



Informe de Sostenibilidad 2020- 2021

GOBERNANZA PARA LA SOSTENIBILIDAD



PRÁCTICAS DE REPORTE Y COMPROMISO CON EL CLIMA

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

Compumax Computer S.A.S. es una empresa comprometida con las buenas prácticas empresariales en el marco de la responsabilidad social, por esta razón decide presentar su primer informe de sostenibilidad, con el propósito de dar a conocer a sus grupos de interés la gestión adelantada en los desempeños económico, social y ambiental.

Para el desarrollo de este informe, Compumax ha decidido acoger los estándares GRI y CDP en su última actualización (2021), para reportar los avances del periodo comprendido entre junio de 2020 a julio 2021, esta práctica de reporte será adoptada por la organización con una periodicidad anual.

En cumplimiento con los estándares, la compañía en su página web <https://www.compumax.com.co/sostenibilidad> / tiene a disposición de sus partes interesadas, una línea de contacto para brindar aclaraciones e información adicional, acerca de este reporte, sin embargo, es preciso mencionar que por ser el primer informe no se realiza reexpedición de la información.

Compumax, es una empresa sensible a las problemáticas a nivel mundial generadas por el cambio climático y manifiesta su compromiso latente para contribuir a su mitigación en concordancia con los compromisos de la COP 26 y las metas del ODS 13 Acción por el clima.

De igual manera, para el presente informe se ha tomado como referencia la Guía de Integración de criterios GRI y CDP para los temas de seguridad hídrica.

En cuanto a los principales impactos positivos de la actividad comercial de Compumax se evidencia 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, este último le ha permitido a la compañía ser premiada durante siete años consecutivos con el reconocimiento PREAD a la excelencia ambiental.

Con relación a los principales impactos negativos del negocio, éstos se focalizan en los proveedores internacionales quienes suministran las materias primas para el ensamble de computadores, debido a la alta complejidad para el seguimiento a sus prácticas en derechos humanos, laborales y preservación del medio ambiente, en concordancia con los compromisos de la organización en dichos temas.

Aunque los impactos generados por la cadena de suministro son indirectos para Compumax, es de interés para la compañía formular una estrategia que permita realizar seguimiento a las buenas prácticas de la cadena de suministro.

COMPUMAX UNA EMPRESA QUE APORTA A LA ECONOMÍA LOCAL

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

Compumax Computer S.A.S., es una empresa Colombiana constituida como una Sociedad por Acciones Simplificadas, dedicada a satisfacer las necesidades del mercado nacional con el ensamble de equipos de cómputo, la comercialización de hardware y software, así como servicios para su mantenimiento.

Compumax se encuentra clasificada como una mediana empresa y actualmente cuenta con dos sedes administrativas y tres sedes de operación del negocio en los nichos de ensamble y puntos de venta.

Ubicación de la sede administrativa y fiscal

-Calle 41 N° 35-47 Barrio el Prado
Bucaramanga, Santander.

Ubicación de la sede administrativa y servicio al cliente

- Zona Franca de Bogotá Cra 106 N°15ª-25
manzana 15, Bodega 99.

Ubicación de las operaciones (Ensamble)

- Zona Franca de Occidente Av. troncal de Occidente N° 20-85 Bodega 2, Lote 34,
Manzana 6 Mosquera, Cundinamarca.

Ubicación de las operaciones (Comercialización directa)

- Centro Comercial Monterrey Local 107 -
Medellin – Antioquia

-Centro Comercial Gratamira local 214 -
Bucaramanga - Santander

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 suministro, inscritos en esta iniciativa.

En cuanto a los antecedentes de la compañía, se encuentra que nació en agosto de 1995 con el nombre de Diseño y Computadores, como resultado de la necesidad de crear una empresa que ofreciera productos en el área de la informática, cuyo principio básico fuera la calidad y el servicio al cliente.

A partir del año 2000 se inició un proceso de expansión a nivel nacional con distribuidores mayoristas en la zona atlántica y occidental de Colombia, posteriormente en el año 2001 se procede a expandir la operación con sede

propia en la ciudad de Bogotá y con oficinas propias en otros sitios de Bucaramanga.

En el año 2010 por decisión unánime, la junta de socios cambia la denominación social Compumax Computer Ltda. a Compumax Computer S.A.S. donde también se da inicio al proceso de centralización de todas sus actividades en las instalaciones de Zona Franca Fontibón, en la ciudad de Bogotá.

De esta manera, Compumax cuenta con un total de cinco (5) operaciones y treinta y cuatro (34) productos para sus clientes, en las siguientes categorías o líneas de negocio:

- Línea de gobierno
- Línea corporativa
- Línea de usuario final
- Línea de distribución

Los clientes están ubicados a nivel nacional y en su mayoría pertenecen a la Línea de distribución.

Compumax orienta el relacionamiento con sus clientes y otros grupos de interés tomando como punto de partida lo declarado en la plataforma estratégica de la compañía que se menciona 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 y culturales de nuestros clientes ajustándonos a sus posibilidades económicas.

Estamos comprometidos en desarrollar de forma íntegra nuestro potencial humano y tecnológico, bajo criterios de constante innovación, responsabilidad social y bienestar, logrando una rentabilidad que nos permita expandir la compañía.

Visión

COMPUMAX® en el 2022 será una compañía líder en el desarrollo de soluciones integrales e innovadoras de tecnología, software y comunicaciones, que se adapten a las necesidades de los clientes y socios estratégicos.

Objetivos Estratégicos del SIG

La organización resalta desde su manual de planeación estratégica, tres aspectos fundamentales que se convierten en la base del éxito de la operación del negocio.

Calidad	Cumplir con las necesidades y expectativas de las partes interesadas de la compañía.
Ambiental	Controlar los impactos ambientales derivados de la operación para prevenir la contaminación al medio ambiente, a través de la ejecución de los programas implementados por la compañía, enmarcada en el cumplimiento de la normatividad legal vigente y otros requisitos que suscriba.
SST	Proteger la seguridad y salud de las partes interesadas, previniendo las lesiones y enfermedades laborales, controlando los

riesgos y peligros asociados a los que están expuestos.

Los lineamientos dispuestos en la plataforma estratégica de la empresa generan un valor agregado a sus prácticas empresariales y la forma de hacer negocios debido a que se evidencia un fuerte relacionamiento con sus grupos de interés, su compromiso con el cuidado del medio ambiente, el fomento de la innovación y la responsabilidad social empresarial.

