

Reporte Anual
2019

El Pacto Global Nos Une

ÍNDICE

Decálogo de CompuSoluciones	03	Respeto al Trabajo	21
Generales	04	Nuestra Gente	22
Misión	04	Participación de Rankings	23
Visión	04	Capacitación	24
Valores	05	Programa de Becarios	24
Declaración de Respaldo	06	Convocatorias Internas	25
Objetivos de Desarrollo Sostenible	07	Plan de Desarrollo	25
Acciones y resultados	08	ARO's (Reconocimientos)	26
Derechos Humanos	09	Eventos Corporativos	27
Principio 1	10	Mediciones	28
Capacitación en Derechos Humanos	10	Expo Beneficios	28
Código de Ética y Conducta	10	Medio Ambiente	29
Principio 2	11	Principio 7	30
Código de Ética para Proveedores	11	Políticas Ambientales	30
Estándares Laborales	12	Huella de Carbono	32
Principio 3	13	Plan de Contingencias Atmosféricas	33
Política de Puertas Abiertas	13	Principio 8	34
Conversaciones de 3er Nivel	13	Prácticas Sustentables	34
Juntas Generales	14	Reforestación	35
Entrevista Mensual con el Facilitador	14	Principio 9	36
Proceso de Apelación	14	Campañas Ecos	36
Gestión de Comités	15	Anticorrupción	37
Principio 4	16	Principio 10	38
Política de Trato Justo Garantizado	16	Política Anticorrupción	38
Evaluación de Desempeño	16	Buzón de Denuncias	40
Bonos de Certificación	18	Solidez Financiera	42
Home Office	18	Auditoría	44
Horario Flexible	19	Compliance	45
Horario Reducido	19	Gobierno Corporativo	46
Principio 5	20	Vinculación con la Comunidad	47
Política de Reclutamiento y Selección	20	Filantropía	48
Principio 6	21	Apoyo a Asociaciones	48
Igualdad de Trato y Operaciones	21	Donativos	49

DECÁLOGO DE COMPUSOLUCIONES

CompuSoluciones y Asociados asume el Decálogo de la Empresa Socialmente Responsable como parte de su cultura organizacional y se compromete a promoverlo e impulsarlo:

- 01** Promueve e impulsa una cultura de competitividad responsable que logre las Metas y el éxito del negocio, contribuyendo al mismo tiempo al bienestar de la Sociedad.
- 02** Vive esquemas de liderazgo participativo, solidaridad, servicio y respeto a los derechos humanos y a la dignidad humana.
- 03** Hace públicos y vivenciales sus valores, combate interna y externamente prácticas de corrupción y se desempeña con base en un código de ética.
- 04** Provee condiciones laborales favorables para la calidad de vida y el desarrollo intelectual, físico, social y espiritual de sus colaboradores.
- 05** Respeta el entorno ecológico en todos y cada uno de sus procesos de operación y comercialización, promueve una cultura de concientización del cuidado del medio ambiente y de acciones para su preservación.
- 06** Identifica necesidades y apoya causas sociales como parte de su estrategia de acción Empresarial, invirtiendo tiempo, talento y recursos para mejorar la calidad de vida y el desarrollo de personas, comunidades e instituciones.
- 07** Identifica las necesidades del entorno en que opera y colabora en su solución diseñando y ejecutando programas que impulsen su desarrollo.
- 08** Promueve una cultura de cambio, innovación y emprendimiento con base en acciones responsables, apalancando la sostenibilidad del negocio y de las organizaciones.
- 09** Participa, mediante alianzas intersectoriales con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras, agrupaciones y/o gobierno, en la discusión, propuestas y atención de temas sociales de interés público, contribuyendo al desarrollo de nuestro país.
- 10** Promueve la adopción de la Responsabilidad Social Empresarial dentro de la compañía, en lo económico, social y ambiental, alineado a los objetivos de la compañía y comunicando a los stakeholders.

Misión

Integrar soluciones digitales para la competitividad de las organizaciones, en alianza con empresas complementarias con base en la vivencia de valores.

Visión

Somos una empresa:

- Que da un excelente servicio a los clientes.
- Que promueve el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores y de las personas con las que interactúa.
- Que se distingue por vivir de acuerdo con principios y valores
- Que destaca por ser de punta tecnológica con procesos a prueba de falla
- Que es sólida financieramente
- Que cumple con todas sus obligaciones
- Y que después de todo esto, hace negocio





Valores

- ✓ **PRODUCTIVIDAD:** Logramos más y mejor con menos.
- ✓ **INTEGRIDAD:** Somos transparentes y honestos.
- ✓ **CONFIANZA:** Generamos certidumbre en todas nuestras interacciones.
- ✓ **SERVICIO:** Transformamos clientes en nuestros promotores.
- ✓ **EQUIPO:** Colaboramos con entrega y compañerismo.
- ✓ **LEALTAD:** Construimos relaciones ganar-ganar.
- ✓ **INNOVACIÓN:** Creamos soluciones que agregan valor.

A nuestras partes Interesadas:

En **CompuSoluciones y Asociados S.A. de C.V.** hablamos de liderazgo continuamente, pero el liderazgo no se define simplemente por los beneficios y la cuota del mercado, la rentabilidad y la capacidad, sino también se define por nuestro carácter. Está enraizado en sólidos valores tales como la Productividad, Integridad, Confianza, Servicio, Equipo, Lealtad e Innovación y el compromiso irrenunciable de hacer negocios con ética inflexible.

Sabemos que nuestro avance está ligado, de forma estrecha, al crecimiento de nuestra gente, de las comunidades donde operamos, de nuestros clientes e inversionistas y por supuesto, a la preservación y mejoramiento del medio ambiente.

Se ha creado este tercer Informe de Sustentabilidad del año 2019 para informar los esfuerzos de la compañía para implementar los 10 principios del Pacto Global referentes a los Derechos Humanos, la calidad de vida a través de las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

CompuSoluciones refrenda su compromiso por un desempeño responsable y transparente frente a las partes interesadas en su operación. En cada una de nuestras acciones buscamos el equilibrio con el entorno natural, social y económico.

Para impulsar el desarrollo de nuestra gente y de nuestras comunidades, permanecemos cerca de ellos y escuchamos sus necesidades. En este proceso nuestros colaboradores son los que determinan el éxito de toda iniciativa o proyecto, por esta razón promovemos su desarrollo integral a través de actividades y programas orientados al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la identificación con los valores y la productividad.

En materia de sustentabilidad, estamos implementando programas enfocados al respeto de nuestro entorno e identificando acciones con las que podemos contribuir para mejorar las condiciones ambientales con el propósito de desarrollar una cultura entre nuestros colaboradores, familiares y todos aquellos con los que tenemos relación.

En esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.



Atentamente.

José Medina Mora

Presidente CompuSoluciones

Objetivos de Desarrollo Sostenible



CompuSoluciones se encuentra adherido al Pacto Global desde 2017.

Acciones y Resultados

A fin de medir nuestro compromiso con la responsabilidad social y nuestros principios guía, se han identificado ciertos indicadores que nos ayudan a reflejar aquello que se ha trabajado y el avance que se ha tenido de un año a otro.





Derechos

Humanos

Nos comprometemos a apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente como fundamentales; dentro de nuestro ámbito de influencia no se discrimina con base en la raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, estado civil, capacidades diferentes o preferencia sexual de cualquier persona, en lo que se refiere a la designación de consejeros, contratación de proveedores o con relación al reclutamiento, entrenamiento, promoción y otros términos y condiciones.

En consecuencia, todas las decisiones y acciones se basan en evaluaciones válidas conforme a las políticas internas que muestren si la persona está calificada y es apta para desempeñar el cargo, la labor, actividad o puesto.

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Capacitación en Derechos Humanos

Dentro del plan de Inducción a nuevos colaboradores se otorga una sesión la cual se capacita sobre Responsabilidad Social, el Pacto Global, Derechos Humanos fundamentales y lo que significa ser una persona socialmente responsable.

100% de nuevos colaboradores capacitados en Derechos Humanos
(54 colaboradores)

Código de Ética y Conducta

Ejercemos un Código de Ética y Conducta, el cual habla de liderazgo y configura los principios fundamentales que gobiernan las obligaciones de responsabilidad social, éticas y legales. Se refieren no solo a la conducta dentro de la compañía, sino también con respecto a los clientes, distribuidores, proveedores y competidores. Cumplir con el Código confiere consistencia y uniformidad a las conductas y refuerza la reputación de honestidad e integridad a la hora de hacer negocios.

