

CHOUCAIR[®]

Business Centric Testing



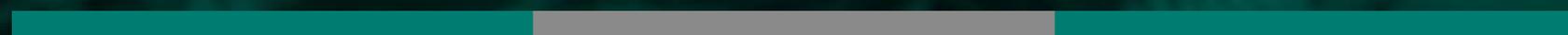
Empresa



Certificada

Informe de
Sostenibilidad

2020



Participantes

María Clara Choucair Cárdenas
CEO

Federico Botero Jaramillo
Corporate Development Manager

Edwin Alexander Pérez
SBU Finance Director

Rocío Virginia Palmett Plata
SBU Advantage Director

Daniel Muñoz Jiménez
Chief Financial Officer

Carolina Quintero Lalinde
Talent Development Manager

Compilación:

Carolina Triana Rodríguez
Corporate Communications Head

Diseño y diagramación:

Andrés Felipe Colorado Alzate
Creative Analyst

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Nombre de la organización. | 4 |
| Actividades, marcas, productos y servicios. | 4 |
| Ubicación de las sedes y operaciones. | 4 |
| Propiedad y forma jurídica. | 4 |
| Mercados servidos. | 4 |
| Nuestro propósito - Misión | 4 |
| Tamaño de la organización. | 5 |
| Business Centric Testing | 6 |
| Portafolio de productos | 7 |
| Cadena de suministro. | 8 |
| Iniciativas externas. | 9 |
| Afiliación a asociaciones. | 9 |
| Declaración Pacto Global de la ONU. | 9 |
| Carta a nuestros accionistas. | 10 |
| Impactos, riesgos y oportunidades. | 12 |
| Valores corporativos. | 12 |
| Estructura de gobernanza. | 13 |
| Estructura corporativa. | 14 |
| Responsabilidades a nivel ejecutivo de temas económicos, sociales y ambientales. | 15 |
| Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, sociales y ambientales. | 15 |
| Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de este informe. | 15 |
| Grupos de interés. | 16 |
| Prácticas para la elaboración de este informe. | 17 |
| Dimensión económica. | |
| Desempeño económico. | 18 |
| Anticorrupción. | 21 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con corrupción. | 23 |
| Competencia Desleal | 23 |

Dimensión ambiental.

| | |
|----------------------------------------------------|----|
| Materiales. | 25 |
| Energía. | 27 |
| Consumo energético dentro de la organización. | 29 |
| Emisiones. | 29 |

Dimensión social.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Empleo. | 31 |
| Capacidad Operativa | 34 |
| Seguridad y salud en el trabajo. | 34 |
| Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de sst. | 36 |
| Formación y enseñanza. | 37 |
| Diversidad e igualdad de oportunidades. | 40 |
| Trabajo infantil. | 41 |
| Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil. | 42 |
| Privacidad del cliente. | 42 |
| Reclamaciones sobre privacidad del cliente. | 44 |
| Ingeniería de Procesos. | 44 |
| Premios reconocimientos y publicaciones. | 44 |
| Posicionamiento de marca. | 45 |
| PQRS. | 46 |
| Tabla de contenidos GRI. | 47 |

Anexos

| |
|-------------------------------------------|
| 1. Estados financieros, notas y dictamen. |
|-------------------------------------------|

Perfil de la organización

Nombre de la organización

102-1> Choucair Cárdenas Testing S.A.

Actividades, marcas, productos y servicios

102-2> **Nuestro Propósito - Misión.**

Nuestro propósito es generar tranquilidad y confianza para que sus modelos digitales cumplan sus objetivos de negocio y los sueños de sus usuarios finales, siendo buenos para el mundo.



¿Qué somos?

Somos una empresa de servicios de ingeniería de software especializada en Testing, soportada en conocimiento y en tecnología que está Probando un Mundo Mejor.



¿Qué hacemos?

Aumentar la posibilidad de éxito de los modelos digitales de nuestros clientes, enfocándonos en el cumplimiento de sus objetivos de negocio y los sueños de sus usuarios finales.

BCT Reunimos las capacidades del Business Centric Testing que, al ser configuradas y desplegadas articuladamente, nos permiten custodiar la integración de los objetivos de negocio y las expectativas de los usuarios finales en los activos digitales, promoviendo además el trabajo colaborativo para lograrlos. Todo lo que hacemos impacta positivamente a la sociedad y al planeta (compromisos ODS Choucair*), siendo a su vez altamente sólidos y rentables.

¿Para qué?

Para generar tranquilidad y confianza en nuestros clientes y Probar un Mundo Mejor.

ODS seleccionados por Choucair*



Ubicación de las sedes y las operaciones

102-3>

102-4



Colombia
Medellín Centro Empresarial Olaya Herrera, Cra. 52 #24 - 30 oficina 421.

Bogotá Edificio Office Class, Cra 16A #79 -05 oficina 203.



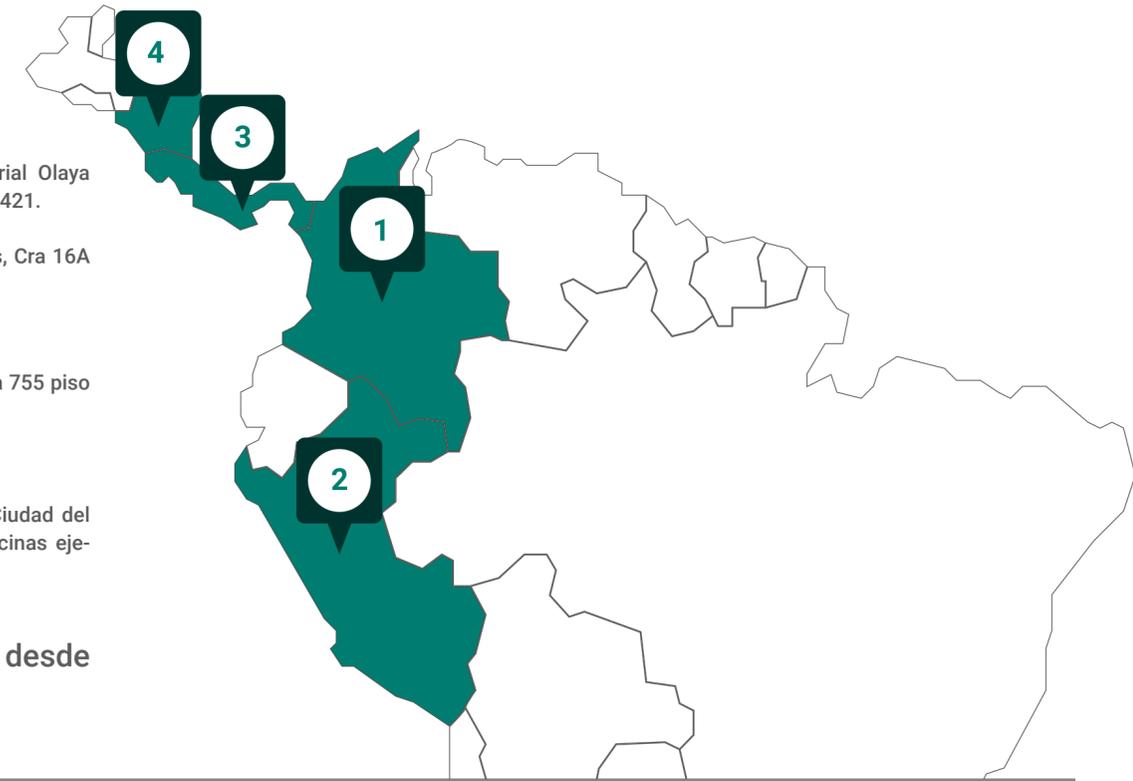
Perú
Lima Avenida. Juan de Arona 755 piso 9, oficina 123, San Isidro.



