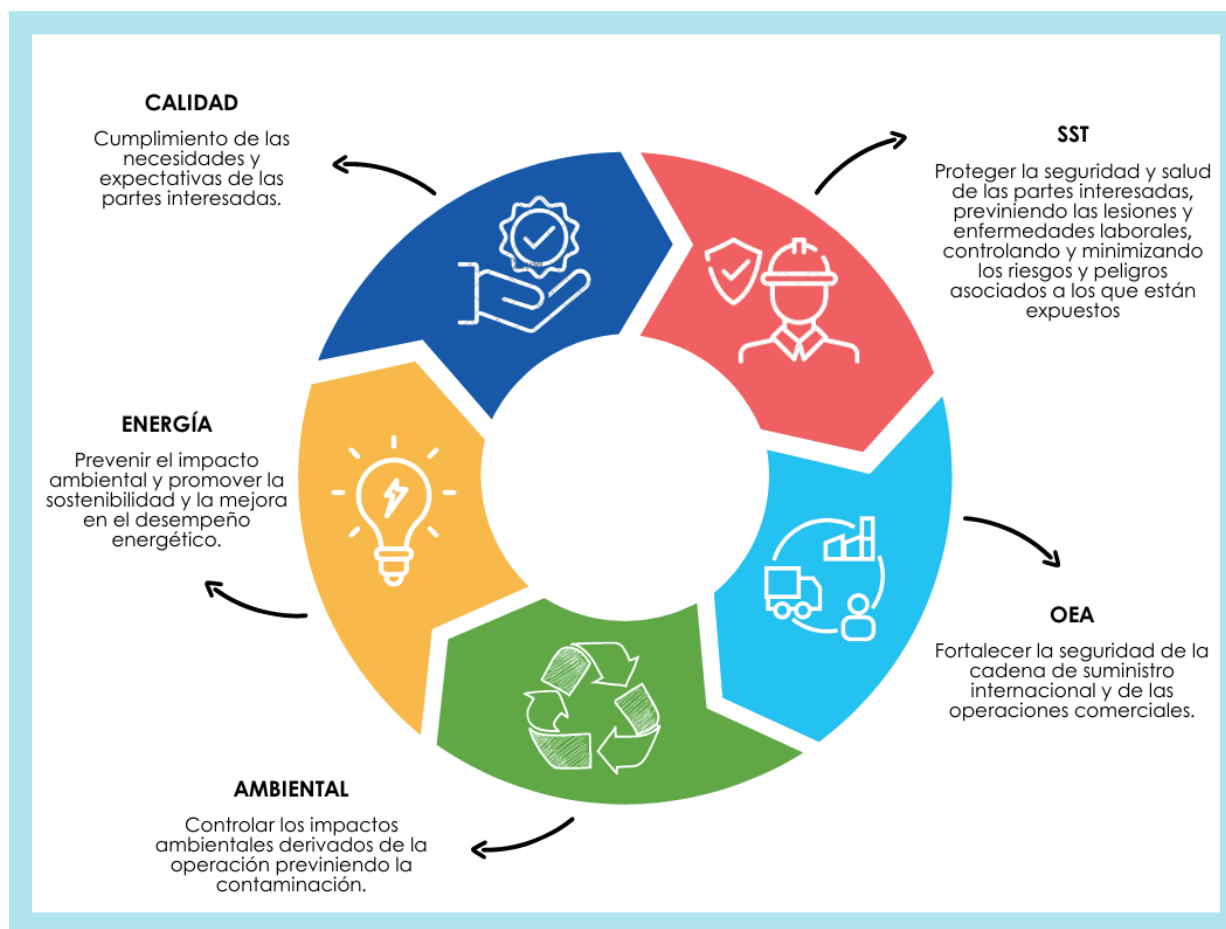
- Somos una empresa 100% colombiana que fabrica productos e integra servicios y soluciones de tecnología, software y comunicaciones, buscando cubrir las necesidades comerciales, sociales, ambientales y culturales de nuestras partes interesadas, ajustándonos a sus necesidades.
- Estamos comprometidos con desarrollar de forma íntegra nuestro potencial humano y tecnológico bajo criterios de innovación, sostenibilidad, responsabilidad social y bienestar, logrando así una rentabilidad que nos permita expandir la compañía.

VISIÓN

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

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

La compañía se encuentra comprometida con implementar y mantener un sistema integrado de gestión que permita ofrecer productos, servicios y soluciones en el área de la informática, software y comunicaciones, bajo criterios de sostenibilidad y comprometidos con la gestión eficiente, lográndolo así:



Para cumplir lo anterior, la compañía asume los siguientes compromisos:

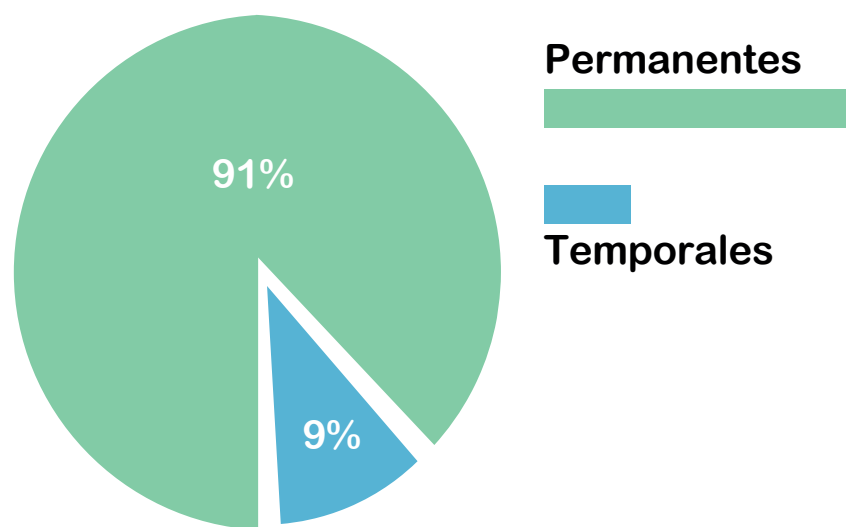
- ✓ Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión, productos, servicios y soluciones ofrecidas.
- ✓ Desarrollar de forma íntegra nuestro potencial humano y tecnológico.
- ✓ Cumplir con la normatividad vigente y aplicable a nuestra operación, así como con los otros requisitos que voluntariamente suscribamos.
- ✓ Proporcionar espacios para la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.
- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos asociados a la operación y establecer los objetivos con sus respectivos controles en todas nuestras sedes.
- ✓ Identificar los aspectos ambientales, evaluar y valorar los impactos ambientales asociados a la operación y establecer los objetivos con sus respectivos controles.
- ✓ Establecer estrategias que contribuyan a la mitigación y/o adaptación al cambio climático, y que posibiliten una utilización sostenible de los recursos naturales.
- ✓ Incluir la sostenibilidad como factor de competitividad.
- ✓ Cumplir las condiciones y los requisitos mínimos, con el fin de garantizar operaciones de comercio exterior seguras y confiables.
- ✓ Garantizar la disponibilidad de información (consumos, usos significativos de la energía, datos técnicos, etc.) y los recursos (bien sea para la adopción de buenas prácticas o por recambio tecnológico).
- ✓ Promover las compras que apunten a la eficiencia energética.
- ✓ Buscar la mayor eficiencia energética posible en el diseño de instalaciones, equipos, sistemas o procesos.
- ✓ Implementar medidas para optimizar el uso de la iluminación, incluyendo la adopción de tecnologías LED eficientes y la gestión inteligente de la iluminación en áreas operativas y administrativas.
- ✓ Implementar un sistema de monitoreo y medición para evaluar regularmente el desempeño energético y garantizar el logro de nuestros objetivos.

NUESTRO TALENTO HUMANO

(GRI 2-7, GRI 2-8)

El talento humano es uno de los principales grupos de interés para Compumax. Por tal razón, la compañía garantiza la vinculación directa, ya sea en modalidad temporal o permanente, dependiendo de las necesidades generadas por nuevos proyectos que se deban atender y los requerimientos del mercado. De esta manera, para el periodo de reporte se evidencia el siguiente monitoreo realizado por el proceso de gestión humana de la compañía.