La confianza y la integridad no se conceden; deben ganarse todos los días, ya que se debe continuar personificando estos valores que garantizan el éxito sostenido; hoy este marco de referencia es el cual rige a toda nuestra organización, se tiene documentado y cada colaborador lo ha firmado, adoptando así el compromiso.

El 100% de nuestros colaboradores certificados en el
Código de Ética y Conducta

Principio 2:

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Código de Ética para Proveedores

Trabajamos con aquellos proveedores que comparten nuestros valores éticos, así como los que posean una reputación de integridad, equidad en su trato y respetan los Derechos Humanos; la elección de proveedores es imparcial, basada en criterios de calidad, rentabilidad, servicio y cuidado del medio ambiente.

Los proveedores son entidades independientes; sin embargo, sus prácticas y acciones comerciales pueden influir y/o reflejarse, por esta razón, todos se adhieren al Código de Ética de Proveedores.

Estos deben desarrollar sus actividades comerciales cumpliendo cabalmente con las leyes y normas vigentes en sus respectivos países, mientras se encuentran manejando negocios con y/o a nombre de la compañía.

Actualmente se cuenta con 210 proveedores activos con los cuales se gestionan diversos productos o servicios.

	Nacionales	Extranjeros	Chicos	Medianos	Grandes
Proveedores	199	11	106	50	54

Categorías	%
Eventos	14.62
Servicios Generales	12.29
Institución Educativa	12.04
Tecnología	9.97
Mercadotecnia	7.81



Estándares

Laborales

En las relaciones se apoya la libertad de asociación, se prohíben el trabajo forzoso, de trabajo infantil y discriminación por sexo y ocupación.

Los empleadores se comprometen a crear internamente un ambiente favorable seguro, saludable y agradable en el que se busca la participación de todos los empleados para mejorar su calidad de vida.

Principio 3:

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la Negociación Colectiva.

Política de Puertas Abiertas

Todos los colaboradores, pueden acudir libremente con cualquier facilitador, gerente, director o al área de Desarrollo de Talento para tratar un asunto, sin la necesidad de contar con una autorización previa de su facilitador inmediato o de seguir el orden jerárquico con la confianza de que no hay consecuencias negativas por parte del facilitador o del equipo de trabajo. Cualquier recomendación o actitud que inhiba la posibilidad de acceder a esta política, ya sea por una persona o grupo, es considerada como una práctica fuera de los valores de la empresa y debe ser denunciada.

Conversaciones de 3er Nivel

Entrevistas programadas 2 veces al año (febrero y agosto) en las que el colaborador se reúne con su 3er nivel (facilitador -supervisor- de su facilitador); para compartir de manera personal sus ideas, planes, inquietudes y propuestas; todo aquello que se requiera revisar a detalle es registrado por el 3er nivel para dar seguimiento.

Se cuenta con algunas preguntas base que ayudan a llevar la conversación, dichas preguntas están planteadas de acuerdo con las necesidades e inquietudes de los colaboradores como de la compañía y son diferentes en cada participación.

Resultados

- ✓ Se tuvo la participación de 100% de los colaboradores.
- ✓ El 94% de los colaboradores considera que los indicadores ayudan al cumplimiento de los objetivos.
- ✓ El 60% de los colaboradores define los indicadores en conjunto con su facilitador, el 33% son definidas por el facilitador y el 7% por el colaborador.
- ✓ El 77% de los colaboradores conoce sus responsabilidades y misión de su puesto, el 20% falta reforzar y el 3% no las conoce.

Juntas Generales

Cada trimestre se realizan reuniones llamadas “Juntas Generales” en las tres sucursales. En este espacio se revisa la información financiera de la empresa, los objetivos corporativos, resultados en campañas de marketing, actividades de comités y avisos especiales. Se manejan dos horarios, en la mañana y en la tarde, para asegurar que todos los colaboradores asistan.

Entrevista Mensual con el Facilitador

Para enriquecer y mejorar la calidad de la comunicación diaria, una de las responsabilidades del facilitador, es el llevar a cabo entrevistas mensuales con sus colaboradores directos.

En esa junta no se trata de resolver asuntos operativos, sino de conocer y encauzar sus planes, percepciones y sentimientos con respecto al trabajo, compañeros, clientes, proveedores y en general con la empresa. También se puede aprovechar, si la persona lo desea, para dar consejo sobre su vida y sus asuntos personales.

Proceso de Apelación

Tiene como objetivo que todos los colaboradores sean tratados con justicia en un ambiente libre de intimidación, hostigamiento y discriminación, ofreciendo una alternativa para que traten problemas o inconformidades respecto a la aplicación de la autoridad.

El proceso es llevado a cabo por el comité de apelación el cual recaudará toda la información necesaria quien, para garantizar la escucha, inquietudes y opiniones del colaborador con respecto a tener un trato imparcial, presenta la información a Dirección General.

La respuesta al colaborador que presenta su queja se da en un lapso no mayor de 8 días hábiles a partir de la fecha de su presentación. Una vez concluido el proceso, Dirección General designa quién puede ofrecer retroalimentación y seguimiento a quien ejerció un liderazgo inapropiado, aplicando los lineamientos de la política de Retroalimentación para mejorar el desempeño.

Los casos tratados por el Comité de Apelaciones están documentados y disponibles para consulta de toda supervisión, cuidando la confidencialidad de los involucrados.

Gestión de Comités

En la compañía se motiva la diversidad de ideas a través de la colaboración de grupos de trabajo llamados *comités* los cuales están conformados por colaboradores con distintas aptitudes, edades y rangos, los cuales deciden participar de manera voluntaria; estos comités no están liderados por los directivos o gerentes de la compañía, sino que se ha buscado que quien los guía sea el colaborador que cubra las necesidades del proyecto (el mismo comité define quién toma el rol de líder), lo cual genera un mayor sentido de pertenencia entre los participantes porque son ellos quienes deciden su rumbo.

Estos comités han alcanzado objetivos importantes a través de la colaboración en conjunto, en su mayoría están permanentes en la empresa, y año con año se suman 1 o 2, que se enfocan a un objetivo en específico, en el que se quiere trabajar solo por un plazo de tiempo. En este año ése ha sido el caso de nuestro comité titulado *Ahorrotón*.

Misiones de nuestros comités activos:

- > **Responsabilidad Social:**
Generar iniciativas para el desarrollo de la Responsabilidad Social de CompuSoluciones y sus stakeholders.
- > **Ecós:**
Desarrollar la conciencia ecológica de nuestros colaboradores apoyando las iniciativas que impactan a la comunidad.
- > **Actívate:**
Colaborar en el desarrollo físico de nuestros colaboradores y sus familiares, dando además trascendencia mediante ayuda paralela a personas con discapacidad.
- > **Conecta:**
Desarrollar la generosidad y solidaridad de nuestros colaboradores apoyando iniciativas sociales en las que se apoye colaborativamente con la causa.
- > **Brigadas:**
Proteger la integridad física de las personas y de los activos que se encuentren en las instalaciones de la compañía.
- > **Como Sí:**
Fomentar la cultura de Servicio Total al Cliente.
- > **Duateg:**
Detectar y proponer tecnologías para la operación eficiente o comercialización de CompuSoluciones.
- > **Procesos:**
Incrementar la calidad, productividad y servicio de CompuSoluciones mediante la evolución de sus procesos.
- > **Ahorrotón:**
Identificar ideas en las que, con cada una, podamos ahorrar 10 pesos diarios en gastos de la compañía.
- > **Innovación:**
Dar coach y apoyo a las ideas generadas por los colaboradores para implementar la innovación en CompuSoluciones.

Principio 4:

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Política de Trato Justo Garantizado

Política en la cual se promueve el desarrollo integral (físico, intelectual, social y espiritual) de nuestros colaboradores, buscando que siempre sean tratados con justicia en un ambiente de trabajo libre de intimidación, hostigamiento, violencia, discriminación y en defensa de los derechos humanos, sin importar el nivel, responsabilidad o género. Todo esto con base en la vivencia de los valores que tenemos como empresa: Productividad, Integridad, Confianza, Servicio, Equipo, Lealtad e Innovación.

Evaluación de Desempeño (360)

La evaluación es la principal herramienta para construir una cultura en la que cada uno de los participantes tiene bien definida su misión, responsabilidades y mediciones. Cada colaborador es retribuido de acuerdo con su cumplimiento y con la vivencia de los valores.

Es mediante esta herramienta que se logra el crecimiento de cada colaborador, pues la retroalimentación recibida en la evaluación le permite al colaborador planear su camino de crecimiento en competencias mediante un Plan de Desarrollo.

Las evaluaciones se realizan dentro de la empresa una vez al año, en el mes de octubre; los resultados obtenidos se toman en cuenta dentro de los parámetros a revisar para los aumentos de sueldo y promociones que se harán activos a fin de año/inicio del año siguiente (diciembre - enero).