Panamá
Ciudad de Panamá Ciudad del Saber, Clayton. Edificio 120. oficinas ejecutivas.



Costa Rica
Operación remota desde Medellín.



Propiedad y forma jurídica

102-5> Choucair Cardenas Testing S.A. es una sociedad anónima constituida conforme a la legislación colombiana, que ha construido empresa por 20 años. La empresa es de participación 100% privada.

Mercados servidos

102-6> Nuestra sede directa es en Colombia. Tenemos inversión extranjera en Perú y Panamá. Sin embargo, y gracias a que hemos desarrollado capacidades para trabajar remotamente, podemos ofrecer una configuración del servicio a diferentes partes del mundo.

Clientes:

- Bancos con alto grado de adopción de la tecnología y bancos en proceso de transformación digital.

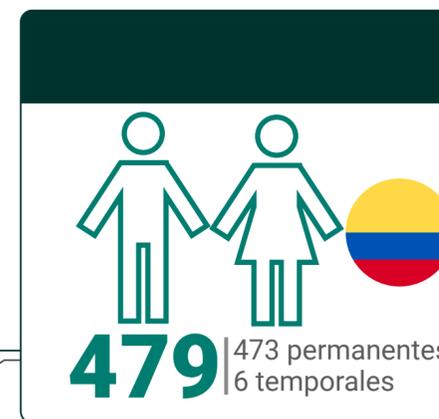
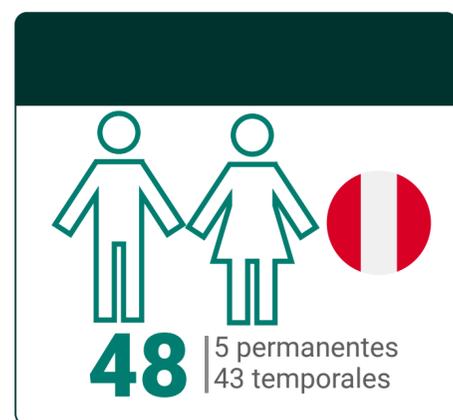
- Grupos económicos estructurados alrededor del negocio de seguros, entidades financieras no bancarias, medios de pago, fondos de pensiones.
- Empresas con una alta dependencia de TI independientemente del sector. (Retail, Logística, Transporte, Telecomunicaciones, Desarrolladoras de software, Universidades, Cajas de compensación familiar).

Beneficiarios:

- Nuestros clientes y los usuarios finales de sus productos, servicios o plataformas digitales soportados en software y aplicaciones, a través de las cuales acceden a productos, servicios, beneficios y experiencias.