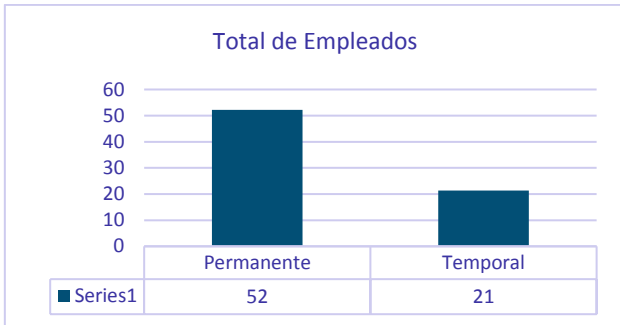
NUESTRO TALENTO - PRINCIPAL FUENTE DE INNOVACIÓN

(GRI 2-7, GRI 2-8)

Para Compumax Computer S.A.S., el talento humano es uno de su principales grupos de interés ya que es considerado como la principal fuente de innovación para el diseño de productos y servicios que respondan a las necesidades de los clientes y a las demandas del mercado.

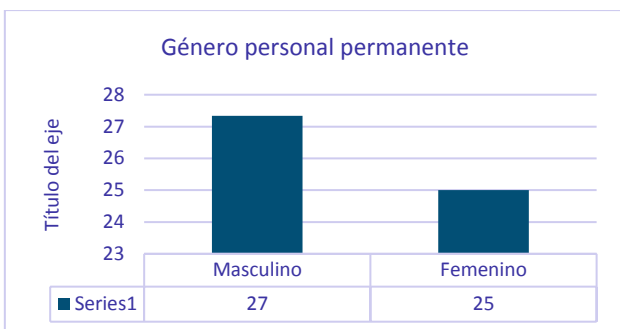
Es por esto que Compumax tiene un monitoreo constante de este grupo de interés en donde se puede observar sus características más relevantes para el año del reporte.

El monitoreo constante a los colaboradores le permite a la compañía interpretar sus intereses y expectativas a través de la Dirección de Gestión Humana, quien mediante incentivos y programas de capacitación, potencializa sus talentos para la innovación y el desarrollo de sus habilidades personales y profesionales, a continuación se puede observar las características más significativas de este grupo de interés.

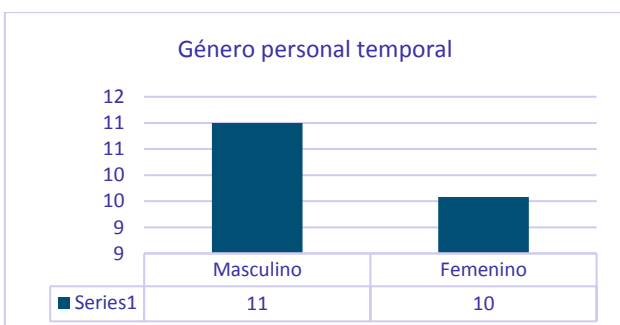


Compumax cuenta con un promedio de cincuenta y dos (52) colaboradores permanentes y veintiún (21) temporales para un promedio total de setenta y tres (73) trabajadores que estuvieron vinculados a la compañía durante el año de reporte.

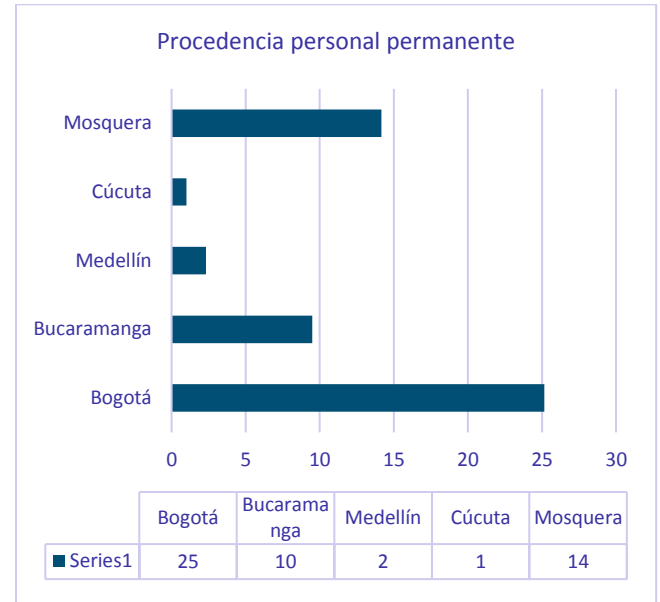
Es preciso destacar que el personal contratado de manera temporal fue vinculado a la compañía para el desarrollo de proyectos puntuales con una duración inferior a un año, sin embargo, estas contrataciones se realizaron brindando todas las garantías laborales amparadas por la legislación existente.



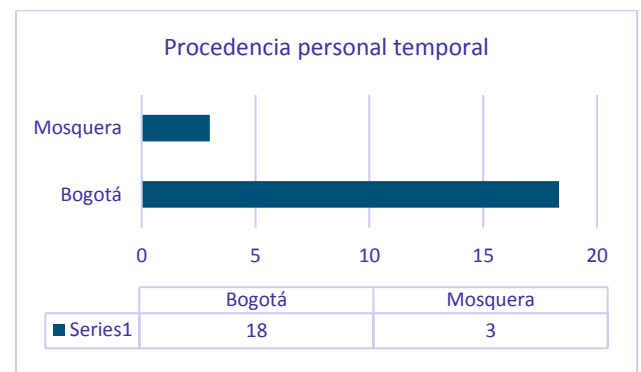
Con relación al ODS 5 Igualdad y equidad de género, la empresa cuenta con promedios de contratación entre hombres y mujeres muy cercanos para el caso del personal permanente en la compañía.



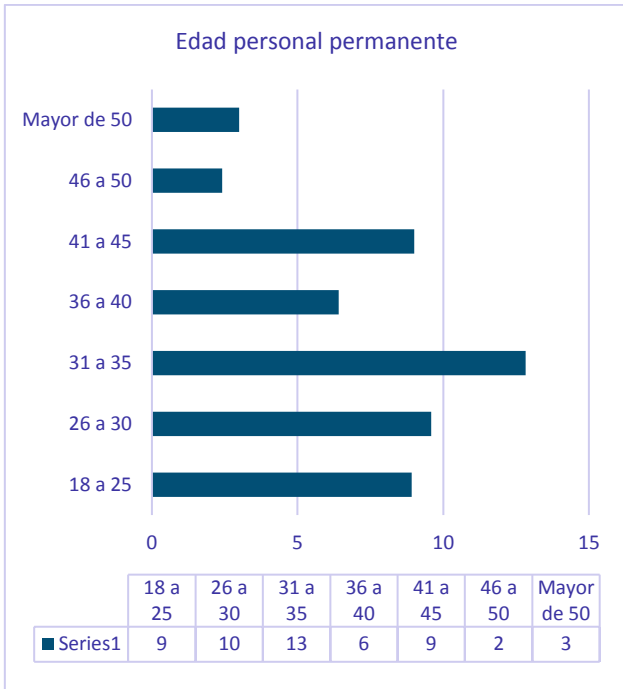
Al revisar el tema de igualdad y equidad de género con el personal contratado de manera temporal, se encuentra que es aún más cercana la proximidad de las cifras entre hombres y mujeres contratados.