El objetivo principal de las evaluaciones es que el colaborador pueda tener una imagen clara de cómo lo ven los demás y cómo se ve él mismo (a través de la autoevaluación).

La evaluación consta de tres fases:

- ✓ **Valores:**
En este apartado, se evalúan los valores institucionales de acuerdo con la perspectiva, “ordenando” la lista de personas a evaluar y colocando en el lugar más alto a la persona que se observa viva mejor el valor determinado (dentro de este orden se coloca a su vez el lugar en donde la misma persona se ve respecto a los demás, generando así la autoevaluación).
- ✓ **Responsabilidades:**
Se evalúan con base en estrellas que van desde “No cumple” hasta “Supera las expectativas”, cada responsabilidad es evaluada de manera individual.
- ✓ **Comentarios:**
Ésta es la última fase de la evaluación y la que permite dar una retroalimentación asertiva y objetiva a quienes se evalúan. El sistema está configurado para que la persona evaluadora tenga oportunidad de explicar la razón, ejemplificar y proporcionar sugerencias de mejora y felicitaciones.

Comentarios Abiertos:

Dentro del sistema se cuenta con un apartado adicional desde el cual todos los participantes/colaboradores pueden hacer un comentario para algún otro colaborador de la empresa en cualquiera de los ámbitos previamente descritos (estos comentarios no tienen calificación dentro de las evaluaciones, pero aportan información importante que el colaborador puede utilizar para mejorar).



Bonos por Certificación

El bono por certificaciones surgió debido a que se observó que el índice de rotación de personal en los puestos de preventa era muy elevado, por lo que se buscó generar estrategias que disminuyeran este índice, mantuvieran motivado al personal y aumentaran la competitividad de la empresa en el mercado.

Aplica para los ingenieros y puestos que cuenten con certificaciones del fabricante. La cantidad del bono se basa en el tiempo, la dificultad y la necesidad.

2019	
No. de certificaciones realizadas	623
No. de colaboradores que han aplicado	58
Costo de inversión de bonos	\$1,193,000

Home Office

Capacitar y desarrollar en temas laborales no lo es todo, también tenemos el interés de estar al pendiente de la parte personal y de las necesidades de nuestros colaboradores, por lo que desde hace años hemos implementado un programa de trabajo *Home Office* en el que todo colaborador tenga la oportunidad de trabajar desde su casa cuando lo requiere, con la finalidad de facilitar un mayor balance de vida personal y de trabajo.

A través del *home office* se establecen los lineamientos para que se pueda cumplir con las responsabilidades laborales en forma productiva independientemente del lugar físico o tiempos que se manejen (siempre y cuando el puesto lo permita y se cumplan con las horas de trabajo definidas).

En lo que va del año, 327 colaboradores (57% de la empresa) han utilizado este programa y se han otorgado un total de 1,106 días.

Horario Flexible

El propósito del horario flexible es que el colaborador tenga la facilidad de programar sus horas de trabajo para compatibilizar actividades personales con un óptimo cumplimiento de sus objetivos laborales. Considerando los requerimientos del puesto específico se puede seleccionar el horario para cumplir su jornada laboral.

El horario se establece de común acuerdo con el facilitador y puede ser diferente por cada día de la semana, asegurando cumplir con la jornada completa, y que el servicio y atención a clientes internos y externos se encuentre cubierto por la misma naturaleza de la función del puesto en cada una de las áreas y células.

Horario Reducido

Colaboradores a partir de nivel Profesionalista que hayan cumplido 2 años en la compañía, y cuenten con buen desempeño pueden elegir laborar entre 6, 7 u 8 horas diarias, con sueldo proporcional de las mismas y por un periodo determinado en el que se evalúen la productividad y el desempeño.

Para aprovechar al máximo el talento que la compañía va sembrando, se promueve esta opción de horario reducido, siempre y cuando el puesto específico lo permita.



Principio 5:

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Política de Reclutamiento y Selección

Tiene como objetivo dar claridad en la contratación de nuevo personal para cubrir las necesidades del puesto, asegurando que se adapte a la cultura organizacional de la compañía en el menor tiempo posible; en dicha política se señala que la empresa prohíbe el trabajo infantil en todas sus formas.

Colaboradores Activos

Edad	2018	2019
- 15 años	0	0
15 a 20 años	0	0
20 a 30 años	298	280
30 a 40 años	213	193
40 a 50 años	58	55
50 a 60 años	33	32
+ 60 años	7	6
Total	609	566

Principio 6:

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Igualdad de Trato y de Oportunidades

Dentro de la empresa se ofrece igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, capacitación al colaborador, en contar con aptas condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral; todo esto sin importar género, la apariencia física, la religión, estado civil, discapacidad o cualquier otra característica que no esté vinculada con los requerimientos del puesto y con el desempeño de la organización. En consecuencia, todas las decisiones y acciones relacionadas a la designación y al empleo (contrataciones y promociones) se basa en evaluaciones válidas conforme a las políticas internas que muestren si la persona está calificada y es apta para desempeñar el cargo o puesto; creemos en la equidad de género, valoramos el rol de la mujer y del hombre en la sociedad y les ofrecemos oportunidades, para que con sus talentos y esfuerzo se desarrollen.

Actualmente se encuentran activos 4 colaboradores con alguna discapacidad

Respeto al Trabajo

La empresa, cuando enfrenta un cambio en la estructura de negocios y se decide cerrar un área comercial, se preocupa por la estabilidad emocional y laboral de sus colaboradores, por lo que a todo colaborador se le muestra, con base en sus habilidades y aptitudes, una serie de puestos en los que puede aplicar, para que pueda continuar trabajando y enfrentar nuevos retos.

Nuestra Gente

Para CompuSoluciones cada persona es pieza fundamental y la base del éxito del negocio; por lo que se cuenta con grupos de trabajo organizados y auto administrados con enfoque en el servicio, logrando así mejores resultados, encaminados a estrategias, decisiones correctas para generar confianza y seguridad a largo plazo.

Al 15 de octubre del 2019 contamos con **566 colaboradores** de los cuáles 54 ingresaron durante el 2019.

2019	Todos	Hombres	Mujeres	GDL	MEX	MTY
Totales	566	282	284	371	165	30
% Totales	100%	50%	50%	66%	29%	5%
Dirección y Gerencia	63	30	33	47	13	3
% Dirección y Gerencia	100%	48%	52%	75%	21%	5%
Antigüedad promedio (años)	5.34	4.73	5.95	5.12	5.42	7.67
Edad promedio (años)	32.36	30.99	33.73	32.08	32.67	34.13
Sueldo promedio	23,944	23,944	23,944	25,136	22,149	22,227

Participación en Rankings

Sabemos que no existe empresa perfecta sino perfectible; con la intención de ser un excelente lugar de trabajo, mantener un ambiente laboral sano y promover una experiencia positiva para nuestros colaboradores, año con año se realiza la participación en distintos rankings y reconocimientos siendo estos espacios en los que los colaboradores puedan compartirnos una retroalimentación clara y objetiva en la que se detectan áreas de oportunidad y se identifican aquellas cosas que son valiosas para ellos.

Con la información obtenida se realiza un análisis interno en la que se da prioridad a aquellas solicitudes que tienen más criticidad para su solución, esto se trabaja en conjunto con Dirección, Desarrollo de Talento y algunas otras que correspondan para lograr el objetivo.

Reconocimientos por año

2015

- > Súper empresas de menos de 500 colaboradores: *Lugar #3*
- > 500 de Expansión: *Lugar #407*
- > Mejores Empresas Mexicanas: *Certificado*
- > Empresa Familiarmente Responsable: *Distintivo*
- > Empresa Socialmente Responsable: *Distintivo*

2016

- > Súper empresas de 500 a 3,000 colaboradores: *Lugar #3*
- > Mejores Empresas Mexicanas: *Certificado*
- > Empresa Familiarmente Responsable: *Distintivo*
- > Empresa Socialmente Responsable: *Distintivo*

2017

- > Súper empresas de menos de 500 colaboradores: *Lugar #2*
- > 500 de Expansión: *Lugar #376*
- > Mejores Empresas Mexicanas: *Certificado*
- > Empresa Familiarmente Responsable: *Distintivo*
- > Empresa Socialmente Responsable: *Distintivo*
- > Súper Empresas para Mujeres: *Lugar #1*

2018

- > Súper empresas de menos de 500 colaboradores: *Lugar #5*
- > Mejores Empresas Mexicanas: *Certificado*
- > Empresa Familiarmente Responsable: *Distintivo*
- > Súper Empresas para Mujeres: *Reconocida*

2019

- > Súper empresas de menos de 500 colaboradores: *Lugar #4*
- > 500 de Expansión: *Lugar #407*
- > Mejores Empresas Mexicanas: *Certificado*
- > Empresa Familiarmente Responsable: *Distintivo*
- > Súper Espacios de Trabajo: *Lugar #14*
- > Jóvenes Profesionales en México: *Lugar #9*

Capacitación

Desde la construcción de la empresa se tiene la creencia de que la compañía crece si la persona crece y por eso en CompuSoluciones la capacitación es obligatoria; ya que siempre hemos tenido la convicción de que el talento hay que desarrollarlo, no retenerlo.