Tamaño de la organización

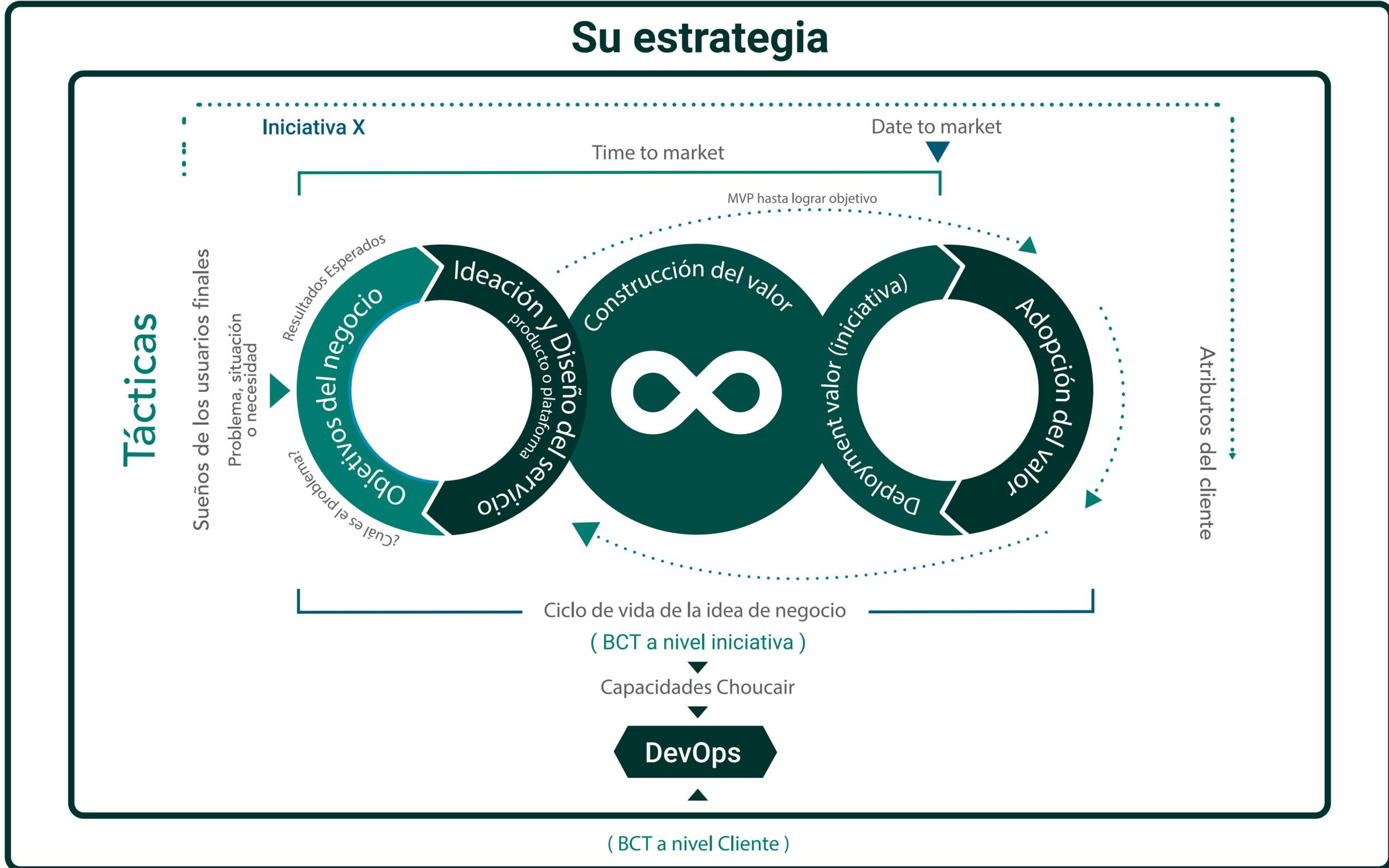
102-3>
102-4
102-7
102-8



- Colaboradores a nivel gerencia 15 17
- Sólo una colaboradora en nuestra compañía tiene jornada laboral a medio tiempo, su contrato es indefinido y ocupa una posición de líder en el país de Colombia, los demás colaboradores de la Compañía tienen jornada laboral completa.
- En la Compañía hay tres actividades importantes que son desempeñados por terceros en modalidad in-house:
 - Servicios generales de aseo e higiene en las oficinas Medellín y Bogotá.
 - Servicios de asesoría legal en derecho, comercial, societario, tributario y laboral.
 - Asesoría en la estrategia de Comunicación Corporativa.

Business Centric Testing

Nuestro servicio se configura a través de capacidades que se desprenden de nuestro Business Centric Testing y se materializan a través de nuestro portafolio de productos.

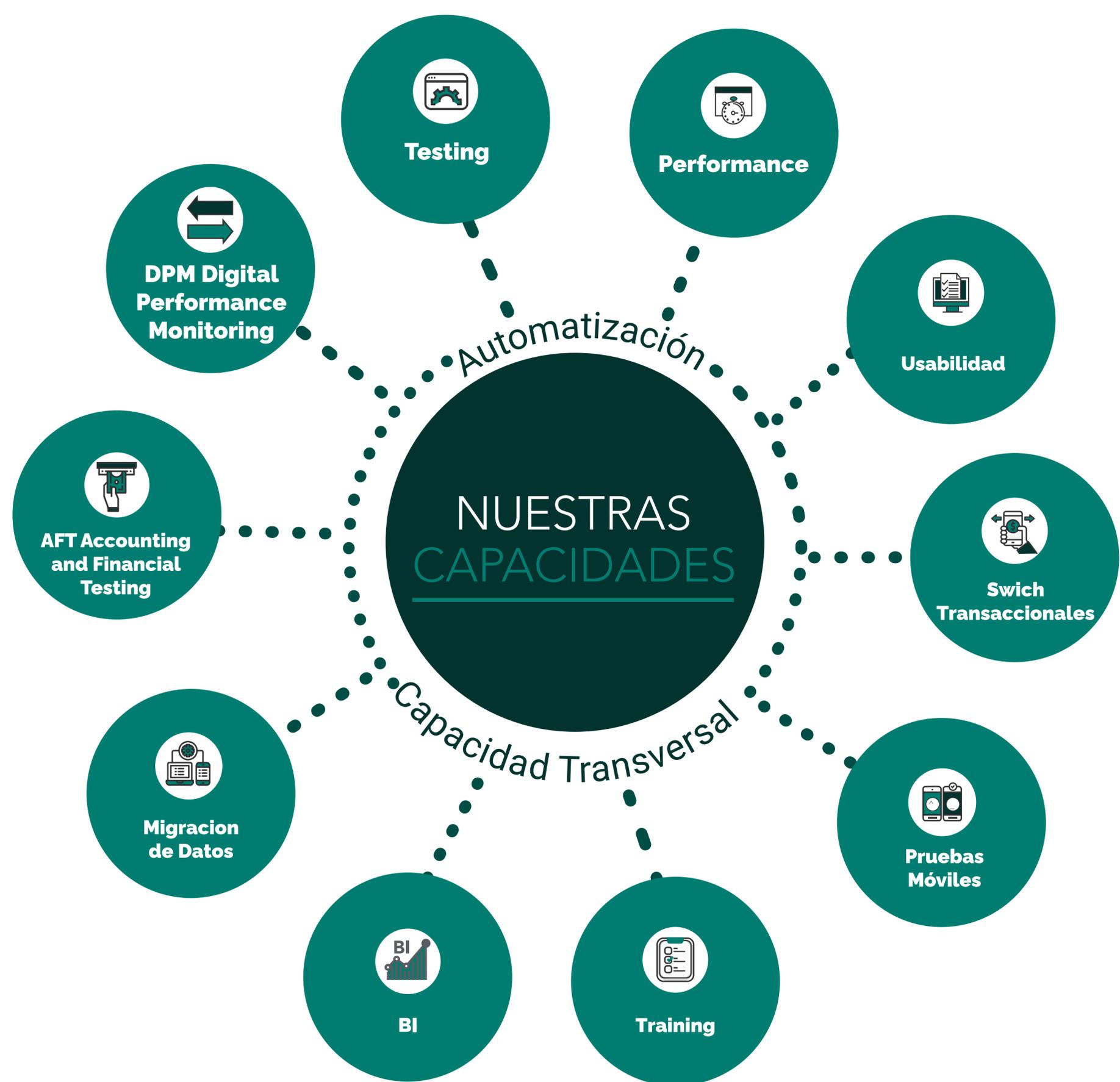


Portafolio de productos

Durante 2020 logramos fortalecer y desarrollar capacidades asociadas a cada uno de nuestros productos, así como lanzar un nuevo producto al mercado gracias a la gestión de I+D+i en conjunto con Servicios y Productos:

Continuous Performance Testing: Modelo que está revolucionando la forma de hacer Performance en el mundo, basándose en una plataforma tecnológica propia, que está embebido e integrado en una operación en DevOps para habilitar la realización de pruebas de Performance desde etapas tempranas, por medio de validaciones automáticas de criterios de aceptación y con una participación en todo el ciclo de desarrollo del producto, servicio, plataforma o activo digital.

Este modelo materializado en Continuous Performance Testing inició con un proyecto piloto en uno de nuestros clientes del sector financiero no bancario y debido al éxito en dicho cliente, se acogió como parte de nuestra configuración del servicio.