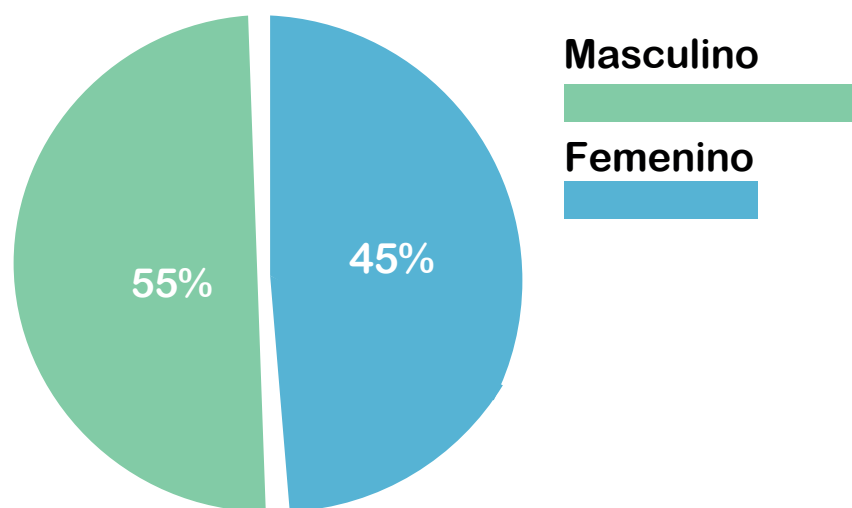
Distribución talento humano 2022



En concordancia con lo anteriormente dicho, este monitoreo muestra que en el año 2022 se evidenció que el 91 % del personal contratado por la compañía estaba bajo vinculación permanente, donde el 9 % correspondía a personal contratado de manera temporal para atender proyectos específicos. No obstante, es preciso mencionar que para el segundo semestre del año anterior se estimó un promedio de 59 trabajadores permanentes y 30 trabajadores temporales.

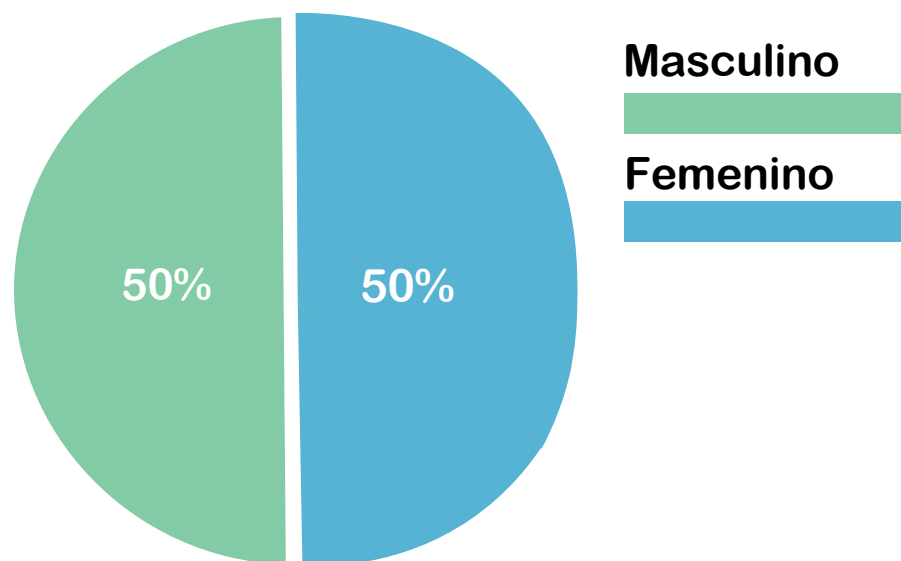
De esta manera, se evidencia que en la compañía prevalece la contratación permanente, que busca brindar estabilidad laboral a sus trabajadores y dar nuevas oportunidades a trabajadores temporales, los cuales son vinculados directamente, dando estricto cumplimiento a la legislación laboral vigente.

Distribución por género del personal permanente 2022



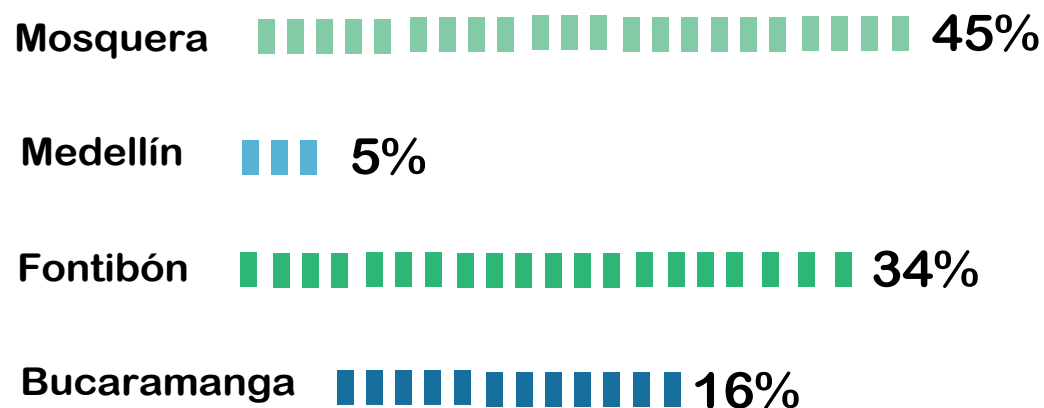
En cuanto a la distribución por género del personal permanente, se encuentra que Compumax es una empresa que conserva un equilibrio en la contratación de hombres y mujeres, evidenciando para el 2022 solo un 5 % de diferencia entre los dos géneros. Este comportamiento realmente es una tendencia en la organización, teniendo en cuenta que para el segundo semestre del año inmediatamente anterior se pudo monitorear la contratación de 32 hombres y 24 mujeres en promedio.

Distribución por género del personal temporal 2022



La contratación temporal también es monitoreada de manera rigurosa por la compañía, encontrando 0 % de diferencia para el 2022 entre los géneros contratados. No obstante, para el semestre inmediatamente anterior se observa un promedio de 17 hombres y 13 mujeres contratados bajo modalidad temporal. Por otro lado, es relevante mencionar que la compañía es inclusiva en su contratación, respetando las inclinaciones y preferencias de género de sus trabajadores.

Distribución del personal permanente por sedes 2022



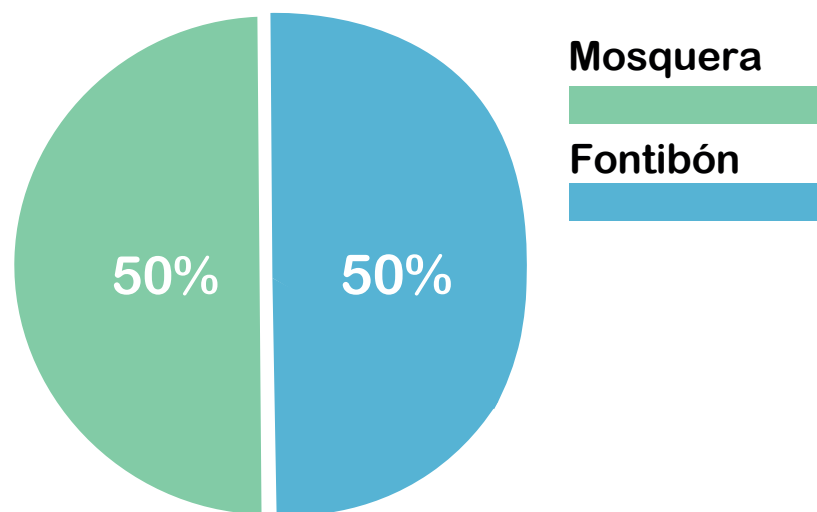
Otro asunto relevante para la empresa es conocer la distribución del personal por sedes de operación. En 2022, se encontró una mayor concentración en las sedes de Mosquera y Fontibón, sedes en donde se desarrollan la mayor parte de las operaciones administrativas, servicio al cliente y la totalidad de los procesos de ensamble y logística.

Durante el semestre anterior, se realizó un seguimiento al promedio de distribución del personal por sedes. Se encontró que la mayor cantidad de colaboradores se ubica en las sedes de Fontibón y Mosquera, con 21 y 17 colaboradores respectivamente. Esto es seguido por Bucaramanga y Medellín, con 11 y 2 colaboradores. En total, hay un promedio de 51 colaboradores permanentes.

Para el caso del personal temporal, se evidencia que este se concentra en las sedes de Fontibón y Mosquera de manera equitativa. Esta situación se alinea con las necesidades de operación del negocio durante el año de reporte. Así, se observa que en las otras sedes de la compañía no fue necesaria la contratación de personal temporal debido a la baja fluctuación e intensidad de sus operaciones. Esto se ratifica como una tendencia al analizar la cifras monitoreadas del semestre inmediatamente anterior, las cuales también se concentran en estas dos sedes con 26 colaboradores temporales en Fontibón y 4 en Mosquera.