Ese desarrollo requiere de capacitación, tanto interna como externa; los estudios que realiza una persona le ayudan a crecer y le permiten ejecutar tareas cada vez más complejas y de mayor responsabilidad.

Por lo que para su desarrollo hemos implementado varias acciones de capacitación, no solo para que sea tomado desde fuera de la organización con diplomados y maestrías (algo que tenemos a través de nuestros convenios), sino que también nos enfocamos a asegurar que exista capacitación interna a través de cursos otorgados por nuestros mismos colaboradores generando en ellos mayores habilidades y responsabilidades.

Además, hemos trabajado en un path de capacitación en línea y en webinars relacionados a nuestras prestaciones, políticas y procedimientos críticos con la intención de brindarles mayor claridad de lo que requieren para hacer su trabajo.

37 cursos internos
462 cursos externos, maestrías o diplomados
97 certificaciones activas dentro de Talento en Línea (e-learning)
16 talleres CompuSoluciones (webinars)

Programa de becarios

Tiene por objetivo el colaborar con la comunidad educativa y desarrollar a estudiantes en el campo laboral para poder formar su perfil profesional, de tal manera que brinda una oportunidad desde 6 meses hasta por año y medio (dependiendo del grado que esté cursando la persona en su carrera), además de los siguientes beneficios para la persona:

Percibe una BECA económica incremental al logro de metas y objetivos planteados de manera trimestral durante el programa.

Aprende a innovar en una cultura de valores, colaborando en áreas administrativas y comerciales y formando parte de un equipo multidisciplinario.

Tiene la oportunidad de desarrollar nuevas capacidades a través de cursos y talleres enfocados a la cultura, habilidades suaves y certificaciones web.

Al término del programa enriquece su currículum con una experiencia de alto valor, desarrolla sus talentos y tiene la posibilidad de ser candidato interno a vacantes de nivel profesionalista, asumiendo mayores retos que le permitan seguir desarrollándose de manera integral.

Convocatorias Internas

Con el objetivo de ofrecer mayores oportunidades profesionales para los colaboradores, a través de las prácticas de Transparencia y Equidad se cuenta con un programa de concursar internamente las vacantes de facilitador y líder (en aquellos casos en los que no exista un facilitador dentro de la célula que pueda tomar el puesto) para que colaboradores que estén interesados y cuenten con las competencias necesarias puedan postularse como candidatos.

Este programa promueve un crecimiento aspiracional con el que se crea un modelo de desarrollo hacia nuevas oportunidades, se lleva a cada persona a asumir el protagonismo de su propio desarrollo y se fomenta la vivencia de valores en la planificación y ejecución de los propios planes de carrera.

	2017	2018	2019
Facilitadores / Líderes nombrados	4	9	10

Plan de Desarrollo

Es creado por el mismo colaborador con el apoyo de su facilitador y está ligado a los resultados y sugerencias que se le dieron a través de la “Evaluación de desempeño”. En esta evaluación, el colaborador recibe información sobre cómo lo ven los distintos integrantes de su equipo de trabajo (y algunas personas asociadas a su puesto), y qué cosas ven que pudiera servirle para poder seguir avanzando y mejorando (todo basado en valores y responsabilidades). Con esta información, cada integrante de la organización tiene la posibilidad de crear un plan de vida y carrera en beneficio de su desarrollo personal y profesional.

Este es un plan dinámico donde puede incluir diversos aspectos (como cursos, coaching, lecturas, actividades) y registrar compromisos y avances.

ARO's (Reconocimientos)

Uno de nuestros programas principales que ha tenido mucho auge entre nuestros colaboradores, ya que sirve para que ellos tengan la oportunidad de compartir y trascender a través del reconocimiento al otro. El programa ARO's está basado en nuestros valores y tiene como objetivo exteriorizar los pensamientos y sentimientos de reconocimiento de conductas positivas que ya existen en las personas con el fin de que esas conductas se repitan y se emulen por el resto de los colaboradores y ello contribuya a mejorar el ambiente de trabajo y la integración del equipo. El colaborador que recibe estos reconocimientos tiene oportunidad de realizar canjes para uso personal (horas y días de ausencia con goce de sueldo, home office, compra de artículos, apoyo a una causa, etc).

Los ARO's / Reconocimientos que se reciben de los colaboradores van acompañados de un mensaje, acerca del hecho, logro, actitud o cualidad específica; así como el valor relacionado.

En total en el año se han regalado **3,953 ARO's** relacionados a nuestros valores PICSELIN, de la siguiente manera:

Valor	#
Productividad	538
Integridad	80
Confianza	512
Servicio	842
Equipo	1,675
Lealtad	174
INnovación	132

4,901
ARO's canjeados por premios

97%
de los colaboradores han recibido
ARO's en el años

Eventos Corporativos

A lo largo del año se realizaron eventos de integración con el fin de tener un mejor ambiente de trabajo y favorecer el desarrollo. En todo evento se busca contar con la participación de todos nuestros colaboradores, estos se realizan en su mayoría en horario laboral y únicamente la convención y la posada se hacen en fines de semana.

Eventos

- > Rosca de Reyes
- > Día de la Candelaria
- > Día del Amor y Amistad
- > Día de la Mujer
- > Día del Niño
- > Día de la Madre
- > Día del Padre
- > Convención PICSELIN
- > Expo Beneficios
- > Día de la Independencia
- > Día de Muertos
- > Posada

En el caso de Expo Beneficios y la posada, la invitación se extiende a los familiares.



Mediciones

El ingreso de los colaboradores está compuesto por una parte fija y una parte variable que depende de los resultados obtenidos de su desempeño particular y ligado a los objetivos estratégicos de las áreas; el sistema de percepción variable por resultados está diseñado para que se logre el pago por desempeño de una manera más tangible y con retroalimentación más frecuente para el colaborador.

Promedio mediciones por colaborador	2018	2019
Debajo de 70%	15%	7%
Entre 70% y 89%	37%	37%
Entre 90% y 100%	48%	56%

Expo Beneficios

En este evento se lleva a cabo una exposición presencial dentro de las instalaciones de CompuSoluciones, dividida en pabellones de cada esfera (intelectual, física, social y espiritual); a través de este espacio todos los colaboradores y familiares conocen los beneficios como convenios, alianzas que la empresa logra llevar a cabo con instituciones y empresas cuyos productos y servicios pueden ser atractivos para el desarrollo integral de la persona, obteniendo como resultado a la adquisición de ellos un equilibrio personal y profesional que permita crecer la productividad y el sentido de pertenencia.

Cabe aclarar que los convenios se encuentran activos durante todo el año, pueden ser utilizados en el momento que el colaborador lo requiera y continuamente se están sumando nuevos convenios. Algunas de las empresas con las que se tiene convenio son:

Esfera Intelectual: Interlingua, CELE Univa, ITESO, Quick Learning, Vocablo, Tec Milenio.

Esfera Física: Chopo, Devlin, Easy Fit, RIO, Smile Go!, Laboratorios Vahler.

Esfera Social: Los Chilaquiles, Hoteles Barceló, Grupo Bosque, Hertz Agencia de Autos, Arriva, Crown Paradise.

Esfera Espiritual: Gayoso, Paxio Spa.

Dentro de la Expo Beneficios se desarrollan las siguientes actividades:

- > Revisiones de Salud con apoyo del IMSS
- > Sesiones de Relajación
- > Charlas de Café
- > Participación de proveedores
- > Participación de comités de Responsabilidad Social

Medio

Ambiente



CompuSoluciones busca ser un espacio de... a través de acciones y hábitos de sus colaboradores cuidando el medio ambiente, promoviendo la educación ambiental y fomentando dentro y fuera de la organización el desarrollo humano individual y comunitario comprometido con la naturaleza.

Principio 7:

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Políticas Ambientales

La compañía trabaja en conjunto con los comités de Responsabilidad Social para lograr que CompuSoluciones sea un espacio de sustentabilidad a través de acciones y hábitos de sus colaboradores, cumpliendo con la normatividad de materia ambiental aplicable.