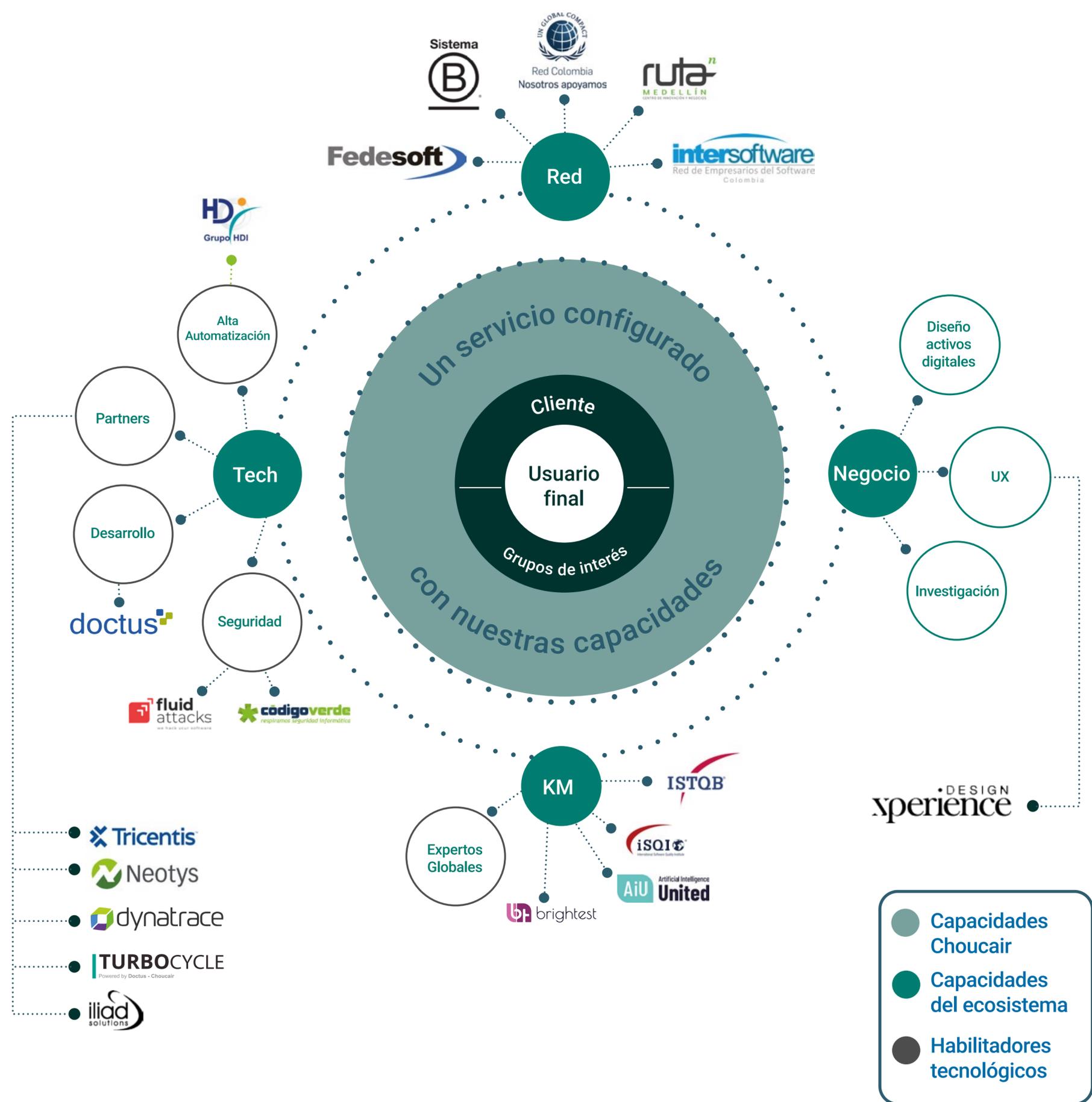


Cadena de suministro

102-9> Contamos con capacidades para atender las necesidades que resolvemos a través del BCT, las cuales las desarrollamos internamente en Choucair, a través de I+D+i y, que suministramos a nuestros clientes remotamente desde nuestras sedes en cada uno de los países en los que operamos o directamente en las instalaciones de nuestros clientes.

Estas capacidades están soportadas con metodologías, recurso humano especializado, herramientas tecnológicas u otros elementos de capacidad que son integradas por proveedores de soluciones tecnológicas a través de "software" o "Software as a Service" que instalamos en nuestro ecosistema de TI o que adherimos a las infraestructuras tecnológicas de nuestros clientes, integradas con nuestros framework, dependiendo de la configuración del servicio.

También consolidamos en nuestro ecosistema digital una red dinámica de partners, con los que colaboramos e intercambiamos valor para entregar soluciones superiores a nuestros usuarios finales. Así activamos e integramos capacidades adicionales en nuestra configuración del servicio para acompañar a nuestros clientes en todo el ciclo de vida de sus ideas de negocio, logrando generarles tranquilidad y confianza al aumentar la probabilidad de éxito de sus modelos digitales.



Iniciativas Externas

102-12>



- Hacemos parte de la red de Pacto Global e integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de nuestra estrategia.



- Hacemos parte de la Alianza Futuro Digital de Medellín que busca formar y fortalecer nuevos talentos TI para la región.



- Firmamos el Pacto por la Innovación de Medellín a través del cual nos comprometemos a invertir anualmente en iniciativas de innovación de la compañía y reforzamos nuestro compromiso de entregar nuevas capacidades a nuestros clientes que profundicen su ventaja competitiva.



- Estamos certificados como Empresa B, propendiendo por generar un impacto positivo en nuestros stakeholders, la sociedad, el ambiente y el planeta. Somos parte activa del grupo de Empresas B en Colombia y promovemos el movimiento en los demás países donde operamos.



- Hacemos parte de Digital School:

- En septiembre de 2018 Intersoftware, red de empresarios del software, creó Digital School, primera escuela validada por la industria local para el crecimiento de la base de talento que requiere la economía digital.
- Digital School está enfocada en fortalecer habilidades de desarrollo de software en jóvenes que buscan su primer empleo. Ofreciendo entrenamientos inmersivos, de acceso gratuito y con tutores de la industria.
- Ha certificado 215 personas. De estas el 50%, sin importar su titulación previa, encontró su primer empleo en empresas del sector tecnológico.
- 20 empresas han cofinanciado y participado de manera activa del proceso formativo
- En 2020 desarrolló #TechThinker que ofreció mentoría virtual a más de 100 jóvenes de 9º, 10º y 11º para acompañarlos en la construcción de su proyecto de vida en el marco de las habilidades digitales.

Afiliación a asociaciones

102-13>



Pacto global de la ONU

Durante 2020 ratificamos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Global de la ONU.

Manifestamos nuestro compromiso de reportar anualmente nuestras acciones a la Red sobre temas como Derechos Humanos, normas laborales, compromiso ambiental, dando cuenta de una actuación transparente en las actividades y operaciones. Además de nuestro Código de buen gobierno, Manifiesto Choucair, Valores corporativos y Política Integrada.

En 2018 hicimos una priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que impactamos positivamente desde nuestro modelo de negocio:



Invertimos en educación para lograr que nuestros colaboradores sean ciudadanos globales y profesionales útiles y relevantes para la Cuarta Revolución Industrial. Aportamos conocimiento de alto valor a nuestros clientes y sociedad en temas que habilitan o potencian sus procesos de transformación.



Promovemos la igualdad de género, trabajamos por que las mujeres se empoderen en roles de liderazgo y emprendimiento y asumimos la diversidad como una oportunidad para lograr el Desarrollo Sostenible.



Promovemos un buen crecimiento económico, sostenible, con empleo pleno, productivo y decente para todos.