Para el 2022, Compumax Computer S.A.S. contó con un promedio de sesenta y cuatro (64) colaboradores permanentes y seis colaboradores (6) temporales, para un promedio total de setenta (70) trabajadores, quienes estuvieron vinculados a la compañía durante el año de reporte, en concordancia con los principios de trabajo decente, crecimiento económico e igualdad de género mencionados en los Objetivos del Desarrollo Sostenible, números 8 y 4.

Distribución del personal temporal por sedes 2022

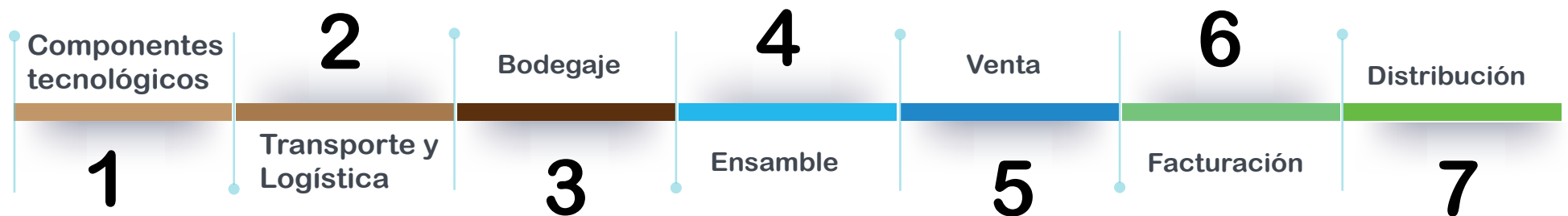


CADENA DE SUMINISTRO

(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, SC0.0)

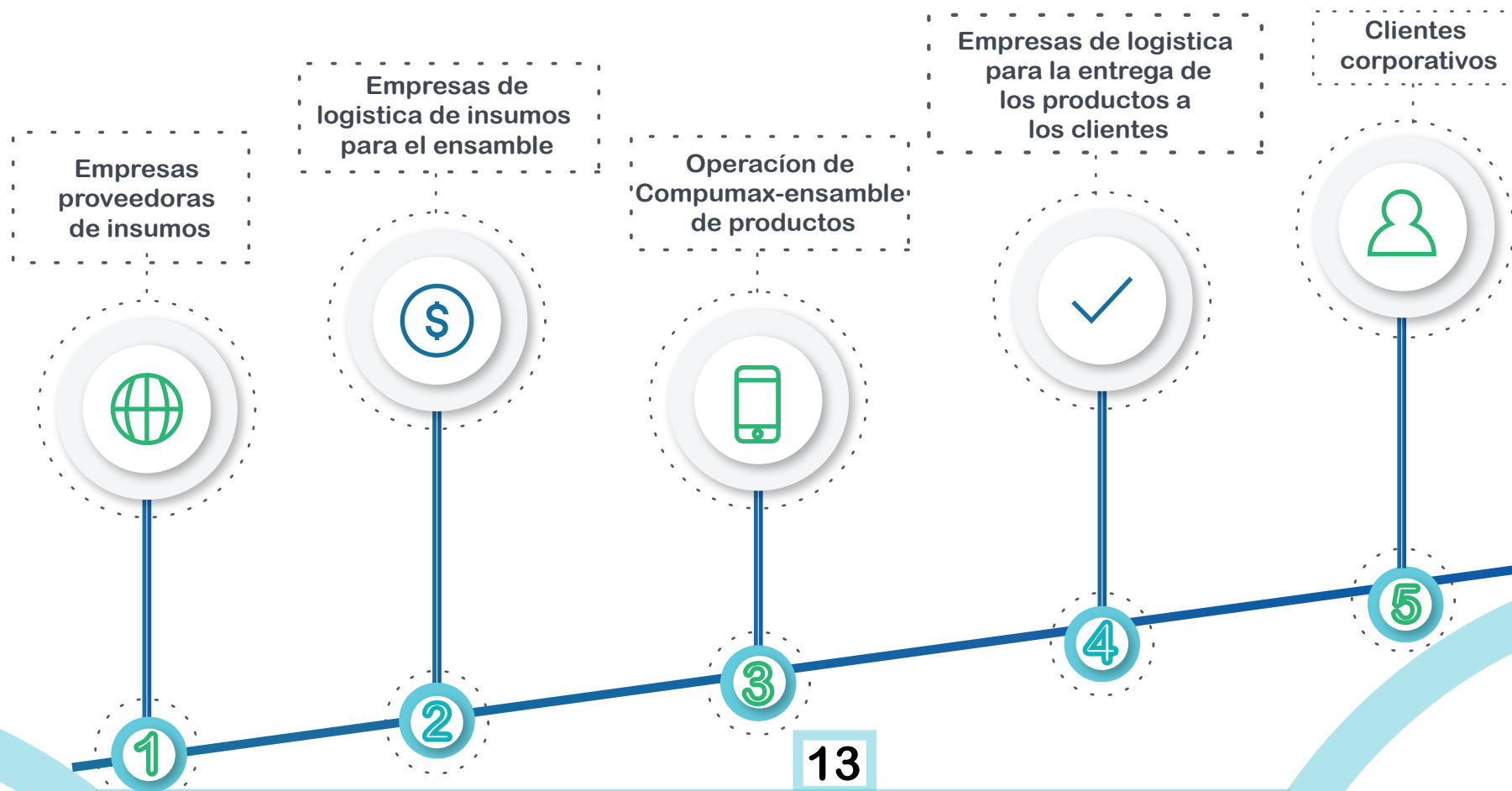
Compumax Computer S.A.S adquiere componentes de tecnología, como barebones para portátiles, barebones para AIO, chasis, monitores, motherboard, discos duros, memorias, teclados, mouse, tarjetas, entre otros, a través de proveedores internacionales. Estos proveedores han sido previamente seleccionados por el área de compras, donde se realiza una rigurosa validación de las especificaciones técnicas de los productos, se examinan las condiciones comerciales y se obtiene la aprobación final antes de proceder con la compra.

Dichos productos comprados llegan de manera directa a la Zona Franca de Occidente, donde se encuentra la sede de ensamble de la compañía. El producto se recibe, se almacena en la bodega y se mantiene disponible para la integración y ensamble de equipos de cómputo.