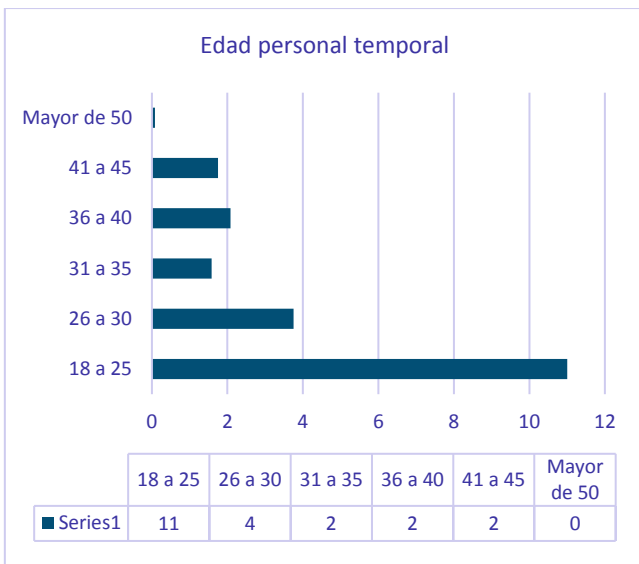
El segmento de trabajadores permanentes en la compañía, presenta una cobertura en todos los departamentos y municipios en los que la empresa tiene presencia directa en ensamble y comercialización, siendo las principales ciudades y municipios: Bogotá, Mosquera y Bucaramanga.



Con relación al personal temporal se observa que su contratación se focaliza en las principales sedes de ensamble de la compañía, siendo la más representativa la ciudad de Bogotá.



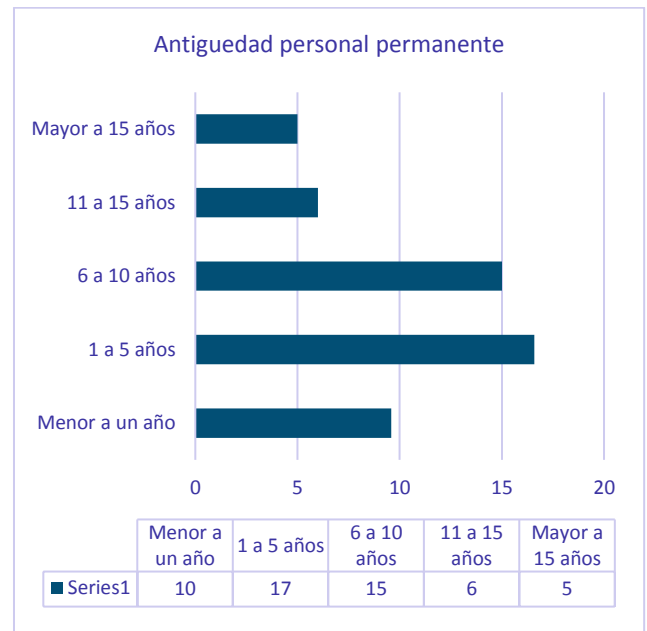
Se evidencia en el personal permanente una gran diversidad generacional en el equipo de trabajo, lo que la empresa considera un valor agregado para la innovación y el aprendizaje continuo.



Para el caso de las contrataciones temporales, también se logra identificar gran diversidad generacional, lo que indica que los procesos de contratación se desarrollan bajo principios de inclusión desde la perspectiva de género y edad de los candidatos.

También se evidencia una fuerte presencia de jóvenes en estas contrataciones temporales, de

esta manera, la empresa busca brindar la primera oportunidad de empleo a este grupo poblacional en el inicio de su vida productiva.



En cuanto a la antigüedad de los trabajadores se puede observar que la compañía brinda condiciones de estabilidad a sus colaboradores, tal como se refleja en el gráfico anterior en donde la escala de años de vinculación se extiende hasta los 15 años o más.

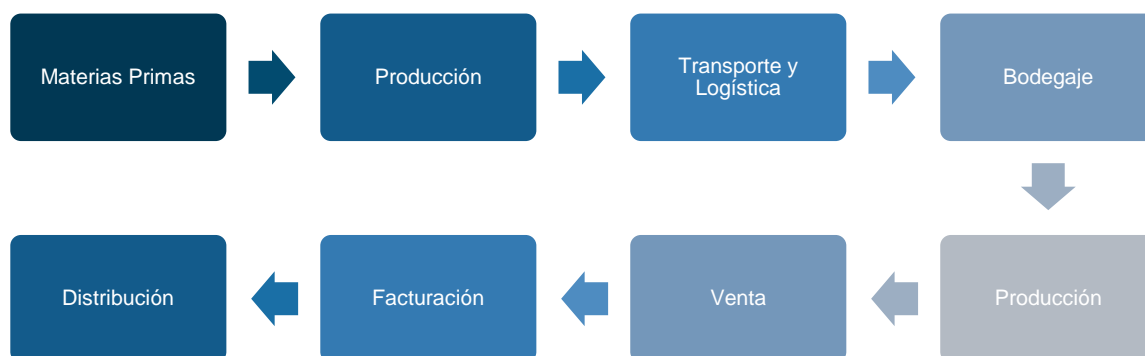
No obstante, se evidencia que la compañía promueve la vinculación de nuevos talentos como se ve reflejado en la contratación de 1 a 5 años.

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, C1-C14, SC0.0)

Una de las principales características de la cadena de suministro de Compumax es contar con cerca de 50 proveedores ubicados en EEUU, Asia y Colombia., quienes soportan el desarrollo de soluciones en Hardware y Software para la atención de aproximadamente 1.095 clientes a nivel nacional.

Flujo logístico de la cadena de suministro:



La operación del negocio de Compumax contempla este flujo logístico que refleja los hitos más relevantes y en donde los proveedores apoyan el suministro de las siguientes materias primas.