Reconocemos que los avances tecnológicos, la investigación e innovación, son esenciales para encontrar soluciones exponenciales para los desafíos del Desarrollo Sostenible.



Nos comprometemos con la producción y consumo responsable, entendiendo que operamos en un planeta con recursos finitos. Adelantamos acciones para disminuir el consumo y hacer un ahorro inteligente de recursos y promovemos el consumo responsable entre nuestros colaboradores.



Fijamos una meta de reducción de emisiones en ciencia, articulada con los compromisos internacionales que han asumido los países en los que operamos.



Estamos sumando esfuerzos con nuestros grupos de interés al rededor de los ODS's, movilizando e intercambiando conocimientos y capacidades para alcanzar la agenda global.

Carta de nuestra CEO

102-14> Apreciados accionistas:

En cumplimiento de los estatutos sociales y de conformidad con las normas legales vigentes, presento para su estudio y aprobación el Informe de Gestión relacionado con las actividades de Choucair Cárdenas Testing S.A. (en adelante la "Compañía") durante el periodo terminado el 31 de diciembre de 2020. Este reporte incluye las actividades ejecutadas durante el año y presenta los principales hechos, logros y resultados de este periodo. El presente informe está acompañado de los estados financieros de la Compañía.

Resumen de actividades ejecutadas: El 2020 fue un año que nos puso a prueba como individuos, a nuestras familias, a nuestra empresa, a nuestros clientes, a la economía, a nuestra sociedad, al planeta.

Este año, más que siempre, cobró relevancia nuestro propósito de Probar un Mundo Mejor, de 10 metros a 10x. Un propósito alrededor del que nos unimos como empresa en tres focos de acción para enfrentar esta crisis:

- Proteger nuestra salud, como colaboradores de la empresa y a nuestras familias.
- Ser ese aliado vital de nuestros clientes desde el Business Centric Testing.
- La sostenibilidad de nuestra empresa y trabajar por la regeneración de la economía.

Protegimos nuestra salud como colaboradores de Choucair y la de nuestras familias a través de medidas como el trabajo remoto, implementación de protocolos a todo nivel, acompañamiento constante a colaboradores que debían trabajar de forma presencial, por la naturaleza de servicios que prestan nuestros clientes. Desplegamos campañas de concientización y autocuidado durante todo el año, lo cual nos permite decir hoy que, los casos por COVID-19 en Choucair no fueron altos y que todos nuestros colaboradores lo han supera-

do.

Para ser ese aliado vital de nuestros clientes, pusimos a su disposición nuestras capacidades desde el Business Centric Testing para acompañar la aceleración en la implementación de los modelos digitales de nuestros clientes

Entregamos capacidades que les permitiera a nuestros clientes entregar valor de manera más rápida al mercado, a través de las Pruebas Continuas de Performance (CPT), integradas en las operaciones en DevOps, habilitando la capacidad de las áreas de TI de nuestros clientes de probar de manera temprana por medio de validaciones automáticas de criterios de aceptación, participando en todo el ciclo de desarrollo del producto, servicio o plataforma y con un mayor enfoque en el sentido de negocio para las compañías.

Fortalecimos nuestro servicio de Digital Performance Management (DPM), entregándole la capacidad a nuestros clientes de tener visibilidad y control de las tecnologías involucradas en sus productos, servicios o plataformas, entregándoles información que les permita actuar sobre la causa raíz de las anomalías que puedan afectar el cumplimiento de sus objetivos de negocio y cumplir con los sueños de sus usuarios finales.

Con la célula de trabajo de DPM, durante 2020, apoyamos la entrega de soluciones 10x para que nuestros clientes pudieran responder acertadamente ante la alta demanda online de sus usuarios, apoyando de esta manera a la reactivación económica.

Basados en nuestra amplia experiencia en el sector financiero, pudimos desarrollar una solución única para acompañar el proceso de modernización de las plataformas de pagos inmediatos en Panamá, el "Real Time Payment". Un proceso a través del que se dinamizará la economía digital de este país, que acompañaremos con nuestro BCT para aumentar su probabilidad de éxito, generando tranquilidad y confianza.

Situación económica: En relación con la sostenibilidad financiera cerramos un año con unos activos por \$18,460 millones, unos pasivos por \$7,261 millones y un patrimonio de \$11,198 millones es decir un crecimiento del patrimonio del 37%, gracias a la generación de utilidades durante el 2020 por \$3,734 millones.

Se destaca una compañía que continua sin endeudamiento financiero gracias a una generación de caja positiva.

Objetivos: Para el 2021 presupuestamos un primer semestre de estabilización que permitirá revertir positivamente la tendencia de nuestros ingresos hacia el segundo semestre logrando cumplir la meta de crecimiento trazada para 2021 del 16% sobre nuestros ingresos operacionales.

Este fue un año de servir, de ser solidarios, en el que cada uno de nosotros se encargó de Probar un Mundo Mejor desde sus 10 metros, que sumado al esfuerzo de toda la familia Choucair Testing nos permitió trabajar con éxito en cada uno de estos focos de acción, entregando resultados 10x. Y como consecuencia, en la empresa, más allá de las dificultades, nos fortalecimos como familia y elevamos nuestro nivel de conversación y fortalecimos el uso de la tecnología para entregar más valor a nuestros clientes, a la sociedad y al planeta. Todo esto que logramos fue gracias al aporte, trabajo, compromiso y pasión del extraordinario talento que me acompaña en este sueño colectivo que es Choucair Testing. Esto también fue posible gracias a la confianza que han depositado nuestros clientes en Choucair y en nuestra forma de probar centrados y comprometidos con su negocio. Por todo esto, mil y mil gracias. Gracias por vivir con nosotros un año a toda prueba. Esperamos que 2021 traiga cambios e impactos positivos para todos.

Aspectos contables: Hacen parte de este informe los estados financieros que se presentan a consideración, estudio y discusión de los accionistas de la Compañía.

Acontecimientos posteriores al ejercicio del 2020

Desde el cierre de ejercicio del 2020, hasta el día de la elaboración del presente informe, no se han presentado acontecimientos importantes que merezcan ser mencionadas en el presente informe.

Propiedad Intelectual y Derechos de Autor: En cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, se informa que la Compañía ha realizado las gestiones y actividades conducentes a cumplir con las normas que regulan los aspectos relacionados con la propiedad intelectual y los derechos de autor. En consecuencia, la Compañía dio cumplimiento a las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor.

Libre circulación de las facturas: Declaramos que la compañía permitió la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o los proveedores.

Situación administrativa: No se presentaron cambios en la dirección de la administración, en este sentido continúan en su cargo los Administradores.

Obligaciones laborales y SS: Así mismo, se informa a la Asamblea General de Accionistas que la Compañía actualmente cumple con todas sus obligaciones laborales y se encuentra al día con todas las entidades de Seguridad Social.