Para este fin se creó una política de sustentabilidad en la cual se describen lineamientos que nos ayudan a minimizar el impacto negativo ambiental creado con el funcionamiento de la empresa.

El año pasado se decidió participar en PCAV Programa de Cumplimiento Ambiental Voluntario (certificación en el estado de Jalisco) el cual consiste en una evaluación del estado actual y desempeño ambiental de la compañía en las instalaciones y procesos productivos, que permite detectar áreas de oportunidad para mejorar el desempeño ambiental de la compañía. Este proceso nos permitió integrar actividades y políticas adicionales de prevención, control, protección, conservación o restauración, para fijar nuestros objetivos y metas viables que le permitan cumplir a cabalidad con los requisitos legales y, en su caso, adoptar buenas prácticas ambientales.

Durante esta participación se logró identificar 29 hallazgos en los distintos rubros que fuimos revisando a lo largo del proceso de auditoría.

Rubro	Hallazgos resueltos
Emisiones a la atmósfera	2
Agua	1
Suelo y subsuelo	0
Residuos peligrosos	6
Residuos de manejo especial	8
Ruido	1
Recursos naturales	0
Riesgo ambiental y protección civil	11
Impacto ambiental	0
TOTAL	29

Tras los hallazgos, se hicieron las siguientes adecuaciones:

- Se actualizaron diferentes documentos con las políticas y procedimientos ligados a la operación de nuestro sistema de gestión ambiental.
- Se instalaron salvaguardas para incrementar la seguridad en nuestro almacén de residuos valorizables, en almacén temporal de residuos peligrosos, en bodega de mantenimiento y en la bodega de insumos de mantenimiento.
- Se establecieron bitácoras especializadas de la operación de los equipos con emisión de gases de efecto invernadero.
- Se realizaron adecuaciones al plan de mantenimiento anual que rige la operación del inmueble.
- Se hizo un cambio en el padrón de proveedores de insumos para incrementar la calidad y sustentabilidad de lo que estamos comprando.
- Se refrendó la contratación de servicios de gestión ambiental con los diferentes proveedores.
- Se ingresó la actividad de la empresa en el Registro de Gases de Efecto Invernadero del municipio de Guadalajara.

Se busca permear este conocimiento y acciones realizadas en nuestras instalaciones de México y Monterrey, donde se gestiona cómo se debe trabajar en coordinación de la legislación que aplique según la ciudad.



Huella de Carbono

Para el cálculo de la huella de carbono existen diversas normas y guías nacionales e internacionales, unas con un enfoque de producto y otras con un enfoque corporativo.

Las actividades principales de la compañía consisten principalmente en la distribución de equipo de cómputo e impresión, software, la prestación de servicios de soporte de tecnología y la renta/alquiler de espacios de aulas equipadas y salones para cursos o eventos empresariales. Así, el modelo de negocios que CompuSoluciones ha construido es el de un mayorista de valor que integra soluciones de TI que incluyen hardware, software y servicios basados en distintas plataformas.

Indicadores

Actividad de generación	Toneladas Eq CO2
Energía eléctrica	561.55
Diésel	59.86
Gasolina	56.65
Viajes	732.32

Huella de carbono		
Año	Total (TonE CO2)	Por colaborador
2017 (500 colaboradores)	1,930	3.86 Ton eq CO2
2018 (609 colaboradores)	1,612.69	2.64 Ton eq CO2
2019 (566 colaboradores)	1,350	2.3 Ton eq CO2

Plan de Contingencias Atmosféricas

Contamos con un documento que nos indica qué hacer durante contingencias atmosféricas. Se busca plasmar cómo actuar y medir cuando la autoridad correspondiente declare la activación de una contingencia atmosférica y cuando se declare la desactivación de la misma. De igual manera en caso de los escenarios extraordinarios cuando se presenten en las inmediaciones de las instalaciones emisiones de olores, gases, así como partículas sólidas y líquidas no controladas.

Para este plan se consideran las fuentes fijas, fuentes móviles, fuentes fugitivas, sustancias agotadoras de la capa de ozono y alineación a programas y normatividad estatal y municipal correspondiente a cada sucursal.

En la ejecución de este plan se realizan las siguientes etapas:

- 1) Pre-contingencia atmosférica
- 2) Fase I
- 3) Fase II
- 4) Fase III



Principio 8:

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Prácticas Sustentables

La compañía reconoce el impacto negativo que ocasiona en su entorno con la generación de residuos sólidos urbanos, en particular los contenedores de unisel tanto para bebidas como alimentos y los popotes plásticos de un solo uso, es por eso que negamos el ingreso de cualquier contenedor de unisel y/o popotes de plástico.

Las actividades de mantenimiento de edificio generan residuos peligrosos, por lo que se cuenta con un registro ante SEMARNAT reconociéndonos como microgeneradores, esto nos lleva a tener un almacén temporal de residuos peligrosos para posteriormente contratar un proveedor certificado para el tratamiento de los residuos y estos tengan un buen fin.

Contamos con un centro de acopio de reciclado en donde separamos residuos valorizables como: Cartón, PEAD, PET, aluminio y electrónicos; estos residuos se entregan a un proveedor certificado para el darles un buen fin (reciclaje y/o destrucción).

El personal de Mantenimiento lleva acabo una bitácora que monitorea el consumo de agua que se hace en el edificio, además contamos con migitorios secos, lavamanos con sensor de movimiento y escusados con sensor de movimiento, que nos ayudan a ser más eficientes en el uso de agua potable.

CompuSoluciones cuenta con tecnología para trabajar sin papeles físicos, es decir evitamos en lo posible imprimir papeleo, así mismo las impresoras cuentan con un sistema para almacenar trabajos, eso deriva a tener que confirmar si la impresión es necesaria.

Indicadores de reciclado

Familia	Producto	Volumen
Cartón	Cartón (occ)	1,702.4 Kg
Aluminio	Aluminio (bote)	30 Kg
Plástico	Pet mixto botella	230 Kg
Plástico	Polietileno de baja densidad	70 Kg

Reforestación (previo, durante y mantenimiento)

CompuSoluciones sabe que existe la necesidad de reforestar el territorio para frenar la pérdida de ecosistemas y detener el gran deterioro que está teniendo el planeta, así como que es necesario concienciar a la sociedad de que la reforestación es un arma para mantener los llamados pulmones de la Tierra.

Indicadores

1 reforestación
160 árboles plantados
65 asistentes (33 de CompuSoluciones, 32 externos)

Cabe señalar que hemos adquirido la responsabilidad de cuidar una parcela dentro del Bosque del Centinela en el estado de Jalisco, de aproximadamente una hectárea, al que acudimos para darle mantenimiento a los árboles que se han reforestado. Pequeñas actividades de este estilo nos ayudan a comunicar los principios de sustentabilidad que hemos adquirido en CompuSoluciones.

Indicadores

100 árboles plantados en julio 2018
Gracias a la buena temporada de lluvias, solo se requirió **1 visita** para mantenimiento, que se llevó a cabo el **16 de abril de 2019**, por parte del **Comité de Ecos.**

Principio 9:

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Campañas Ecos - Negocios locales

La compañía busca minimizar el impacto negativo que se genera con el uso de desechables por lo cual se trabajó con los proveedores de comida más cercanos en concientizarlos en ser amigables con el medio ambiente compartiéndoles las practicas que se tienen dentro de la compañía para que se apliquen dentro de sus negocios.

Objetivos:

- ✓ Concientizar y generar interés entre los proveedores de los problemas relacionados con el medio ambiente.
- ✓ Dar a conocer el impacto negativo que genera el uso de desechables en nuestro entorno.
- ✓ Generar un hábito para conservar y mejorar nuestro medio ambiente.
- ✓ Disminuir la producción de basura por colaborador dentro del edificio.

Para el 2020 se llevará a cabo una campaña basada en los datos sacados de un análisis realizado del consumo de desechables de los colaboradores en la que se implementarán piezas de comunicación, actividades en Expo Beneficios y se buscará la viabilidad de que los proveedores de comida más cercanos utilicen contenedores que se puedan lavar y reutilizar.





Anticorrupción

La corrupción es un fenómeno que ocurre en una circunstancia.

La compañía la rechaza con el fin de mantener la confianza de todos los que la rodean, ya que no se trata de un comportamiento ético en las relaciones con los demás, sino la constante lucha en contra de la corrupción en todas sus formas.