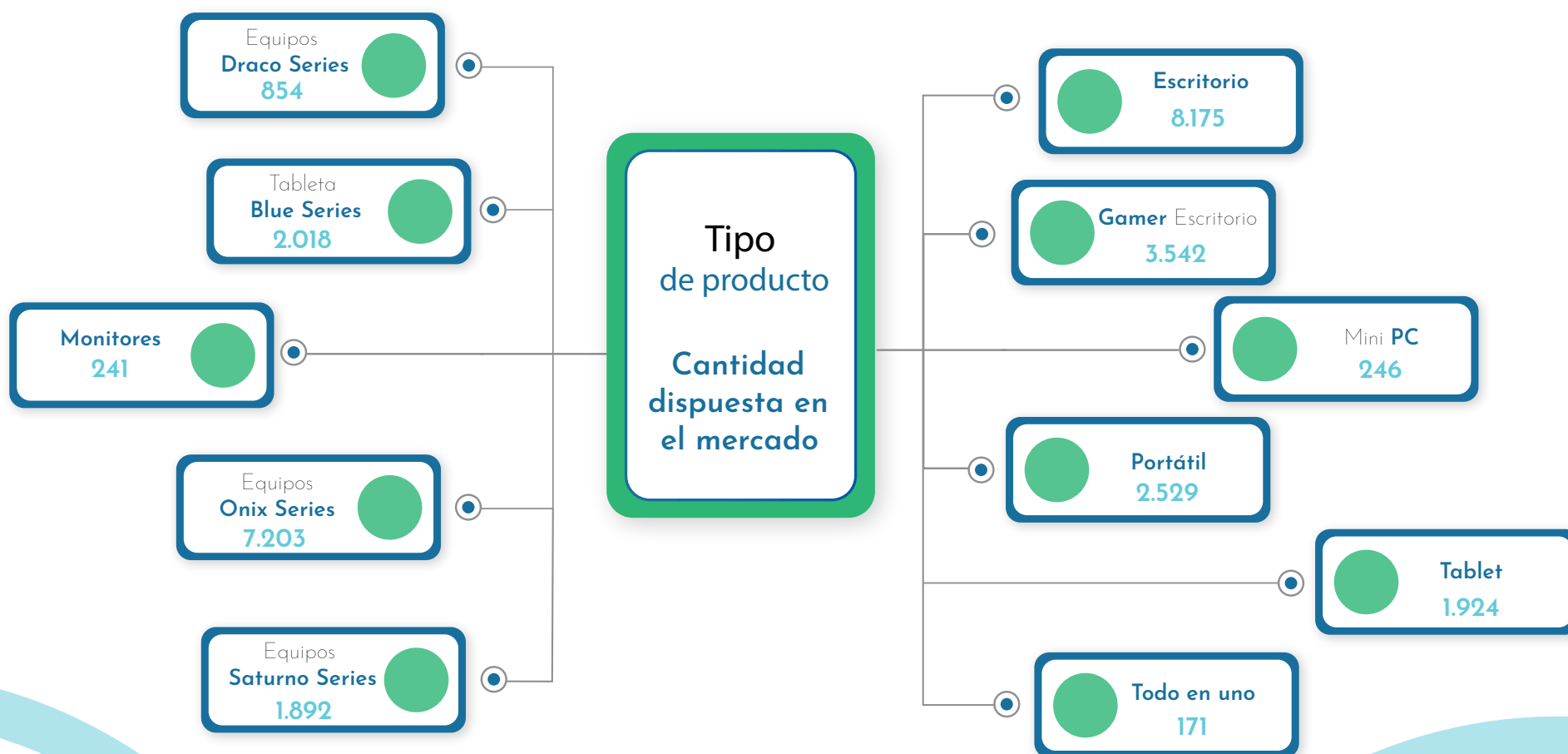


Los productos que se adquieren ingresan directamente al almacenamiento, control de inventarios y entregas en el área de ensamble de los equipos. Una vez que se tienen los equipos ensamblados y nacionalizados, estos son despachados a los diferentes clientes de la organización a nivel nacional. Durante el periodo de reporte de este informe, no se evidencian cambios significativos en la operación o en la infraestructura de los proveedores, así como tampoco conflictos de interés con su cadena de suministro.

Al realizar el análisis de los flujos de operación con la cadena de suministro de la compañía, se encuentra que las empresas de transporte de insumos y productos tienen un papel relevante dentro de la logística desarrollada a nivel nacional para el ensamble y venta de productos, siendo esta la actividad principal de la compañía.



Compumax Computer S.A.S., dispuso en el mercado 28.795 productos tecnológicos durante el periodo de medición. En el marco del principio de transparencia de la información, se relacionan en la presente tabla, con su distribución por tipología y cantidades.



Las principales preocupaciones críticas para el negocio son:

- Afectación en el abastecimiento de materias primas para el ensamble de hardware.
- Elevado costo de los insumos.
- Disminución de la oferta de insumos para la operación.

Durante el periodo del reporte, Compumax reafirma su compromiso con la sostenibilidad, camino que ha llevado a la compañía a una revisión constante de sus acciones frente a estándares internacionales como GRI y CDP, un camino de alta exigencia que busca la excelencia y competitividad en sus operaciones.

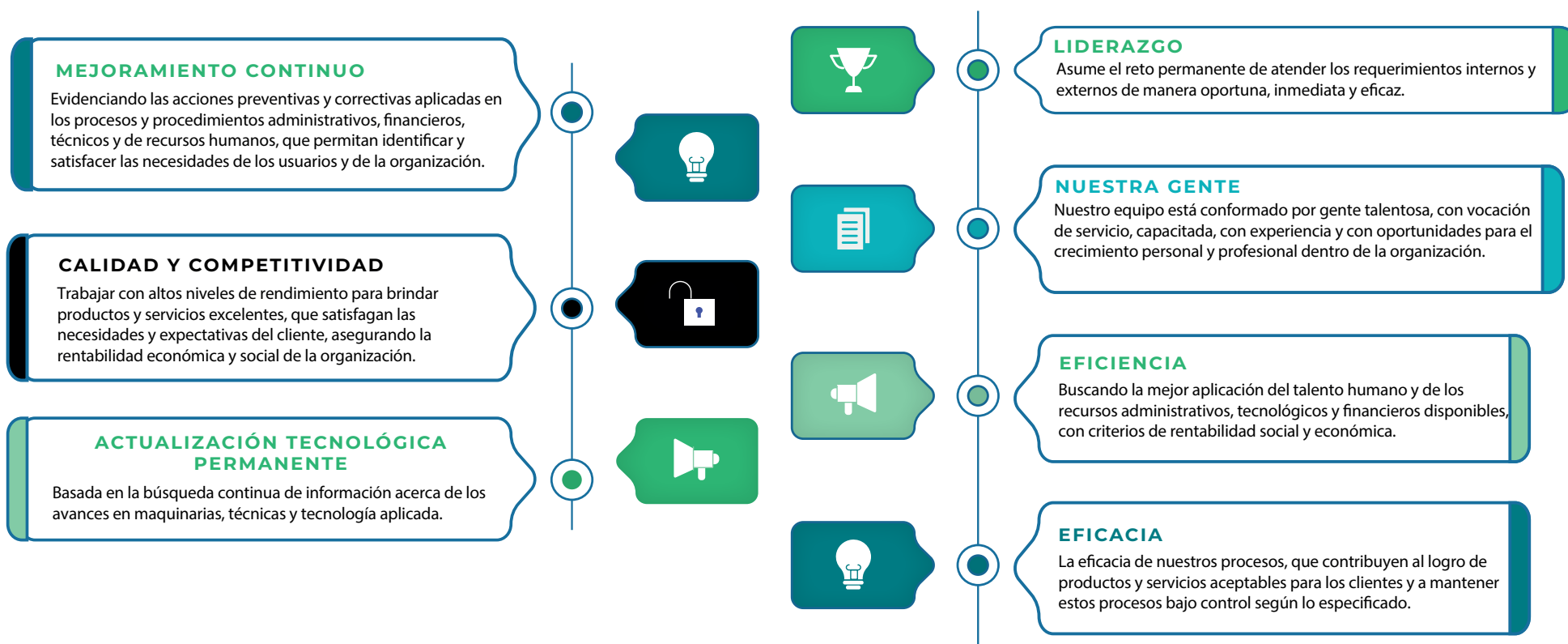
TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

(GRI 205 -1, GRI 205 -2, GRI 205-3, GRI 206-1 , GRI 207-1, GRI 207-2, GRI 207-3, GRI 207-4)

Para Compumax, la transparencia y la integridad son pilares fundamentales de su cultura corporativa. Estos principios están plenamente integrados en los principios y valores corporativos que son de conocimiento pleno de todos sus trabajadores. Además, estos compromisos se encuentran incluidos en el sistema integrado de gestión y la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

A continuación, se relacionan los principios y valores corporativos con el propósito de recordarlos a nuestro grupo de interés más cercano y darlos a conocer a nuestros clientes, proveedores y demás partes de interés:

PRINCIPIOS CORPORATIVOS



VALORES CORPORATIVOS

Compumax Computer S.A.S. ha incluido la sostenibilidad como uno de sus valores fundamentales. Este compromiso se refleja en el comportamiento ético de todos los colaboradores de la organización y constituye la base esencial para el desarrollo de sus funciones, la toma de decisiones y la creación de productos.

HONESTIDAD

Es un pilar muy importante en nuestra vida, nos fortalece como personas de bien con grandes cualidades y calidades humanas. Gracias a esta generamos confianza y respeto en los demás, pues es uno de los valores más preciados en las empresas.

COMPORTAMIENTO

Debe ser el mejor dentro de nuestras posibilidades, acomodándonos al entorno y a las circunstancias. El buen comportamiento nos abre las puertas a donde quiera que vamos, es una carta de presentación para nuestra organización.

LEALTAD

Se la debemos a aquellas personas para las cuales trabajamos: lealtad es sinónimo de compromiso y entrega a nuestro trabajo. Este valor nos permite cuidar el presente y futuro de nuestra compañía.

SOSTENIBILIDAD

Nos permite satisfacer las necesidades actuales, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, bajo criterios sociales, ambientales y económicos.

ACTITUD

Es la forma de comprometerse con la compañía. Cuando tenemos una actitud positiva hacia los demás, podemos desempeñarnos mucho mejor y mostrar las fortalezas de la empresa en la cual laboramos.