Principales materias primas
Procesadores
Discos duros
Motherboard
Case
Monitores

Una de las principales características de la cadena de suministro es la alta presencia de mano de obra en los procesos productivos de fabricación de insumos, necesarios para el ensamble de los equipos.

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.

Las principales preocupaciones críticas para el negocio son:

- Afectación en el abastecimiento de suministro 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 gestión en responsabilidad social y 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.

En este marco, Compumax inicia la estructuración de una estrategia corporativa que le permitirá trabajar con sus proveedores acciones relacionadas con el cambio climático, el uso racional de agua y la protección de los bosques.

Esto en concordancia con los Objetivos del Desarrollo Sostenible:



ODS 13 Acción por el clima



ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres



ODS 14 Vida submarina



ODS 6 Agua limpia y saneamiento

Esta estrategia permitirá en el largo plazo desarrollar proyectos de manera conjunta en los asuntos de interés priorizados y de alto impacto para la compañía y su cadena de suministro.

TRANSPARENCIA E INTEGRALIDAD

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

Compumax cuenta con un compromiso firme con la ética y la transparencia para el desarrollo de las actividades comerciales, esto se ve reflejado en la estrategia de sostenibilidad y en los asuntos materiales.

La compañía promueve en sus colaboradores una cultura orientada por su Código de ética, el cual contiene los principios corporativos, que orientan el relacionamiento con los grupos de interés.

Principios Corporativos

Liderazgo Asume el reto permanente de atender los requerimientos internos y externos de manera oportuna, inmediata y eficaz.

Nuestra Gente Nuestro equipo está conformado por gente talentosa, con vocación de servicio, capacitada, con experiencia y con oportunidades para el crecimiento personal y profesional dentro de la organización.

Eficiencia Buscando la mejor aplicación del talento humano y de los recursos administrativos, tecnológicos y financieros disponibles, con criterios de rentabilidad social y económica.

Eficacia La eficacia de nuestros procesos, que contribuyan al logro de productos y servicios aceptables para los clientes y a mantener estos procesos bajo control según lo especificado.

Mejoramiento Continuo Evidenciando en las acciones preventivas y correctivas aplicadas en los procesos y procedimientos administrativos, financieros, técnicos y de recursos humanos, que permitan identificar y satisfacer las necesidades de los usuarios y de la organización.

Calidad y Competitividad Trabajar con altos niveles de rendimiento, para brindar productos y servicios excelentes, que satisfagan las necesidades y expectativas del cliente, asegurando la rentabilidad económica y social de la organización.

Actualización Tecnológica Permanente Basada en la búsqueda continua de información acerca de los avances en maquinarias, técnicas, tecnología y aplicada.

El Código de ética de la compañía también contempla los valores corporativos que guían el comportamiento adecuado de sus colaboradores dentro de la organización, así como los criterios para la toma de decisiones dentro de las dinámicas del negocio.

Valores Corporativos

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.

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.

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

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.

Responsabilidad Social Estamos comprometidos con el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Calidad y Respeto al Medio Ambiente Comprometidos con la protección y conservación de los recursos naturales de nuestra tierra.

Estos principios y valores son la base fundamental en la cultura e identidad corporativa de los colaboradores permanentes y temporales, generando un clima organizacional propicio para la creatividad y la innovación constante.

Adicional a estos lineamientos la compañía ha implementado las siguientes acciones y medidas preventivas contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo:

- Nombramiento de un oficial de cumplimiento

- Levantamiento de la matriz de riesgos basada en el SARLAFT
- Estructuración del manual corporativo SARLAFT
- Socialización del manual SARLAFT a los empleados con cargos críticos.

Con estas medidas, la compañía se asegura de cumplir con 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 realiza la identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades para todos sus procesos de forma anual con la participación de los líderes involucrados, permitiendo un análisis profundo de la organización y su respuesta a las dinámicas del contexto global

Este monitoreo de riesgos y oportunidades anual ha sido para la organización una herramienta invaluable para el año del reporte, año que ha sido afectado por la pandemia y la crisis de abastecimiento global, generando nuevos retos para la operación del negocio, siendo este un escenario en donde los procesos de innovación han tenido que liderar las estrategias corporativas para mantenerse como una empresa competitiva en el mercado.

Uno de los asuntos más relevantes que se han analizado en este contexto es la necesidad de obtener la certificación EPEAT que permitirá ampliar el acceso a procesos licitatorios y fortalecer las prácticas empresariales en concordancia con los estándares GRI y CDP.

La evaluación de riesgos y oportunidades se encuentra estandarizada dentro de la organización con el formato FGS-14 Evaluación y Control del Riesgo y es liderada por la Coordinadora del Sistema Integrado de Gestión (SIG), quien ha sido delegada por la Gerencia General para realizar el monitoreo y seguimiento a los riesgos y oportunidades de la compañía, a continuación, se presentarán los aspectos más relevantes de este análisis

Oportunidades (Externo)

-Incorporación de la dimensión ambiental en las prácticas productivas y administrativas con campañas de ahorro de energía y reciclaje.

-Alianza con el sector educativo.

-Alianzas que permiten capacitaciones lúdicas.

-Alianzas con entes que permitan identificar mejoras para la organización.

-Vinculación con la GEC.

<p>Fortalezas (Interno)</p>	<p>-Certificación ISO 14001:2015 e ISO 9001:2015 la cual permite a la organización generar procesos productivos más eficientes, utilizando los recursos necesarios, Incrementando la satisfacción de los clientes y obteniendo ventajas competitivas ante otras organizaciones del mismo sector productivo no certificadas.</p> <p>-La certificación permite a la organización disminuir sus impactos ambientales y dar cumplimiento a la normatividad ambiental pertinente para su actividad productiva.</p> <p>-Proceso de seguimiento en NTC- ISO 14001:2015, permite a la organización identificar los riesgos por procesos y así generar planes de acción.</p> <p>-Plan de manejo integral de residuos sólidos establecido</p> <p>-Personal idóneo para liderar los sistemas de gestión dentro de la organización.</p> <p>-Procedimiento PGS-05 VERO4, plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</p> <p>-Autonomía del proceso -Campañas de sensibilización dirigida a los colaboradores.</p>	<p>Amenazas/Riesgos (Externo)</p> <p>-Eliminación de alianza con el sector educativo a nivel ambiental.</p> <p>-Sanciones debido al incumplimiento de requisitos legales.</p> <p>-Brote de contagio Virus SARS-COV19.</p> <p>-Solicitud de Certificación EPEAT para los procesos licitatorios.</p> <p>-Emisión de concepto no favorable por parte de la Secretaría de Salud.</p> <p>-Derrame de sustancias químicas.</p> <p>En el proceso de identificación de riesgos y oportunidades la Gerencia General motiva la participación y la independencia de los líderes de la organización y 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.</p> <p>GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD</p> <p>(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-18)</p> <p>El máximo órgano de gobierno está compuesto principalmente por el Gerente General quien es acompañado por los gerentes de área en el análisis de riesgos y oportunidades de la organización, así como en la toma de decisiones, a continuación, se relacionan los cargos, género y antigüedad en la compañía del equipo de alta dirección.</p>
------------------------------------	--	--