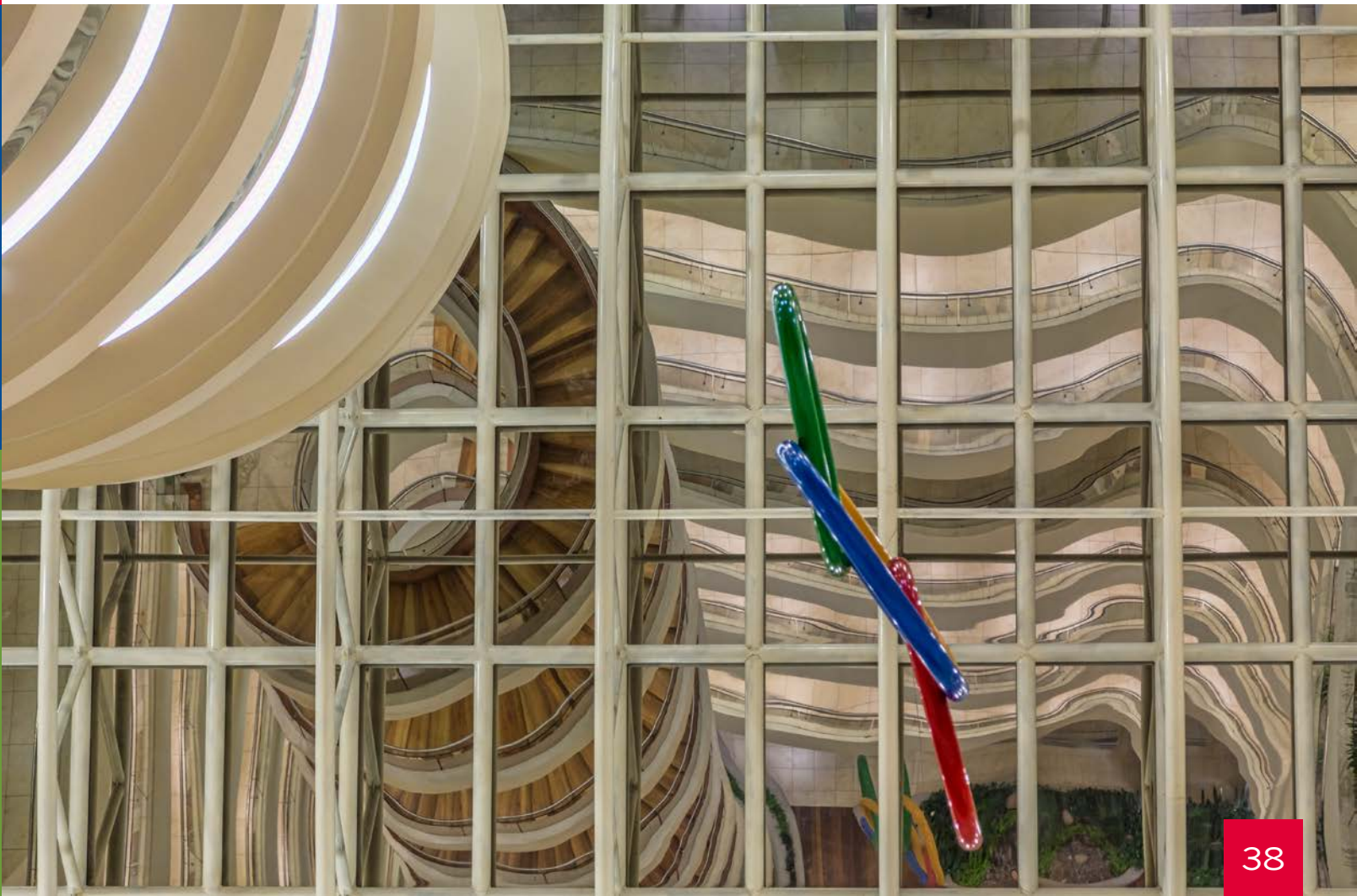
Principio 10:

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Política Anticorrupción

CompuSoluciones está comprometido a dirigir su negocio en conformidad con las leyes, normas y regulaciones aplicables, con los estándares éticos más altos; este compromiso ha sido expresado en nuestro Código de Ética y Conducta.

Esta política aplica a todos los consejeros, funcionarios accionistas y colaboradores de CompuSoluciones, independientemente del lugar donde residan o en donde conduzcan sus negocios, así como a todos los agentes, consultores, socios de negocios y otros terceros representantes cuando actúan en representación de CompuSoluciones.



CompuSoluciones reitera el compromiso con el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) y leyes aplicables; a su vez complementar todos los documentos internos y políticas corporativas.

Objetivos específicos:

- Establecer los mecanismos a través de los cuales se llevan a cabo las actividades orientadas a la prevención de los eventos de fraude y/o corrupción en la empresa.
- Establecer los mecanismos que permitan la identificación y tratamiento efectivo, oportuno y suficiente de los eventos que constituyan fraude y/o corrupción en la empresa.
- Identificar los principales riesgos de fraude y/o corrupción que tiene la empresa, con el propósito de implementar controles y procesos efectivos, suficientes y oportunos a través de los cuales se administran y se mitigan tales riesgos.
- Ofrecer los instrumentos necesarios para verificar, en cualquier momento, que la empresa está revelando en sus estados financieros todo aquello que sea necesario para comprender y evaluar correctamente su situación financiera.
- Ofrecer los instrumentos necesarios para verificar, en cualquier momento que la información contable de la empresa es confiable y verificable.
- Aumentar la confianza de los inversionistas y prevenir los daños a la reputación de la empresa, a través de la adopción y cumplimiento de disposiciones y normas que prohíben la comisión de las conductas constitutivas de fraude y/o corrupción en la empresa.



Buzón de Denuncias

Existen medios de comunicación institucionales a través de los cuales se reporta el incumplimiento de las Normas de conducta, que en la mayoría de los casos son totalmente anónimos.

Se le invita a toda persona relacionada a la empresa (colaborador, accionista, proveedor, cliente, etc) a vivir los valores y ayudar a conservarlos, denunciando cualquier incumplimiento de las Normas de conducta a través de los Medios de denuncia institucionales.

Y en el caso de los colaboradores se les ofrece canales adicionales para que reciban asesoramiento sobre temas relacionados con la ética, el cumplimiento y para denunciar sospechas de faltas.

Estos canales incluyen:

- > Buzón de Denuncias Anónimas
- > Política de Puertas Abiertas
- > Correo electrónico
- > Conversaciones de Tercer Nivel
- > Juntas 1-1 con el Facilitador

Denuncias por sucursal	2017	2018	2019
Guadalajara	13	19	19
Ciudad de México	12	7	7
	25	26	26

Tipos de denuncias:

- > Fraudes
- > Robos
- > Abusos de confianza
- > Corrupción
- > Abusos de autoridad
- > Acoso sexual
- > Conflictos de intereses

Tipo de falta	2017	2018	2019
Valores (irregularidad en el código de ética)	8	10	12
Abuso de confianza	9	3	1
Abuso de autoridad	3	2	4
Irregularidad en el proceso	0	3	3
Conflicto de interés	1	2	4
Ambiente laboral	2	5	0
Irregularidad en política	2	1	2
	25	26	26

Denunciante	2017	2018	2019
Buzón físico			
Interno	20	16	17
Buzón web			
Interno	2	3	2
Externo	1	2	3
Directo			
Correo Outlook	1	0	1
Verbal	1	4	3
Carta	0	1	0
	25	26	26

Solidez Financiera

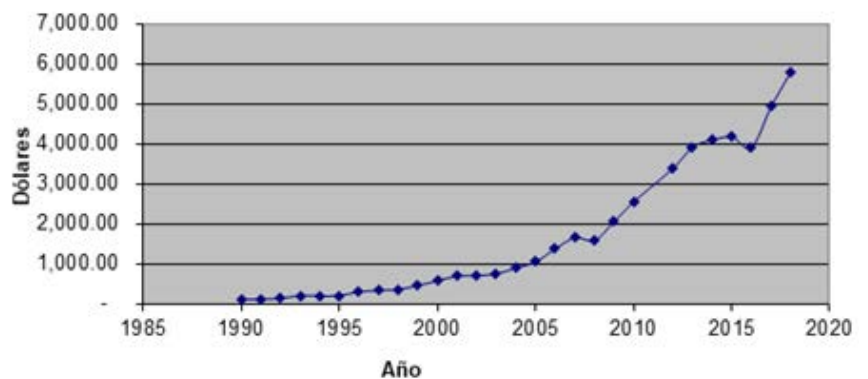
Se busca que la riqueza que produce la empresa se traduzca en empleo y generación de crecimiento económico. Las utilidades son una consecuencia, no un objetivo. El objetivo de la empresa es cumplir su misión y las utilidades se dan como resultado de hacer bien el trabajo, ya que las utilidades son un medio, no un fin.