Además de adherirse a los lineamientos generales de ética y transparencia, Compumax Computer S.A.S. se encuentra comprometida con la lucha contra la corrupción. Es por esto que durante el año de reporte se mantiene la implementación de acciones y medidas preventivas contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo:



De esta manera, gracias a la labor desempeñada por el oficial de cumplimiento, la compañía garantiza su adhesión a los principios de transparencia y legalidad en los negocios. Es por esto que, a la fecha, Compumax Computer S.A.S. no ha sido objeto de acciones jurídicas por incumplimiento de leyes y regulaciones o sanciones relacionadas con competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia

Riesgos y Oportunidades

Compumax Computer S.A.S. cuenta con procesos sistematizados desde su Sistema Integral de Gestión, el cual es liderado por la Gerencia de Planeación. De esta manera, se realiza la actualización de la matriz DOFA de cada proceso y su respectiva evaluación. Esta es la metodología que la compañía desarrolla para la identificación de riesgos y oportunidades.

Este proceso asegura la participación de todos los líderes de área y la gerencia general, lo que permite orientar los esfuerzos de la organización en línea con las dinámicas cambiantes del entorno externo y el desarrollo interno de la empresa. Es importante destacar que, anualmente, emergen nuevos desafíos que son identificados y abordados gracias a este proceso.

A continuación, se presenta la actualización de la matriz DOFA para el año 2022:

FORTALEZAS

- ✓ Posibilidad de capacitación del personal.
- ✓ Percepción positiva por parte de los clientes.
- ✓ Variedad de los productos que se ofrecen en el portafolio.
- ✓ Compromiso de los colaboradores.
- ✓ Software interno que permite tener trazabilidad de los procesos.
- ✓ Se identificaron los aspectos e impactos ambientales más significativos de la organización.

DEBILIDADES

- ✓ Costos mayores que los ofrecidos por la competencia.
- ✓ Falta de comunicación de las áreas de la compañía.
- ✓ Cartera castigada mayor a la que se tiene pactada con la aseguradora.

FORTALEZAS

- ✓ Nichos de mercado inexplorados.
- ✓ Capacitaciones de entes externos.
- ✓ Adquisición de nuevas tecnologías.
- ✓ Encontrar nuevas oportunidades en la innovación y actualización de los productos.

DEBILIDADES

- ✓ Fluctuaciones de la tasa representativa del mercado.
- ✓ Cambio de tecnología a nivel mundial.
- ✓ Incumplimiento de los proveedores para entregar la materia prima o el producto final.
- ✓ Sanciones debido al incumplimiento de requisitos legales
- ✓ Ocurrencia de accidentes de trabajo
- ✓ Futura regulación relacionada con GEI- Cambio Climático.

En el proceso de identificación de riesgos y oportunidades, la Gerencia General motiva la participación y la independencia de los líderes de la organización. Además, se involucra en la evaluación de los indicadores trimestrales, realizando la aprobación de los recursos necesarios para abordar los riesgos y oportunidades identificados por el equipo de alta gerencia.

Tras identificar el panorama anual, Compumax Computer S.A.S. desarrolla planes de acción que son liderados por las gerencias y los líderes de proceso. Esto permite a la organización monitorear sus avances a través de la planeación estratégica.

GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD

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

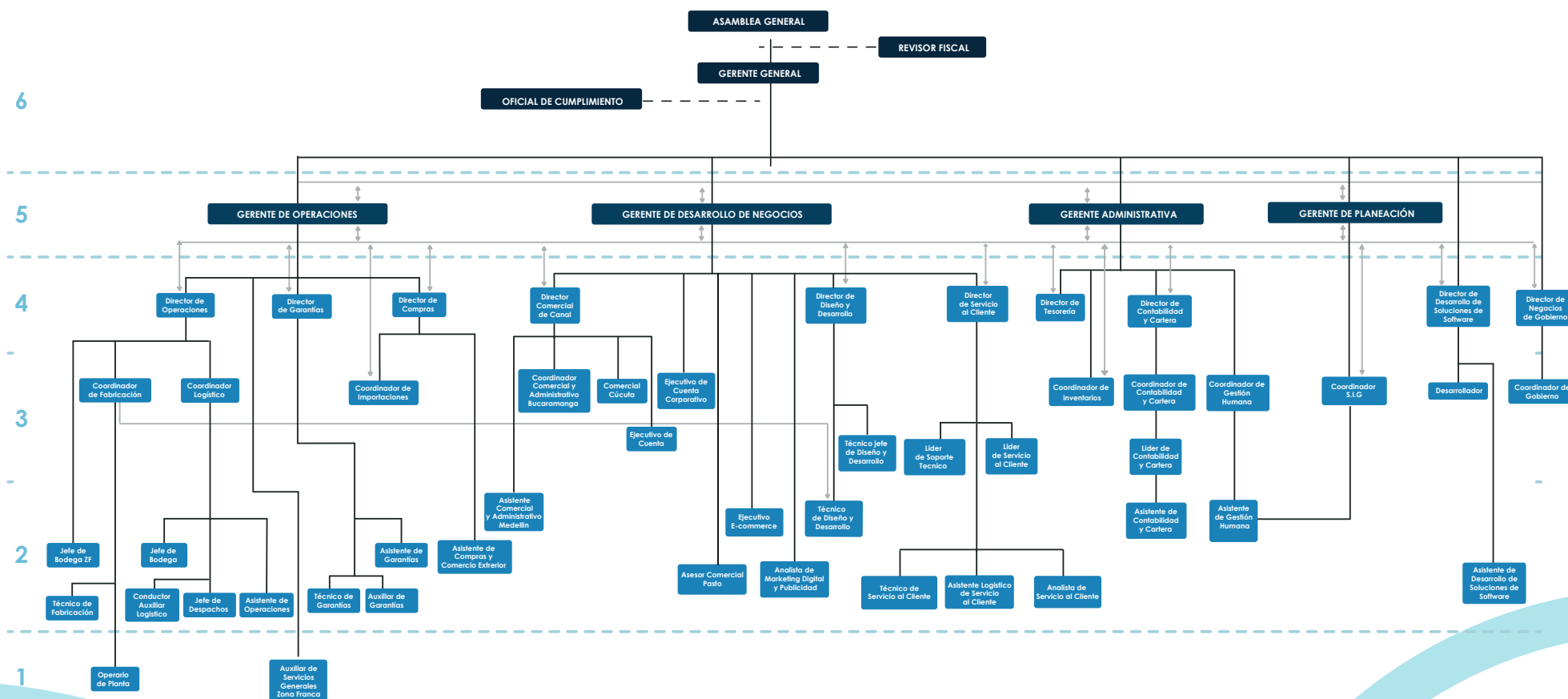
Para Compumax Computer S.A.S., la sostenibilidad se ha convertido en un hito fundamental dentro del desarrollo de estrategias organizacionales. Este avance es resultado del liderazgo del máximo órgano de gobierno, que comprende claramente las necesidades del negocio en el marco de las nuevas tendencias del mercado y los intereses de los clientes frente a los productos tecnológicos.

El máximo Órgano de Gobierno está compuesto por los siguientes cargos:

Cargo	Nombre	Antigüedad	Sexo
Gerente General	Mauricio Navas	26 años	Masculino
Gerente Administrativa	Olga Rincón	10 años	Femenino
Gerente de Desarrollo de Negocios	Jonatan Noguera	18 años	Masculino
Gerente de Operaciones	Oscar Arellana	1 año	Masculino
Gerente de Planeación	Soledad Santos	20 años	Femenino

Los gerentes de la organización han adaptado metodologías que permiten tomar decisiones de manera conjunta en todos los asuntos relevantes para la organización. Es por esto que se cuenta con su participación en todos los comités, siendo el Gerente General el Presidente del máximo órgano de gobierno de Compumax Computer S.A.S.

En cuanto al organigrama de la compañía, se evidencia la importancia del oficial de cumplimiento, así como las responsabilidades y alcances de los gerentes de la organización. Además, destaca la importancia de mantener articulado un enfoque estratégico de sostenibilidad que logre permear todos los procesos y colaboradores de la organización.



Para el año 2022, el compromiso de la alta dirección con la sostenibilidad se vio reflejado en la inclusión de 13 funciones en sus manuales de cargo, las cuales son consideradas complementarias a las funciones orgánicas que desempeñan habitualmente los directivos. Esto ha permitido formalizar y crear una mayor conciencia del compromiso con los derechos laborales y humanos, la protección al medio ambiente y las acciones contra el cambio climático, así como los asuntos relacionados con la prevención de la corrupción, todos aspectos integrales del desarrollo sostenible.