Cargo	Antigüedad	Genero
Gerente General	22 años	Masculino
Gerente Administrativa	7 años	Femenino
Gerente de Desarrollo de Negocios	15 años	Masculino
Gerente de Operaciones	18 años	Femenino

Durante el desarrollo de este informe de sostenibilidad se ha evidenciado el compromiso del equipo de alta dirección con los temas de responsabilidad social y sostenibilidad en concordancia con los estándares GRI y CDP.

Así mismo, el Comité Gerencial se reúne con periodicidad trimestral, para el análisis de riesgos y oportunidades de la organización, este comité se encuentra conformado por los siguientes cargos:

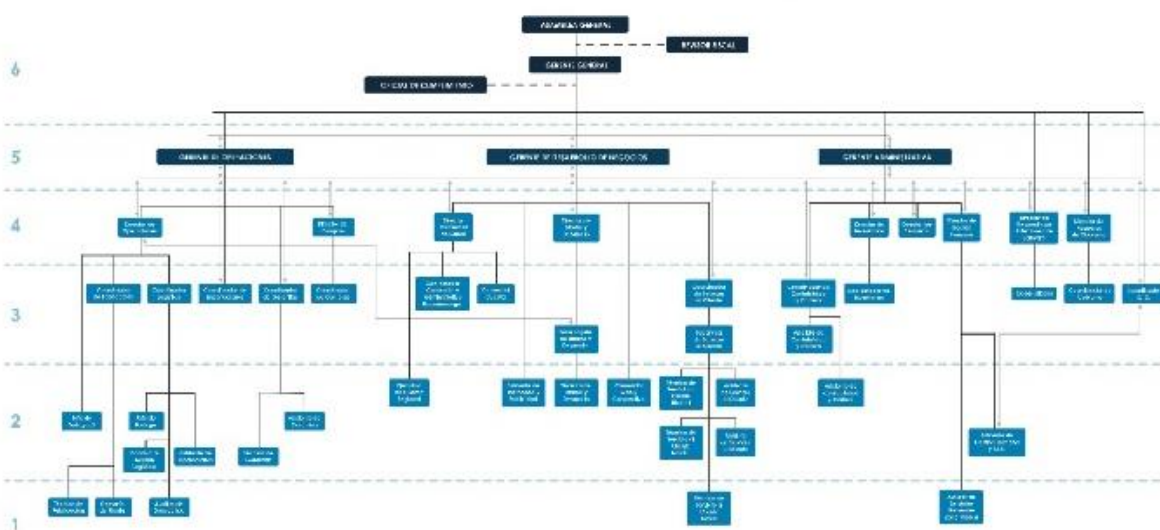
- Gerencia General
- Gerencia de Operaciones
- Gerencia de Desarrollo de Negocios
- Gerencia Administrativa
- Coordinación SIG.
- Dirección de Gestión Humana

Este comité de gerentes, incluye dos cargos adicionales a los mencionados en el equipo que hacen parte del máximo órgano de gobierno, lo que permite a la organización tener una gestión muy cercana con su principal grupo de interés (los colaboradores) y realizar una revisión continua de los riesgos y oportunidades identificados en el Sistema Integrado de Gestión.

Evaluación de desempeño del Gerente General

Este proceso es liderado por la Dirección de Talento Humano quien implementa una metodología que permite evaluar el desempeño de los líderes y colaboradores de la organización a través de la valoración brindada por los compañeros de trabajo con quien se genera mayor interacción para el cumplimiento de las funciones del cargo evaluado.

Seguidamente se presentarán los ítems evaluados, su alcance y el promedio de calificación obtenido, teniendo en cuenta una escala de calificación de 1 a 5, siendo 5 la calificación más alta.



Adaptabilidad:	4,6
Se adapta con facilidad a su entorno laboral y a los cambios que surgen como resultado del desarrollo normal de sus funciones.	
Agilidad:	4,7
Realiza las tareas asignadas en el tiempo establecido, definiendo prioridades en cuanto a urgencia e importancia, disposición de ayudar y enfrentar situaciones nuevas que no corresponden a sus labores propias.	
Análisis y atención al detalle:	4,5
Realiza un análisis detallado en las tareas asignadas, elaborándolas con precisión y confiabilidad, verificando permanentemente que su trabajo quede libre de errores.	
Calificación de riesgos:	4,4
Analiza, entiende y le da importancia suficiente a los riesgos y consecuencias derivados de las funciones y responsabilidades asociados a su cargo	
Capacidad de trabajo bajo presión:	4,5
Frente a la premura y acumulación de trabajo es capaz de mantener un ritmo rápido y estable, manteniendo el foco en sus tareas, buscando la salida más eficiente con un mínimo de error en la ejecución de ésta.	
Compromiso:	4,8
Entiende la importancia de su rol dentro de la compañía y demuestra compromiso y responsabilidad en las funciones, obligaciones y responsabilidades tanto a nivel laboral como disciplinario.	
Comunicación efectiva:	3,9
Escucha, entiende., transmite y retroalimenta de forma adecuada la información, ideas y opiniones que le competen al área.	

Liderazgo:	4,4
Conoce las fortalezas y debilidades de sus colaboradores y los orienta en cuanto al logro de objetivos trazados.	
Orientación a resultados:	4,7
Conoce los objetivos de la empresa y encamina sus acciones al cumplimiento de éstos, introduce nuevos cambios en la forma de trabajar que simplifican los procesos y optimizan tiempo	
Planificación y organización:	4,5
Organiza las tareas asignadas y establece prioridades garantizando que éstas sean ejecutadas de acuerdo a lo requerido.	
Relaciones interpersonales:	4,3
Mantiene y promueve un adecuado clima laboral en su sitio de trabajo	
Solución de Problemas:	4,5
Atiende y maneja de forma adecuada las situaciones fortuitas derivadas de su trabajo.	
Trabajo en equipo:	4,1
Mantiene una buena comunicación y ambiente laboral con su equipo de trabajo y con las áreas involucradas en su proceso, garantizando un óptimo trabajo en equipo.	