Situación legal y litigios: La Representante Legal se permite confirmar que a la fecha no existen juicios, reclamos o procesos pendientes, ni cualquier obligación contingente de importancia y que eventualmente puedan afectarla.

Para ampliar en detalle la información aquí mencionada se deja a disposición de la asamblea los anexos con la siguiente información:

1. Los estados financieros de propósito general, junto con sus notas, a fin del respectivo ejercicio.
2. Presentación con el respectivo proyecto de distribución de utilidades.
3. Detalle de la apropiación por depreciación de activos fijos y amortización de intangibles.
4. Detalle de los egresos por concepto de salarios, honorarios, viáticos gastos de representación, bonificaciones, prestaciones en dinero y en especie, erogaciones por concepto de transporte y cualquiera otra clase de remuneraciones que hubiere percibido cada uno de los directivos de la sociedad.
5. Las erogaciones por los mismos conceptos indicados en el literal anterior, que se hubieren hecho en favor de asesores o gestores vinculados o no a la sociedad mediante contrato de trabajo, cuando la principal función que realicen consista en tramitar asuntos ante entidades públicas o privadas, o aconsejar o preparar estudios para adelantar tales tramitaciones.
6. Las transferencias de dinero y demás bienes, a título gratuito o a cualquier otro que pueda asimilarse a éste, efectuadas en favor de personas naturales o jurídicas.
7. Los gastos de propaganda y de relaciones públicas, discriminados unos y otros.
8. Los dineros u otros bienes que la sociedad posea en el exterior y las obligaciones en moneda extranjera.
9. Las inversiones discriminadas de la compañía en otras sociedades, nacionales o extranjeras.
10. Las operaciones celebradas con los socios y con los administradores.

Esperamos que los accionistas encuentren satisfactorio el presente Informe de Gerencia.

Cordialmente,

• Una crisis con un “enemigo” invisible, que no hemos terminado de entender, que sin embargo, también nos ha permitido conectarnos con lo que valoramos, con lo esencial: la vida, el amor hacia todo, la salud, la pre-

sencia de los que más queremos, la posibilidad del compartir y el conversar, disfrutando esos momentos de calidad. Y que nos está permitiendo reconocernos uno solo, como humanidad, e incluso unirnos desde la distancia, en un experimento de trabajo remoto a gran escala, habilitado por la tecnología, para diseñar la ruta de éxito para salir de esta situación

• Este año, más que siempre, cobró relevancia nuestro propósito de Probar un Mundo Mejor, de 10 metros a 10x. Un propósito alrededor del que nos unimos como empresa en tres focos de acción para enfrentar esta crisis:

• Protegimos nuestra salud como colaboradores de Choucair y la de nuestras familias a través de medidas como el trabajo remoto, implementación de protocolos a todo nivel, acompañamiento constante a colaboradores que debían trabajar de forma presencial, por la naturaleza de servicios que prestan nuestros clientes. Desplegamos campañas de concientización y autocuidado durante todo el año, lo cual nos permite decir hoy que, los casos por COVID-19 en Choucair no fueron altos y que todos nuestros colaboradores lo han superado.

• Para ser ese aliado vital de nuestros clientes, pusimos a su disposición nuestras capacidades desde el Business Centric Testing para acompañar la aceleración en la implementación de los modelos digitales de nuestros clientes

• En relación con la sostenibilidad de nuestra empresa, como consecuencia de un año de servicio, de ser solidarios, anunciamos que nuestro desempeño financiero para el año 2020 la corporación logró mejorar sus indicadores de rentabilidad pasando de un margen ebitda del 13.02% al 13.15% generado por una eficiencia en su estructura de costos y gastos, a pesar de un año donde la economía se vio afectada producto de la pandemia mundial.

Durante el año 2020 se resalta un manejo óptimo del flujo de caja, que permitió conservar el endeudamiento en ceros y cerrar un 2020 con un incremento en el efectivo de 248%.

Cumplimiento del 99.97% del indicador de pagos de nómina exitosos.

• Este fue un año de servir, de ser solidarios, en el que cada uno de nosotros se encargó de Probar un Mundo Mejor desde sus 10 metros, que sumado al esfuerzo de toda la familia Choucair Testing nos permitió trabajar con éxito en cada uno de estos focos de acción, entregando resultados 10x. Y como consecuencia, en la empresa, más allá de las dificultades, nos fortalecimos como familia y elevamos nuestro nivel de conversación y fortalecimos el uso de la tecnología para entregar más valor a nuestros clientes, a la sociedad y al planeta.

• Todo esto que logramos fue gracias al aporte, trabajo, compromiso y pasión del extraordinario talento que me acompaña en este sueño colectivo que es Choucair Testing. Esto también fue posible gracias a la confianza que han depositado nuestros clientes en Choucair y en nuestra forma de probar centrados y comprometidos con su negocio. Por todo esto, mil y mil gracias. Gracias por vivir con nosotros un año a toda prueba. Esperamos que 2021 traiga cambios e impactos positivos para todos.

Maria Clara Choucair
CEO

| Impactos, riesgos y oportunidades principales

102-15> Impactos: Choucair Testing ha sido una empresa creadora de mercado, que ahora está re-significando el Testing para expandirlo a la Operación Digital de nuestros clientes. Esta es una innovación creadora de mercado que además de todo nuestro compromiso e inversión, supone también un cambio en los modelos de trabajo de los equipos de desarrollo para que nos integremos como un “Whole Team” con las áreas de negocio de nuestros clientes.

Riesgos: Sigue creciendo la brecha entre demanda y la oferta de talento calificado en el sector software y TI existente. Esta brecha está creciendo debido a que las empresas están demandando más talento debido a que aceleraron sus procesos de digitalización, así como por el hecho de que las firmas extranjeras que están llegando a Medellín a través de los programas de atracción y landing empresarial, gran parte de las cuales están entrando al país a contratar talento local sin compromisos claros de fortalecer la base de talento del sector TIC.

Fortalezas: Ser una empresa de Testing, independiente, con capacidades enfocadas en los objetivos de negocio de nuestros clientes, nos ha llevado a consolidar un portafolio útil, especializado, con múltiples capacidades que nos permiten construir relaciones de largo plazo con nuestros clientes.

Oportunidades: Contamos con un portafolio de capacidades especializadas, enmarcadas en servicios de valor agregado, nos están permitiendo fortalecer el proceso de internacionalización a través de la expansión de Choucair Testing a Canadá y Estados Unidos

| Declaración para la elaboración de este informe

102-32> Declaramos que este informe de sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI, opción Esencial. La elaboración del informe estuvo a cargo de la Gerencia de Desarrollo Corporativo, con la participación de todas las gerencias de la empresa. La evaluación final del informe estuvo a cargo de la CEO de la empresa, la asamblea general de accionistas conoce los resultados del informe en la reunión ordinaria.

| Valores Corporativos

102-16> Contamos con un Manifiesto Choucair donde hacemos pública nuestra Misión, quiénes son nuestros Grupos de interés, cuál es nuestro modelo de relacionamiento y nuestras intenciones con cada uno de nuestros stakeholders.