Si en una empresa se viven muy bien los valores, pero se pierde dinero; el resultado será que morirá una empresa valiosa, ya no podrá beneficiar a sus colaboradores, a sus clientes, a sus proveedores, ni a nadie en la sociedad.

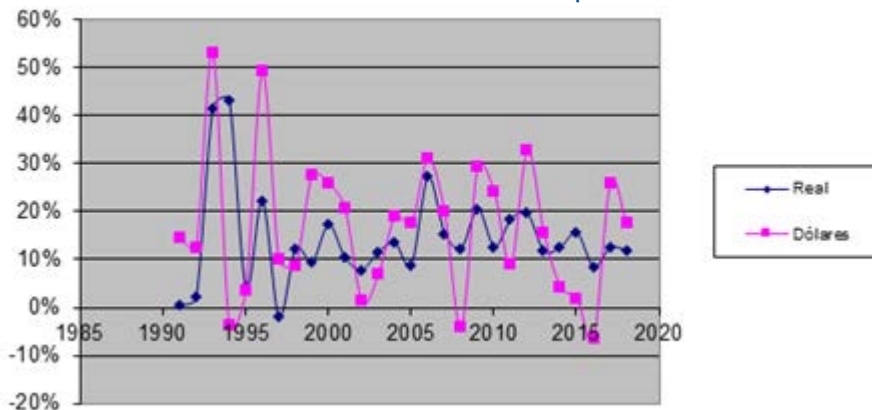
Por otra parte, muchas empresas en las que no se viven los valores obtienen buenas utilidades en el corto plazo. Lo que no suele suceder es que se obtengan utilidades en el largo plazo sin haber vivido de acuerdo con los valores, ya que tarde o temprano se tendrá un rompimiento con alguno de los stakeholders (colaboradores, clientes, proveedores, accionistas o la sociedad).

Vivir los valores no es la única condición para obtener utilidades, ya que también hará falta una buena estrategia competitiva. En CompuSoluciones se han logrado buenos resultados financieros, al mismo tiempo que se viven los valores, a pesar de la reducción de márgenes que fue provocada por el incremento de la competencia en el mercado en el que participa.

Inversión de 100 dólares en 1990



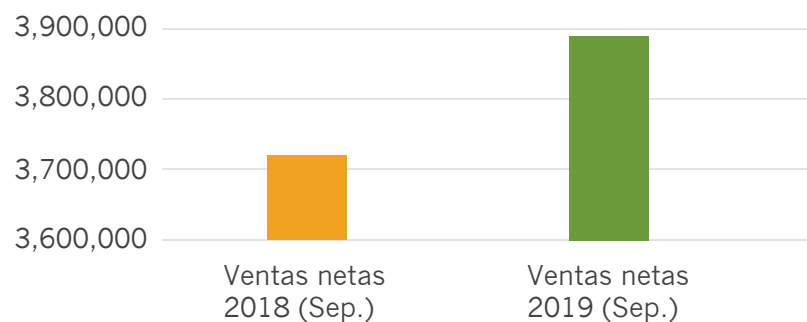
Rendimiento sobre Capital



Ventas	Miles
--------	-------

Netas 2018 (Sep.)	3,750,080.00
-------------------	--------------

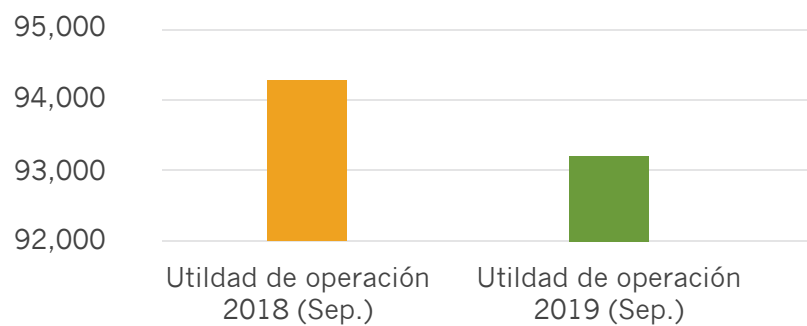
Netas 2019 (Sep.)	3,887,259.00
-------------------	--------------



Utilidad de operación	Miles
-----------------------	-------

2018 (Sep.)	94,417.00
-------------	-----------

2019 (Sep.)	93,304.00
-------------	-----------



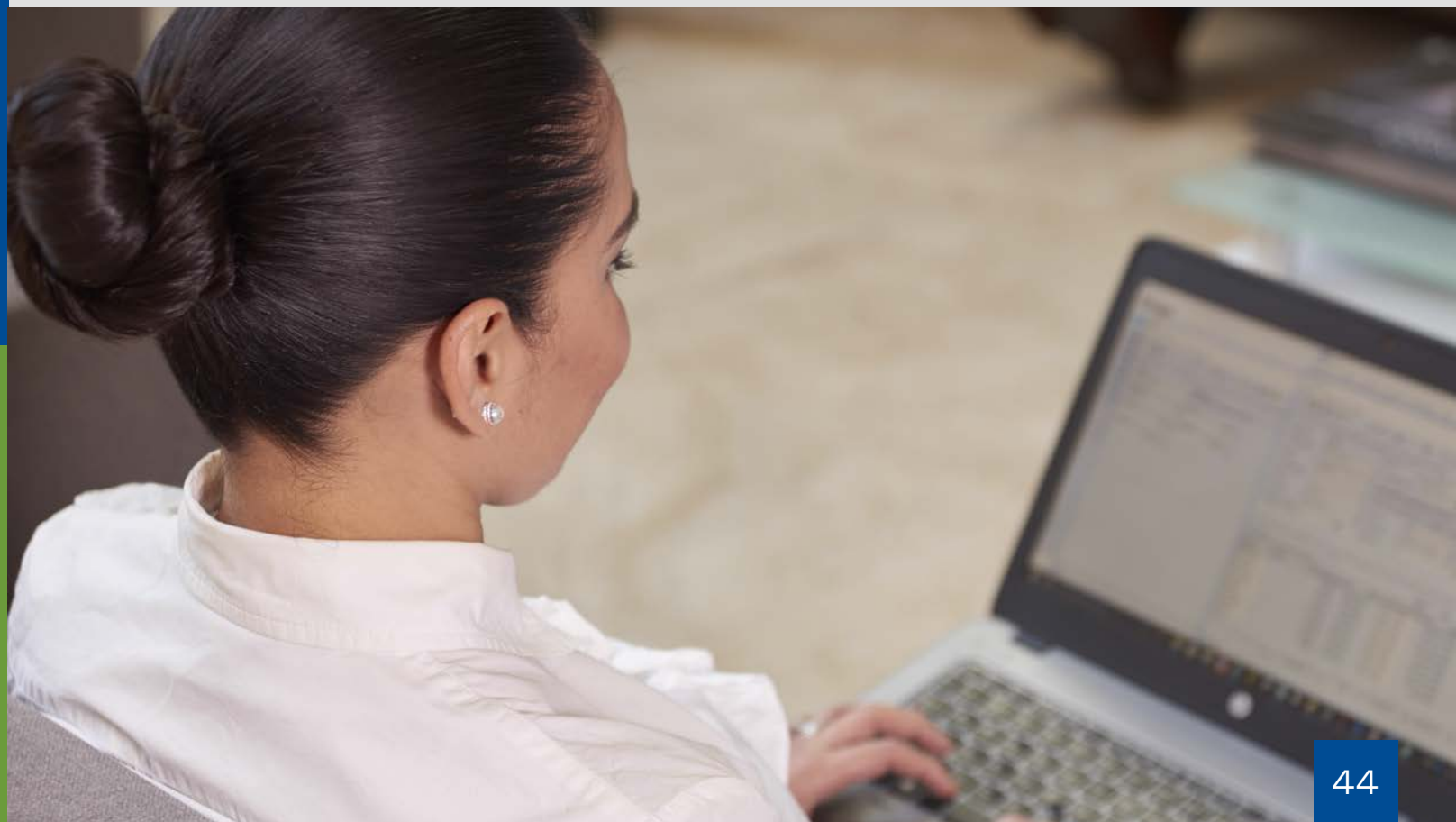
Auditoría

Se cuenta con un área de Auditoría Interna que da servicio a toda la compañía y tiene como misión “asegurar y monitorear el cumplimiento de los procesos establecidos, auditar las áreas corporativas y células comerciales, identificar riesgos y dar seguimiento a las denuncias realizadas a través de la línea ética”.

Todo riesgo detectado por Auditoría Interna es analizado a fondo, dependiendo el riesgo es con quien se gestiona la forma de mitigarlo.