Este ejercicio de evaluación de desempeño le permite a la organización fortalecer la comunicación interna, los estilos de liderazgo y dirección, así como el clima organizacional.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

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

Compumax Computer S.A.S., define los incrementos de salario de sus colaboradores anualmente desde la alta dirección, en donde los gerentes de área presentan al gerente general las propuestas de incremento anual para sus grupos de trabajo.

En este proceso se tiene en cuenta las expectativas de los trabajadores en concordancia con lo arrojado en la variable de recompensas, evaluada en la medición de riesgo psicosocial; esta medición es liderada por la Dirección de Talento Humano y reportada a la Gerencia General de la compañía.

A continuación, se relaciona la tabla de porcentajes de incremento salarial por clasificación de cargo para el periodo del reporte.

Nivel Cargo	% incremento anual
Asistencial	8%
Operativo	7%
Coordinación	6%
Dirección	5%
Gerencia	4%

Es relevante mencionar que el periodo de reporte se vio afectado por el COVID – 19, sin embargo, a pesar de las dinámicas planteadas por la pandemia, la empresa generó incrementos salariales a sus colaboradores y brindó mayor prioridad a los cargos asistenciales y operativos con el 8% y 7% respectivamente.

Por otro lado, se puede evidenciar la inversión que la compañía destina al salario de sus colaboradores en el tiempo del reporte en la siguiente tabla:

Promedio salario más bajo periodo Jun 2020 a Jul 2021	\$	1.081.037
Promedio salario más alto periodo Jun 2020 a Jul 2021	\$	8.703.370
Salario promedio periodo Jun 2020 a Jul 2021	\$	2.101.415

De acuerdo con los valores registrados en la tabla se encuentra que la empresa tiene como prioridad dentro de sus prácticas laborales el pago de salarios justos a sus trabajadores.

Esto se puede evidenciar al analizar la base del salario más bajo ofrecido en la organización, el cual se encuentra en un 21% por encima del SMMLV para el periodo de reporte.

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)

El compromiso del máximo órgano de gobierno de Compumax con la sostenibilidad es muy fuerte debido a que está liderado por la Gerencia General, quien se acompaña en su gestión con los Gerentes de Área.

El máximo órgano de gobierno de la organización tomó la decisión de iniciar el proceso de reporte de gestión bajo estándares GRI y CDP, lo cual ha permitido a la organización analizar en profundidad su compromiso frente al cambio climático, el cuidado y protección de los bosques y el agua, así como la latente necesidad de trabajar de manera conjunta con sus proveedores para mitigar los impactos del negocio.

Para esto se ha conformado un Comité de Sostenibilidad en la organización conformado por:

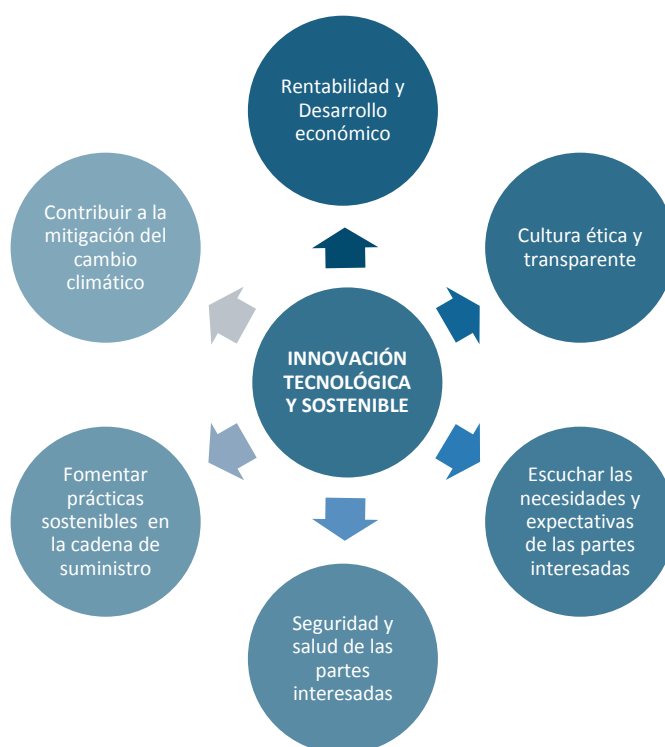
- Gerencia General
- Gerencia Administrativa
- Gerencia de Operaciones
- Gerencia de Desarrollo de Negocios
- Oficial de Cumplimiento
- Directora de Operaciones
- Dirección de Talento Humano
- Coordinación del SIG.
- Coordinación de SAC.

Este comité es el órgano delegado por la Gerencia General para la gestión de acciones en responsabilidad social y sostenibilidad de la organización en concordancia con los criterios GRI y CDP.

El comité fue conformado con el propósito de generar una cultura sostenible en la organización, involucrando a diferentes áreas con las responsabilidades definidas para el desarrollo de acciones de manera integral y transversal que aporten al cumplimiento de los estándares de sostenibilidad bajo los cuales la organización ha decidido orientar su gestión.

Seguidamente se describen los hitos que lideran los miembros del Comité de Sostenibilidad de Compumax.

Integrantes del Comité	Hitos de Sostenibilidad
El máximo órgano de gobierno de la organización	Toma de decisiones, aprobación de recursos
Coordinación del Sistema Integrado de gestión SIG.	Medición de riesgos, oportunidades e impactos. Desempeño ambiental frente al Cambio Climático
Dirección de Talento Humano	Derechos Laborales
Oficial de cumplimiento	Ética y transparencia
Coordinación de servicio al cliente SAC	Relacionamiento con grupos de interés (clientes)



Uno de los principales logros de este Comité ha sido la elaboración de la estrategia de sostenibilidad, la cual orienta el desempeño en responsabilidad social y ambiental de la organización en los temas estratégicos para el negocio y sus partes interesadas.

Esta estrategia fue diseñada en compañía de un asesor en sostenibilidad con quien se analizó su articulación con los asuntos materiales de la organización y con los objetivos estratégicos del Sistema Integrado de Gestión de la compañía.