1. Garantizar el enfoque en la satisfacción de las necesidades de las partes interesadas.
2. Adoptar buenas prácticas operacionales, que permitan minimizar el impacto ambiental y contribuyan al cumplimiento de los objetivos ambientales de la organización.
3. Seguir las normas y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa. Esto incluye el uso adecuado de elementos de protección personal, la adhesión a los instructivos de buenas prácticas en el manejo de herramientas y equipos y el respeto de las señalizaciones de seguridad.
4. Reportar oportunamente la ocurrencia de actos y condiciones inseguras, incidentes, enfermedades laborales y accidentes de trabajo y ambientales.
5. Participar en la investigación de incidentes y accidentes cuando se le solicite.
6. Participar activamente en los programas de capacitación y formación que se lleven a cabo en la organización.
7. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la empresa suscriba voluntariamente.
8. Comprender la importancia de la gestión de la energía y participar de las iniciativas de ahorro y eficiencia energética de la organización, adoptando las buenas prácticas de ahorro de energía y uso de equipos.
9. Identificar las oportunidades para mejorar la eficiencia energética en sus áreas de trabajo.
10. Cumplir con las políticas, objetivos, procedimientos, requisitos y lineamientos establecidos por la alta dirección.
11. Actualizar los datos personales y laborales cada vez que uno o varios de estos afecten las condiciones de cumplimiento de su actividad.
12. Conocer y aplicar el plan de emergencia de la compañía.
13. Participar en la actualización de la política corporativa, misión, visión, valores, principios y metas relacionadas con el desarrollo sostenible de la organización.

Esta estrategia implementada por la organización permite que todas las gerencias sean gestoras de sostenibilidad al interior de la organización, incorporando en la cultura organizacional la sostenibilidad a través de la toma de decisiones y su liderazgo.

La evaluación del gerente general se realiza con una periodicidad anual, pues la misma es calificada por todos los colaboradores que interactúan con este cargo, teniendo en cuenta los siguientes criterios de evaluación:

- ✓ Aceptación de errores y consecuencias que estos puedan generar
- ✓ Comunicación oportuna
- ✓ Conocimiento de sus funciones
- ✓ Compromiso en el cumplimiento de los objetivos de la compañía y responsabilidades como trabajador
- ✓ Mitigación de riesgos
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Respeto hacia todas las partes interesadas
- ✓ Oportunidad en la gestión de las funciones y tareas
- ✓ Proposición de ideas
- ✓ Trabajo autónomo
- ✓ Planeación de actividades
- ✓ Adaptación a los cambios
- ✓ Trabajo en equipo

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

En Compumax Computer S.A.S. los salarios son definidos por la Gerencia General y la Gerencia Administrativa al inicio de año, teniendo en cuenta el presupuesto proyectado. En este proceso también participan todas las gerencias, las cuales presentan las propuestas salariales para el personal a cargo, siempre por encima de los mínimos legales establecidos por el Gobierno Nacional.

De esta manera, para el año de reporte del presente informe se reportan las siguientes cifras:

Total salarios	\$ 2,617,191,402
Promedio salario más bajo	\$ 1,408,526
Promedio salario más alto	\$ 10,350,000
Salario promedio por periodo	\$ 2,467,526

Al analizar el incremento salarial aprobado para el año 2022, se encuentra la siguiente distribución por tipología de cargos. Cabe resaltar que estos incrementos se calculan sin distinción de género, raza, creencias religiosas etc., pues se valoran bajo lineamientos incluyentes y de respeto por la igualdad de género y los derechos humanos.

Tipología de cargo	% Incremento anual
Operativo	10%
Asistencial	18%
Coordinación	20%
Dirección	10%
Gerencia	14%

COMPROMISO DE LA 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)

La Gerencia General asigna los recursos necesarios para llevar a cabo la gestión de los asuntos materiales para la organización, en concordancia con los compromisos de sostenibilidad. Entre estos principios se encuentra la generación de los informes de sostenibilidad, los cuales son revisados y aprobados de acuerdo con la información presentada en los mismos bajo los principios de ética y transparencia de la organización.

La actualización de los informes y el desarrollo y monitoreo de las acciones para la sostenibilidad y la buenas prácticas laborales, ambientales y sociales está a cargo de la Gerencia de Planeación de la compañía, la cual hace parte del equipo directivo y de la alta gerencia de la organización. Este posicionamiento en la empresa le permite monitorear el cumplimiento de los compromisos y metas adquiridos por la misma, así como la participación de todos los actores involucrados dentro de la organización para su cumplimiento.

Es importante resaltar el compromiso de la organización con la incorporación paulatina de los compromisos con la sostenibilidad a su Sistema Integrado de Gestión, al igual que con la actualización de sus políticas corporativas, lo cual permite asignar responsabilidades a los procesos y cargos dentro de la organización para medir el avance de las metas programadas.



Cargos dentro de la organización	Compromisos y responsabilidades con la sostenibilidad
Gerencia General	Toma de decisiones, aprobación de recursos
Gerencia de Planeación	Seguimiento y monitoreo de metas a través de la planeación estratégica de la organización
Coordinación del Sistema Integrado de Gestión (SIG).	Medición de riesgos, oportunidades e impactos. Desempeño ambiental frente al cambio climático
Coordinador de Gestión Humana	Respeto por los derechos laborales
Oficial de Cumplimiento	Ética y transparencia
Director de Servicio al Cliente	Relacionamiento con grupos de interés (clientes)
Gerente de Operaciones	Relacionamiento con grupos de interés (proveedores y cadena de suministro)

De esta manera, la organización sigue fomentando el desarrollo e implementación de su estrategia de sostenibilidad, involucrando cargos de dirección adicionales a los contemplados en el grupo directivo de la compañía. Dicho enfoque tiene el propósito de hacer más efectivas y específicas las acciones y metas propuestas cada año desde la planeación estratégica.

En consecuencia, durante el año 2022, se mantuvo la implementación de la estrategia de innovación y tecnología sostenible, articulada en torno a seis (6) ejes de acción. Tales ejes abarcan la rentabilidad y el desarrollo económico, la promoción de una cultura ética y transparente, la escucha activa de las partes interesadas, el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo, el fomento de prácticas sostenibles en la cadena de suministro y la contribución a la crisis climática.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SOSTENIBLE

Rentabilidad y desarrollo económico

Seguridad y salud de las partes interesadas

Escuchar las necesidades y expectativas de las partes interesadas

Fomento de prácticas sostenibles en la cadena de suministro

Cultura ética y transparente

Contribución a la mitigación del cambio climático

Esta estrategia de sostenibilidad se encuentra alineada con los objetivos estratégicos de la organización y con su sistema de gestión integrado, los cuales son el eje principal de sus actuaciones. A través de estos mecanismos, la empresa logra monitorear y actualizar continuamente sus necesidades, de acuerdo al contexto económico y político del país de operación. Asimismo, facilita la implementación de acciones específicas, asignadas a responsables concretos dentro de la organización, quienes reportan a la alta gerencia los resultados de su desempeño y las metas alcanzadas en los asuntos estratégicos de la compañía.

La incorporación de los temas de sostenibilidad al sistema integrado de gestión le permite a la empresa el establecimiento de metas y responsables para su implementación de manera articulada al CORE del negocio. De esta manera, la compañía busca evitar los impactos, así como administrar los riesgos para generar la menor afectación posible en lo económico, lo social y lo ambiental. Esto también ha permitido visualizar acciones de compensación articuladas al negocio, que procuren la construcción de procesos a largo plazo con una proyección de impactos positivos reales para sus grupos de interés, el medio ambiente y el desarrollo económico.

Todo lo anterior se convierte en un gran reto para la Gerencia de Planeación de la compañía, quien ha sido delegada para la Gerencia General en el proceso de implementación de la sostenibilidad. A continuación, se describen las acciones de mayor relevancia que se lideran y se monitorean desde esta dependencia, con el propósito de garantizar su debido proceso y trazabilidad dentro de la cultura organizacional:

- Matriz de Roles, Responsabilidades y Autoridades: en la cual se define cuáles son las funciones por cargo, estrategias y autoridades para el cumplimiento del Sistema Integrado de Gestión.
- Cumplimiento de los Objetivos estratégicos por proceso.
- Aplicación del Código de Ética y el Código de Conducta.
- Implementación y validación de Sarlaft.