Anualmente se contrata como despacho externo a Deloitte, el cual revisa la información fiscal y financiera con el fin de generar Estados Financieros Auditados, contar con un Dictamen Fiscal y recibir un Informe de Sugerencias.

54 auditorías realizadas a colaboradores y 25 auditorías realizadas a procesos, políticas o áreas.



Compliance

Actualmente tenemos 11 materias identificadas con las cuales debemos cumplir, en algunos casos estamos alineados y en otros existe un plan de acción con un responsable para su cumplimiento, a continuación, se muestra el número de obligaciones por materia:

Materia	#
Fiscal	19
Laboral	17
Protección de datos	6
Antilavado	6
Ambiental	5
Penal	3
Anticorrupción	3
IFRS y NIF	3
Administrativa y laboral	2
IMSS	1
Administrativa	1

Régimen fiscal:

- Tratados internacionales (relaciones con proveedores extranjeros)
- Ley del ISR
- Ley del IVA

Relación laboral:

- Ley Federal de Trabajo
- Ley del IMSS
- Ley de Infonavit
- NOM 035

Seguridad de datos:

- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares

Responsabilidad ante terceros:

- Ley de Responsabilidades Administrativas

Prevenir y/o detectar actos u operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita:

- Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita

Resguardo de la seguridad de las personas:

- Observancia de la Ley de Protección Civil del Estado y su Reglamento

Tratamiento de residuos:

- Observancia a la ley General para la prevención y gestión integral de los residuos

Gobierno Corporativo

Los objetivos básicos que persigue la política de gobierno corporativo son:

- Incrementar, en el largo plazo, el valor de la compañía a través de un mejor rendimiento corporativo.
- Promover la participación informada de los accionistas y asegurar un trato igualitario, protegiendo y facilitando el ejercicio de sus derechos.
- Velar por el buen proceder, la profesionalidad y la independencia de criterio de los vocales del Consejo de Administración y del equipo de gestión.
- Cumplir con las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de gobierno corporativo.
- Definir procesos y controles en tareas de administración diaria de la Compañía.
- Asegurar que las operaciones comerciales, financieras y de gobierno corporativo sean consistentemente informadas a los accionistas de manera que la información sea justa, precisa, a tiempo, relevante, completa y verificable.
- Velar por la transparencia.
- Lograr un equilibrio interno dentro de la organización.

Quienes lo conforman son:

Accionistas, Consejo de Administración, Consejo Consultivo, Consejo de Asociados, Comité de Dirección.



Vinculación
con la comunidad

Apoyo a Asociaciones

Se otorga ayuda continua a distintas asociaciones a través de aportaciones mensuales realizadas por la empresa, las cuales van acordes a las necesidades de cada asociación; es importante señalar que no solo se realiza el pago, sino que se tiene un contacto constante para conocer los logros y las necesidades que se cubren con el dinero.

Gracias a esto, del 01 de enero del 2019 a la fecha corte, 15 de octubre del 2019, se han aportado \$1,021,600 pesos a través de estas mensualidades.

ASOCIACIONES

- ✓ Albergue Infantil los Pinos A.C..
- ✓ Asociación de Padres de Familia de Niños Down, A. C.
- ✓ Asociación para la investigación, capacitación y asistencia Wixarica A.C.
- ✓ Banco Diocesano de Alimentos Guadalajara A.C.
- ✓ Canica Aguascalientes: Centro de Apoyo a Niños con Cáncer.
- ✓ Centro Ortopédico de Rehabilitación Infantil A.C.
- ✓ Escuela Mixta para el Desarrollo Integral del Invidente Helen Keller A.C.
- ✓ Formación Social y Académica A.C.
- ✓ Fundación de Reintegración Social del Estado de Jalisco A.C.
- ✓ Fundación Educo a los Jóvenes de Mexico A.C.
- ✓ Fundación Lorena Ochoa A.C.
- ✓ Jalisco cómo Vamos A.C.
- ✓ Juntos por los Demas A.C.
- ✓ Mayama A.C.
- ✓ Mesón de la Misericordia Divina A.C.
- ✓ Mi último deseo A.C.
- ✓ Misión Mujer A.C.
- ✓ MXLC, AC
- ✓ Palmares Escuela Técnica A.C.
- ✓ Sueños y Esperanzas A.C

De igual manera, durante el año se han ido sumando solicitudes de ciertas asociaciones e instituciones con las que, como empresa, hemos visto importante involucrarnos y otorgar un monto para lograr el objetivo deseado con cada una de ellas, aportando **\$525,000 pesos**.

- ✓ Consejo Nacional Adopte una Obra de Arte, A.C.
- ✓ Instituto para el Fomento a la Calidad Total, A.C.
- ✓ Mexicano vs. Corrupción e Impunidad, A.C.
- ✓ Construyendo Comunidades Integrales A.C.
- ✓ Mexicanos Primero Jalisco AC
- ✓ Centro Solidario Tsomanotik, A.C.

Donativos

Como empresa creemos que es primordial el dar y apoyar a los demás, y que esta es una actividad que debe hacerse en conjunto con la ayuda de todos los colaboradores; es por ello que contamos con una política en la que se indica que todo donativo (efectivo) que se recibe es duplicado por la empresa con el fin de lograr un mayor esfuerzo. Con esto durante el año **hemos logrado apoyar a 11 causas** diferentes con un monto total de **\$759,144 pesos**.

- ✓ Operación de Médula: Mónica Pérez
- ✓ Ayuda para competir en Panamericanos: Iván Esquivel
- ✓ Pago de medicamentos: Irene Larios Rodríguez
- ✓ Hospitalización por problemas de nacimiento: Alexa Yukari
- ✓ Pago de medicamentos: Alfonso Orozco
- ✓ Operación de corazón abierto: María Luciana Ruiz
- ✓ Hospitalización por problemas de nacimiento: Matías Monraz
- ✓ Dignificación de casa: Roberta y Andrés
- ✓ Atención médica por quemaduras: Pedro Romero
- ✓ Operación por perforación de hígado y pulmón: Juan José Hernández
- ✓ Apoyo a programa para migrantes: "El refugio" Casa del Migrante



Mariano Otero 1105, Guadalajara, Jalisco. México
www.compusoluciones.com

Guadalajara, Jalisco a 10 de diciembre de 2019.

CompuSoluciones
Comité de Responsabilidad Social Corporativa
PRESENTE.

Por medio de la presente hacemos de su conocimiento que Auditamos el informe CoP 2019 que su empresa presenta al Pacto Global de Naciones Unidas México, donde los indicadores se cumplieron en su totalidad y sin desviaciones, sin encontrar áreas de oportunidad que pongan en el riesgo el sistema de gestión de Responsabilidad Social empresarial que soporta este informe.

Las observaciones fueron de mejora y se documentaron en informe final

AMBITO	PRINCIPIOS	QUE SE DEBE REPORTAR
DERECHOS HUMANOS	1 Apoyar y Respetar los Derechos Humanos	Capacitación de DDHH Definidos en Código de ética
	2 No ser complice en la vulneración de Derechos Humanos	Definidos en Código de ética proveedores Línea de Denuncia
NORMAS LABORALES	3 Apoyar la Libertad de afiliación y la negociación colectiva	Conversaciones y Retroalimentación Política de Puertas Abiertas y 360°
	4 Apoyar la eliminación de toda forma el trabajo forzoso o bajo coacción	Trato justo garantizado Bonos de Certificación Horarios Flexibles, jornadas reducidas y home office Clima Laboral
	5 Apoyar en la Erradicación del Trabajo Infantil	Políticas de CONTRATACIÓN Programa de Becarios
	6 Apoyar en la abolición de prácticas de Discriminación	Políticas de Inclusión Índice de Personas contratadas por genero Índice de Personas contratadas por grupo vulnerable Política de Integración salarial
MEDIO AMBIENTE	7 Mantener el enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	Calculo de huella de carbono Políticas de prevención de la contaminación Diseño de nuevas tecnologías amigables con el medio ambiente
	8 Fomentar las iniciativas que favorezcan al medio ambiente	Certificaciones Ambientales programas de conciencia ecologica
	9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	Infraestructura ecologica
ANTICORRUPCIÓN	10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas	Política Anticorrupción Matriz de Cumplimiento legal Auditorias Políticas de Gobierno Corporativo
FILANTROPIA	11 Todas las acciones de vinculación con la comunidad y compromiso al desarrollo social de la empresa a sus Grupos de Interes	

Sin mas por el momento agradecemos su atención y quedamos a la orden para las instancias que así lo requieran.

MTRA Irene Montserrat Figueroa Rios
Socia Directora de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad
Auditor Consultor