Esto le permite a la compañía que su gestión en sostenibilidad tome como punto de partida el cumplimiento de la ley, así como lo normativo para la operación del negocio y vaya en perspectiva con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, siguiendo las tendencias del mercado que hoy en día están marcadas por

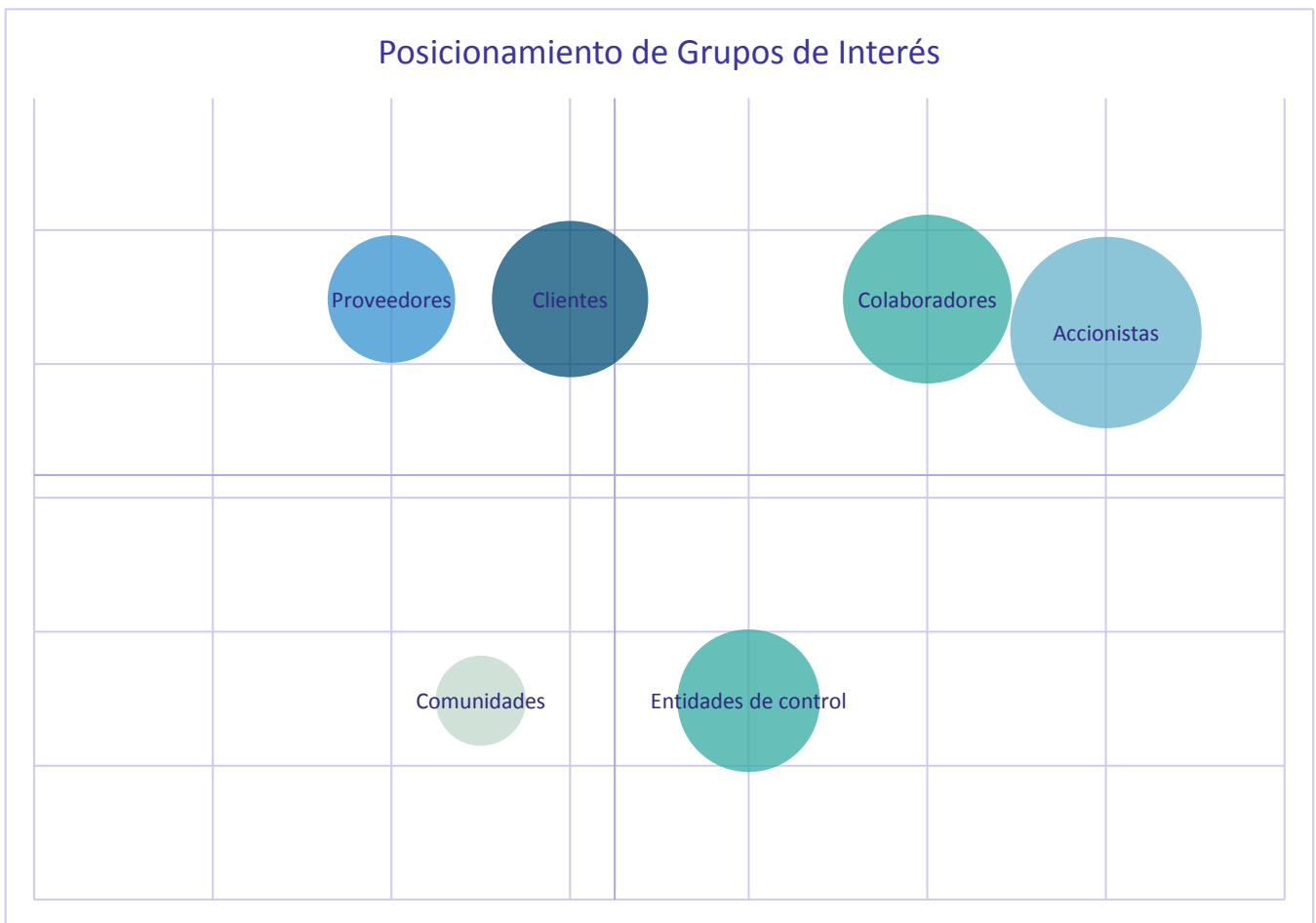
estrategias innovadoras para la sostenibilidad en:

- Los sistemas de producción
- El diseño de productos y servicios ofrecidos a los clientes
- Un nuevo lenguaje para hacer negocios éticos y competitivos.

PARTICIPACIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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

El Comité de Sostenibilidad de la compañía actualizó el mapeo de grupos de interés de la organización, teniendo en cuenta la formulación inicial realizada a través de un programa liderado por la Zona Franca de Bogotá en alianza con la Universidad Externado de Colombia, este programa buscó incentivar a las pequeñas y medianas empresas a trabajar temas de sostenibilidad.



De igual manera, este mapeo se alineó con los grupos de interés contemplados en el manual de planeación estratégica de la compañía.

Con estos antecedentes y en concordancia con las dinámicas actuales de la compañía, el comité analizó de manera holística todos los posibles actores que puedan tener incidencia en la operación del negocio o que puedan ser impactados por el mismo, de esta manera realizó su posicionamiento teniendo en cuenta su nivel de influencia en:

- Las operaciones
- La estrategia de la organización
- La reputación
- La toma de decisiones
- Los ingresos de la compañía

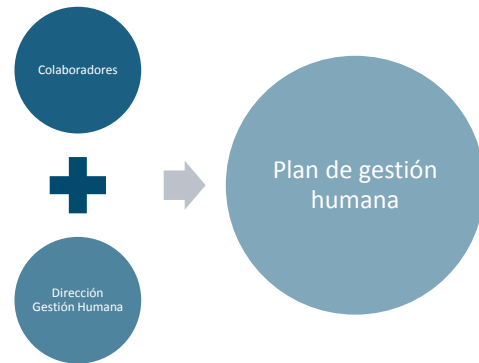
Este mapeo y posicionamiento, le permitió a la empresa visibilizar de manera más clara a sus grupos de interés y formular estrategias de relacionamiento con los mismos.

Esenciales:	Accionistas y Colaboradores
Importantes:	Clientes, Proveedores, Entidades de control
Básicos:	Comunidad y Competidores

La estrategia de relacionamiento con los grupos de interés de la compañía se desarrolla teniendo en cuenta los nichos de gestión de las áreas de la compañía y las acciones necesarias para atender los intereses particulares de cada uno de ellos, así:

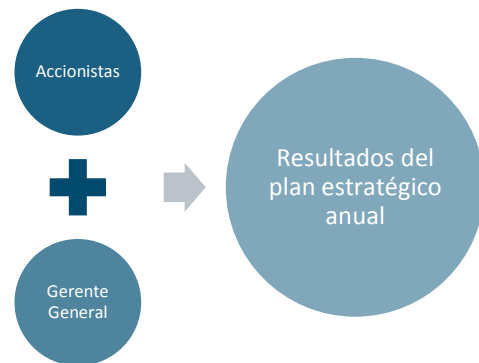
Colaboradores:

Su principal interés se centra en el bienestar, el cuidado de la salud, el desarrollo personal y profesional.