Nuestros valores corporativos son: Confianza, Excelencia, Pasión y Servicio. Estos valores se materializan en las acciones que son los lineamientos y principios que se describen a continuación:

Confianza: generamos lazos de confianza con todos nuestros grupos de interés, logrando relaciones a largo plazo.

Excelencia: a través de nuestro pensamiento 10x, trabajamos siempre buscando la mejor solución a las necesidades, siendo innovadores y creativos.

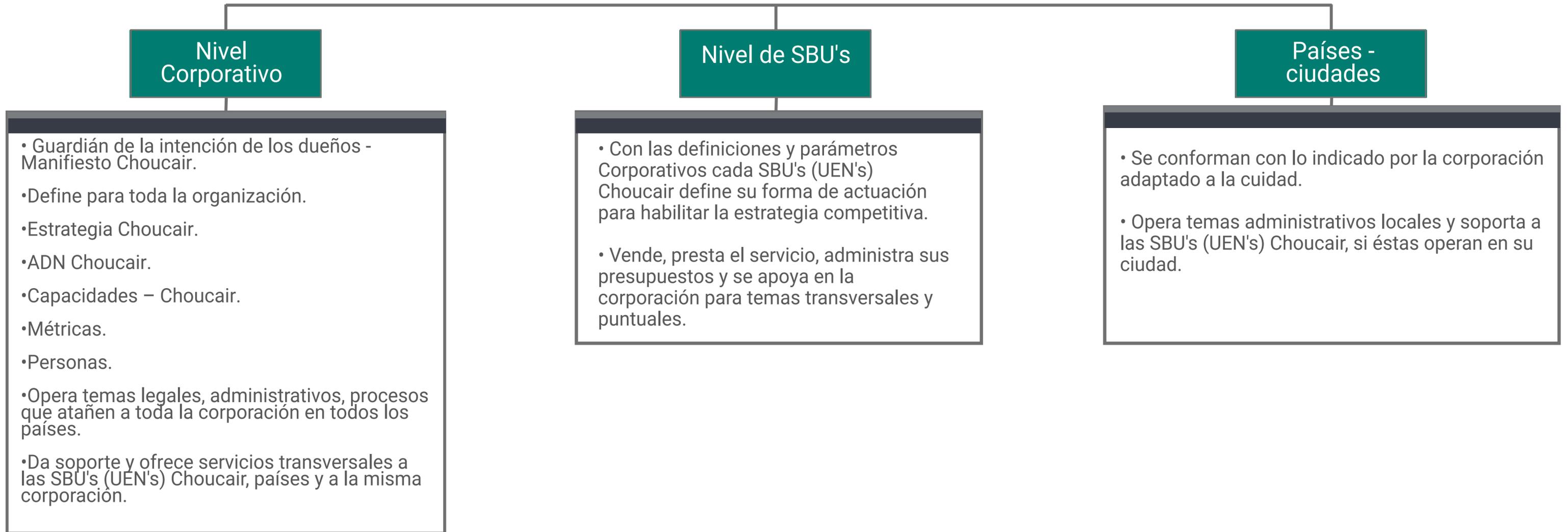
Pasión: tenemos un conocimiento profundo en los temas que nos competen. Lo hacemos con entusiasmo, proactividad y ganas de compartir y aplicar lo que nos apasiona.

Servicio: comprendemos y satisfacemos significativamente las necesidades de nuestros clientes, generando valor a través de nuestra labor.

Igualmente, contamos con un Código de Buen Gobierno y un Reglamento Interno de Trabajo acorde con la legislación internacional y la de cada país donde tenemos sede.

Estructura de gobernanza

102-18>



Estructura corporativa

102-18>

Asamblea de Accionistas

Revisoría Fiscal

Junta Directiva

CEO

- Dirección estratégica
- Gobierno de metodología
- Revisión y control financiero
- Definición de metas y objetivos (SBU y países)

Desarrollo Corporativo

- Gobierno de investigación, desarrollo e innovación
- Propuesta de valor corporativa
- Desarrollo de negocio
- Gobierno de proyectos corporativos
- Alianzas estratégicas, marketing y comunicaciones
- Posicionamiento de marca
- Arquitectura empresarial
- Planeación y seguimiento de la estrategia
- Gobierno de gestión del conocimiento corporativo

Cumplimiento

- Gestión de desempeño ante entes externos
- Políticas para la gestión de riesgos corporativos
- Seguimiento a cumplimiento de políticas, normas y compromisos contractuales internos y externos
- Directivas para manejo y auditorías de confidencialidad, Sarlaft y anticorrupción
- Ejecutar la verificación de listas de control para proveedores, clientes y colaboradores
- Apoyo a revisoría fiscal para temas de buen gobierno

TI

- Arquitectura y desarrollo tecnológico
- Gestión de la operación y soporte TI
- Gobierno de seguridad TI
- Desarrollo del negocio a través de las tecnologías de la información
- Arquitectura de procesos
- Medición, análisis y mejora
- Aseguramiento de procesos
- Gestión de riesgos

Administración y Finanzas

- Gobierno financiero
- Gobierno de aprovisionamiento
- Gestión logística e infraestructura física
- Gobierno de gestión documental

Gestión del Talento Organizacional

- Diseño y seguimiento al Journey Map empleados.
- Diseño de estructura
- Gestión de la compensación
- Gestión de las relaciones laborales
- Seguridad y Salud
- Aprendizaje, desarrollo y KM
- Gestión del Desempeño
- Estar Bien
- Gestión de la cultura
- Gestión del liderazgo
- Opera selección del talento humano
- Gobierno de contratación de personal

SBU

- Propuesta de valor SBU
- Gestión de operación SBU
- Gestión comercial SBU
- Gestión financiera SBU
- Gestión de conocimiento especializado SBU

Servicios y Productos

- Gestión de servicios y productos
- Gobierno de capacidad operativa
- Apoyo a arquitectura y operación de la configuración de clientes

Países (Comercial y ventas)

Administración de ciudad

| Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales

102-20> La CEO de Choucair Testing S.A. define la estrategia de la empresa y su modelo de compañía, acompañada de su equipo directivo, a través de la que deliberadamente se decidió ir más allá de una “estrategia de sostenibilidad” y conectar todo lo que hacemos en la empresa con la generación de valor compartido para todos nuestros grupos de interés, con dos focos estratégicos: impactar positivamente a la sociedad y el planeta desde el BCT y formar colaboradores y familias buenas para el mundo. Es por eso por lo que la estrategia de Choucair es un asunto transversal de la cual somos responsables todas las gerencias de la empresa.