- Evaluaciones de desempeño de proveedores.
- Capacitación que brinda la organización sobre la implementación de los compromisos.
- Inducción y reinducción a sus colaboradores.
- Escucha activa de sus grupos de interés a través del módulo de PQRS y la implementación del debido proceso, lo cual actúa como un factor protector para la no vulneración de los derechos humanos de las partes interesadas.
- Vinculación a los colectivos de EcoCómputo y Recopack.
- Análisis de necesidades y expectativas de las partes interesadas en el análisis DOFA.
- Monitoreo del proceso de servicio al cliente, el cual cuenta con un indicador de satisfacción al cliente para realizar el respectivo seguimiento a los PQRS que llegan a la compañía. Además, se valida el tiempo de cierre del PRQS, asegurando que estos sean direccionados a las áreas correspondientes.
- Búsqueda constante de asesoramiento sobre la implementación de políticas y prácticas para una conducta empresarial responsable, la cual se realiza a través de comunicados emitidos por la Zona Franca, cambios de legislación socializados por EcoCómputo y Recopack y asesorías de implementación de EPEAT.

Gracias a las medidas adoptadas, la compañía ha logrado cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables durante el periodo reportado, sin que haya sido necesario involucrarse en ninguna asociación.

PARTICIPACIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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

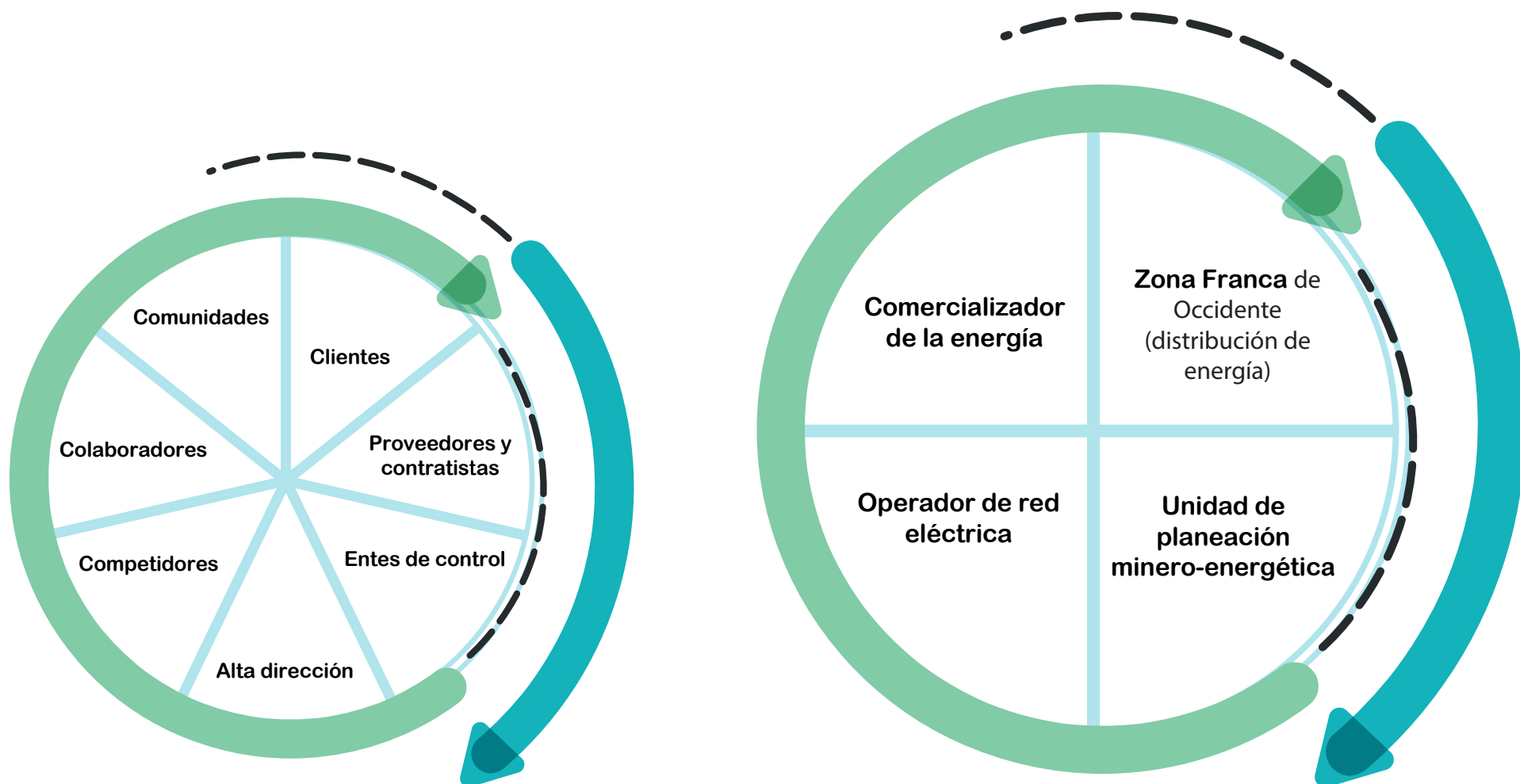
Durante el año 2022, Compumax Computer S.A.S. realizó una actualización del mapeo de los grupos de interés, en concordancia con las dinámicas del contexto de operación del negocio. Esto continúa articulado al sistema integrado de gestión y a los actores específicos necesarios para implementar nuevas estrategias de compensación y adaptación climática que año tras año se van consolidando con más fuerza, en sintonía con los compromisos ambientales de la compañía.

Por lo tanto, se resaltan los proveedores energéticos y entidades reguladoras con las que la compañía ve la necesidad de comenzar a establecer acercamientos para la gestión de proyectos enfocados a la generación de energías no convencionales, un proyecto en el que la empresa planea involucrarse en un futuro cercano.

En concordancia con lo anterior, se hacen visibles en la actualización del mapeo de los grupos de interés, ya que durante el año de reporte se comienza a desarrollar acercamientos para revisar la viabilidad de participación en algunos proyectos.

De esta manera, se comienza a observar claramente el interés de la compañía por adelantar nuevos proyectos e iniciativas que permitan contribuir de manera concreta a la mitigación, compensación y adaptación de la crisis climática.





Durante el año de reporte, la compañía realizó un análisis de las necesidades y expectativa de las partes interesadas, en concordancia con las dinámicas del contexto social, político y ambiental que rodean el desempeño del negocio. En este análisis se encontraron los siguientes resultados:

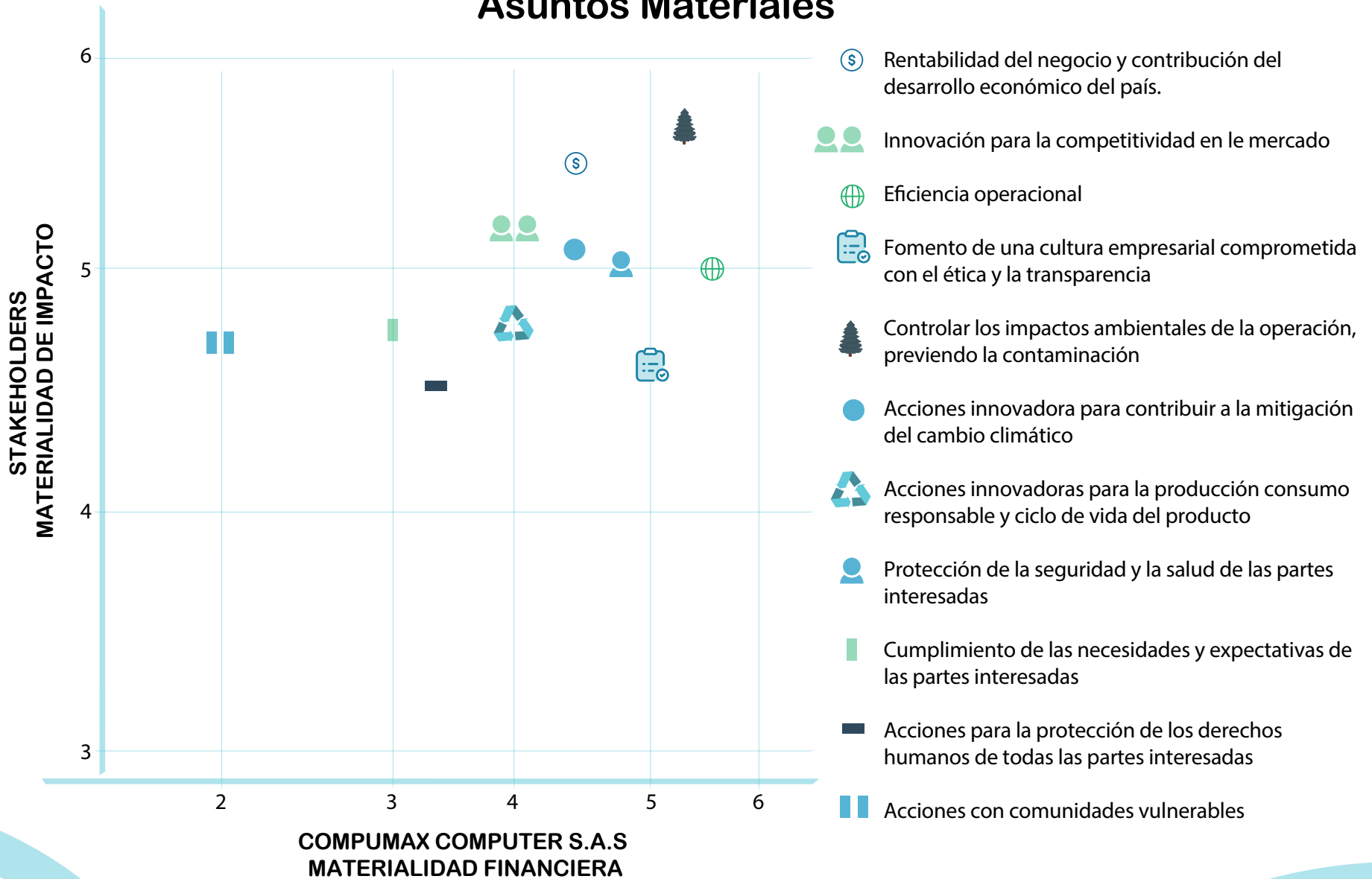
NOMBRE DE LA PARTE INTERESADA	CONTEXTO DE LA PARTE INTERESADA (Interno/Externo)	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LA PARTE INTERESADA
Clientes	Externo	Entrega del producto de acuerdo a la solicitud realizada, cumpliendo con el envío oportuno y estándares de calidad, respaldo, condiciones técnicas y comerciales acordes a lo negociado, así como el cumplimiento de requisitos legales.
Proveedores y contratistas	Externo	Solicitud de producto y servicios de acuerdo con las condiciones técnicas y comerciales negociadas. Cumplimiento de requisitos legales.
Entes de control	Externo	Entrega oportuna y completa de los requisitos normativos solicitados.
Alta dirección	Interno	Informes claros de seguimiento y ejecución al desarrollo de la actividad económica de la compañía.
Competidores	Externo	Competencia leal y cumplimiento de las condiciones técnicas ofertadas.
Colaboradores	Externo	Cumplimiento en las condiciones de contratación acordadas, formación para el desarrollo de sus funciones, participación en los planes y programas organizacionales. Cumplimiento de requisitos legales y prevención de victimización y acoso laboral.
Comunidades	Externo	Cumplimiento de requisitos legales, inclusión de personas de grupos de interés en los procesos de selección y apoyo en situaciones de fuerza mayor.
Zona Franca de Occidente (distribución de energía)	Externo	Consumo y compra de energía eléctrica a operador de Zona franca. Prevención de accidentes y daños a la propiedad.

Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)	Externo	Presentación de proyecto de aumento de eficiencia energética y uso de fuentes de energía no convencionales. Aplicación a incentivos tributarios por eficiencia energética.
Operador de red eléctrico	Externo	Cumplir con el reglamento técnico de instalación de paneles solares - energías no convencionales.
Comercializador de la energía	Externo	La Zona Franca cumple con sus deberes como un comercializador de energía, para comprar electricidad y suministrarla a los usuarios finales, sean o no regulados

Este análisis de necesidades involucró a todos los miembros de la dirección, quienes tuvieron la responsabilidad de consultar las necesidades de los grupos de interés que se ven involucrados con su alcance dentro de la organización. Este análisis se socializó en el marco de los comités de gerentes para ser incorporado en el sistema integrado de gestión y articulado con los planes de acción en su proceso de actualización anual. Adicionalmente, se mantiene el mecanismo de comunicación de doble vía con los grupos de interés a través de la página web de la organización, en el link de sostenibilidad: <https://www.compumax.com.co/sostenibilidad/>

Allí se informan a todos los grupos de interés los avances en sostenibilidad, de acuerdo a los estándares GRI y CDP. Es preciso mencionar que la información contenida en este informe es socializada con los grupos de interés a través de este medio, en el cual se puede obtener retroalimentación y observaciones de la información publicada. Adicionalmente, este canal de relacionamiento con los grupos de interés permite hacer público el compromiso de la compañía con la mitigación del cambio climático.

Asuntos Materiales



ASUNTOS MATERIALES

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

El grupo de la alta dirección de la compañía se involucra activamente en el análisis y actualización de los asuntos materiales, en concordancia con la consulta realizada a los grupos de interés de la compañía y al análisis de los contextos social, económico y ambiental realizado a través de las metodologías utilizadas por el sistema integrado de gestión. De esta manera, la compañía ratifica la pertinencia de los asuntos materiales identificados y da continuidad a la implementación de estrategias para su atención e implementación dentro de la empresa, convirtiéndose estos en una carta de navegación para la consolidación de la estrategia de sostenibilidad y las gestiones adelantadas por la empresa, en acuerdo con los estándares GRI y CDP.

Por lo tanto, Compumax Computer S.A.S. tiene identificados once (11) asuntos materiales, de los cuales seis (6) son de relevancia prioritaria para la organización:

- ✓ Rentabilidad del negocio y contribución al desarrollo económico del país.
- ✓ Fomento de una cultura empresarial comprometida con la ética y la transparencia.
- ✓ Control de los impactos ambientales de la operación, previniendo la contaminación.
- ✓ Acciones innovadoras para contribuir a la mitigación del cambio climático.
- ✓ Protección de la seguridad y salud de las partes interesadas.
- ✓ Cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Es interesante ver cómo la organización articula las variables de la sostenibilidad a su política integrada de gestión, la cual incluye un compromiso para la prevención de impactos ambientales y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con la implementación de Sistemas integrados de gestión bajo normar ISO (Ambiental, SST, Gestión Energética, Calidad), la certificación de productos bajo los criterios de EPEAT, el respeto por los derechos humanos y el firme compromiso con las estrategias anticorrupción y soborno, se evidencia el rol del oficial de cumplimiento y el Sarlaft.

Esta integración permite la consolidación de metas y su monitoreo desde la gerencia de planeación. Por esto, a continuación se compartirán con todos los grupos de interés, en el marco de los principios de transparencia, las metas encontradas durante el periodo del informe.

Es relevante mencionar que las metas están conectadas con los objetivos estratégicos de la organización y con el sistema integrado a través de los programas FGS-10 (Programas Sistema integrado de gestión), los cuales incluyen:

- Programa de uso racional y eficiente de energía
- Programa de manejo integral de residuos
- Programa de uso eficiente y ahorro de agua
- Programa de mantenimiento

De esta manera, se encuentra que la compañía tiene una trazabilidad de sus metas desde el año 2021 hasta el corte del presente informe en 2022, que procuran afianzar cada día más su compromiso real con la sostenibilidad bajo los estándares GRI Y CDP. Dichas metas se describen a continuación.

Descripción de las metas anuales para uso racional y eficiente de energía:

Sede	Meta Kwh/día 2021	Consumo Total año 2021	Promedio de consumo kwh/día (total año)2021	Meta Kwh/día 2022	Consumo Total año2022	Promedio de consumo kwh/día (total año)2022
ZF Bogotá	140	40.308 kwh	126,75	110	20.712 kwh	79,67
ZF Mosquera	150	16.182,54 kwh	72,89	80	11.499,66 kwh	44,07

Descripción de las metas anuales de manejo integral de residuos:

Sede	Residuos Sólidos aprovechados 2021	Meta 2021	Cumplimiento 2021	Residuos Sólidos aprovechados 2022	Meta 2022	Cumplimiento 2022
ZF Bogotá	14.612	94 %	97,09 %	5.199	94 %	93 %
ZF Mosquera	8.732	94 %	96,92 %	5.547	94 %	93,5 %

Descripción de las metas anuales para uso eficiente y ahorro de agua:

Sede	Meta Metro cubico día 2021	Consumo Total año 2021	Promedio de consumo m3/día (total año) 2021	Meta Metro cubico día 2022	Consumo Total año 2022	Promedio de consumo m3/día (total año) 2022
ZF Bogotá	0,7	376 m3	1,23	0,7	155,5 m3	0,77
ZF Mosquera	0,9	201 m3	0,79	0,9	239 m3	0,82

Descripción de las metas anuales de mantenimiento:

Sede	Meta Mantenimientos ejecutados 2021	Cumplimiento 2021	Meta Mantenimientos ejecutados 2022	Cumplimiento 2022
ZF Bogotá/ ZF Mosquera	90 %	92 %	90 %	93 %

Este capítulo de gobernanza para la sostenibilidad 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