Accionistas:

Su principal interés es la rentabilidad del negocio y la competitividad del mismo.



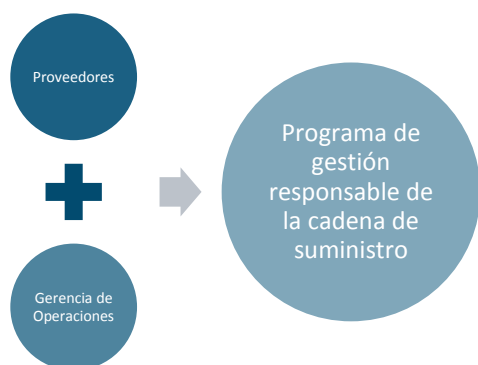
Clientes:

Su principal interés es la atención oportuna a sus necesidades e inquietudes.



Proveedores:

Su principal interés es mantener el vínculo comercial, cumpliendo con los estándares internacionales.



Entidades de Control:

Su principal interés es realizar el seguimiento al cumplimiento de la normatividad y legislación vigente.



Comunidad:

Compumax no cuenta con afectación directa a comunidades del área de influencia ya que su operación se desarrolla dentro de las zonas francas de Bogotá y Mosquera.

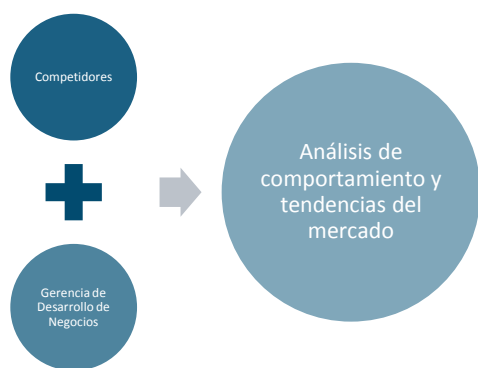
Sin embargo, desde su compromiso con el aporte social a las poblaciones vulnerables, comprende que la tecnología puede generar oportunidades y desarrollar capacidades para el desarrollo económico y social de estas comunidades.



Competidores:

Este grupo de Interés no alcanzó un puntaje significativo para el posicionamiento, sin embargo, es también tomado en cuenta para la formulación de la estrategia de relacionamiento, en concordancia con el manual de calidad de la compañía.

Se encuentra que su principal interés es ganar segmentos del mercado, la innovación en el producto y la rentabilidad del negocio.



Es preciso mencionar que la información contenida en este informe es socializada con los grupos de interés a través de este medio durante el tiempo de elaboración del informe a través del 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.

La consulta y participación a los grupos de interés se realiza de manera constante a través de cuestionarios que permiten identificar los temas en el marco de la sostenibilidad más importantes para ellos en el momento de relacionarse con los productos y servicios de la empresa.

Estos cuestionarios se encuentran disponibles de manera física y a través la página web, en donde existe un link para que los grupos de interés contribuyan con sus observaciones a fortalecer la estrategia de sostenibilidad de la organización.

De esta manera, se ha generado un 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 /](https://www.compumax.com.co/sostenibilidad/)

Allí se informa a todos los grupos de interés los avances en sostenibilidad, en concordancia con los estándares GRI y CDP.

ASUNTOS MATERIALES

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

Una de las acciones adelantadas por el Comité de Sostenibilidad fue la identificación de asuntos materiales para la organización y sus grupos de interés.

Este ejercicio fue articulado con los objetivos del Sistema Integrado de Gestión con el propósito de unificar el horizonte de gestión, permitiendo mayor eficiencia y eficacia en sus acciones.

Así mismo, al consultar el máximo órgano de gobierno de la empresa y a sus grupos de interés frente a los asuntos relevantes para la organización, se encuentra una gran diversidad de asuntos estratégicos relacionados con la sostenibilidad desde sus componentes:

- Ética y transparencia
- Desempeño ambiental
- Desempeño social
- Desempeño económico

Convirtiéndose éstos en una carta de navegación para la consolidación de la estrategia de sostenibilidad y las gestiones adelantadas por la empresa en concordancia con los estándares GRI y CDP.

Razón por la cual, los asuntos materiales de la organización se verán reflejados en los capítulos del informe de sostenibilidad de la siguiente manera:



DESEMPEÑOS DE LA SOSTENIBILIDAD	ASUNTOS MATERIALES
Desempeño Económico	<p>Rentabilidad del negocio y contribución al desarrollo económico del país.</p> <p>Innovación para la competitividad en el mercado</p> <p>Eficiencia Operacional</p>
Gobernanza: Ética y Transparencia	<p>Fomento de una cultura empresarial comprometida con la ética y la transparencia</p>
Desempeño Ambiental	<p>Controlar los impactos ambientales de la operación, previniendo la contaminación. Acciones innovadoras para contribuir a la mitigación del cambio climático.</p> <p>Acciones innovadoras para la producción, consumo responsable y ciclo de vida del producto</p>
Desempeño Social	<p>Proteger la seguridad y la salud de las partes interesadas. Cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.</p> <p>Acciones para la protección de los Derechos Humanos de todas las partes interesadas.</p> <p>Acciones con comunidades vulnerables.</p>

- ✓ Cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Con relación a los asuntos materiales que no posean un desempeño avanzado para el año del reporte, es compromiso de la empresa priorizarlos dentro de la planeación estratégica del próximo año.

Es por esto que, Compumax en el marco de su compromiso con la sostenibilidad y guiada por los estándares GRI y CDP, es consciente que aún debe recorrer un largo camino en los temas de responsabilidad social y sostenibilidad para aportar de manera significativa a las metas establecidas por la agenda 2030, los compromisos de la COP 26, con una gestión sostenible, integral, constante e inmersa en la cultura organizacional de la empresa y sus grupos de interés.

De esta manera se tienen 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.
- ✓ Controlar los impactos ambientales de la operación, previniendo la contaminación.
- ✓ Acciones innovadoras para contribuir a la mitigación del cambio climático.
- ✓ Proteger la seguridad y salud de las partes interesadas.