Esta estrategia o sus cambios son presentados a la asamblea de accionistas, como máximo órgano social, y cuando se requiere se someten a la aprobación de la junta directiva. El cumplimiento de nuestra estrategia lo seguimos permanentemente a través de los Comités de Gerencia y reportamos a nuestros grupos de interés los resultados a través de los Informes de Sostenibilidad.

| Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales

102-21> En este punto consultamos a los siguientes stakeholders:

Clientes: Establecemos una conversación permanente con nuestros clientes alrededor sus expectativas frente a nuestra actuación, en la medida que nuestra propuesta de valor está basada en la generación de tranquilidad y confianza para nuestros clientes. Esta conversación permanente nos permite entender sus expectativas frente a los temas materiales.

Aplicamos encuestas de satisfacción frente al cumplimiento de nuestra promesa de valor hacia nuestros clientes de forma periódica.

Colaboradores: Contamos con una plataforma de sostenibilidad para interactuar con los colaboradores. Esta plataforma comprende diferentes espacios de participación alrededor de nuestras acciones para generar valor compartido y materializar nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODSs)

También estamos aplicando la encuesta sociodemográfica para entender sus condiciones diferenciales y poder aplicar de manera más adecuada nuestras políticas de beneficios y programas de desarrollo de talento.

Estamos integrando a las familias en talleres o actividades a través de los que les compartimos la estrategia de nuestra empresa y nuestra apuesta por ser una empresa buena para la sociedad y el planeta, les hablamos de la importancia una educación de calidad, de su disciplina financiera, entre otras.

Socios: a través de Asamblea general y Asamblea extraordinaria y Juntas Directivas.

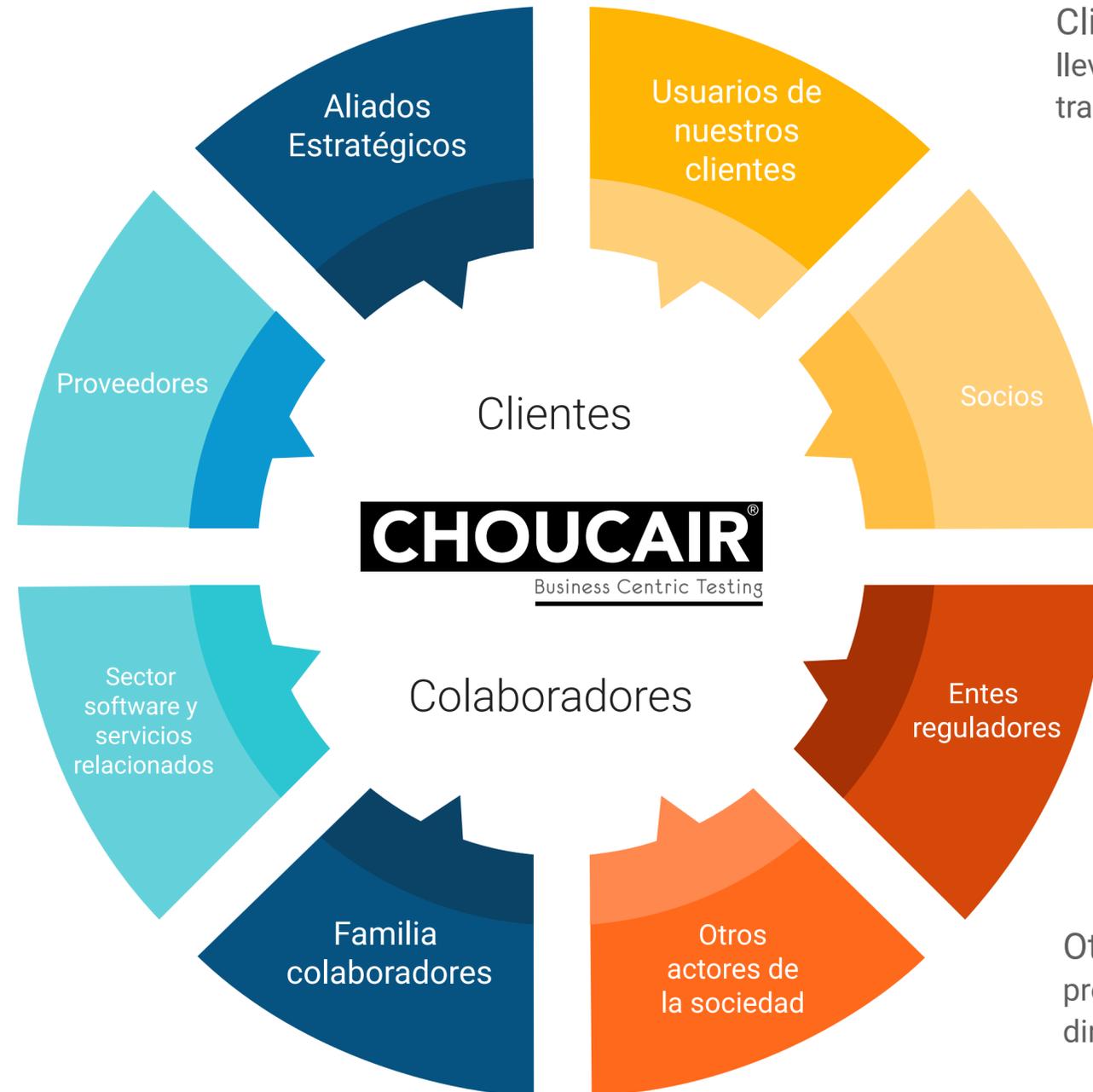
Proveedores: con nuestros proveedores críticos les solicitamos hacer un reporte de su cumplimiento frente a los 10 Principios del Pacto Global de la ONU.

Sector software: estamos colaborando en red alrededor de algunos de nuestros temas materiales, tales como el buen desempeño económico del sector, anticorrupción, competencia desleal, empleo de calidad, diversidad e igualdad de oportunidades, formación de nuevos talentos para el sector.

En 2020, a través de nuestra adhesión al programa Digital School se desarrolló #TechThinker, que ofreció mentoría virtual a más de 100 jóvenes de 9º, 10º y 11º para acompañarlos en la construcción de su proyecto de vida en el marco de las habilidades digitales.

Zona de Influencia

En Choucair, nos proponemos de forma deliberada, realizar acciones concretas para influenciar positivamente y apoyar el crecimiento de los diferentes actores con los que nos relacionamos.



Clientes Creciendo exitosamente al llevar sus modelos de negocio a la transformación digital.

Usuarios de nuestros clientes Relacionándose fácilmente con los servicios de nuestros clientes.

Colaboradores y sus familias Con un propósito compartido y familias felices.

Socios Con una compañía sólida

Sector e industria del software Fortalecido (incluye competencia)

Proveedores y aliados Creciendo

Reguladores Somos ejemplo de comportamiento, más allá del 'compliance'

Otros actores de la sociedad Conservamos y preservamos el medio ambiente. Generamos bienestar directo para la sociedad.

Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

102-45> La información financiera compone la información de Choucar Testing Colombia, Perú y Panamá. Y la información de HDI Colombia. Todas aparecen en el informe.

Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema

102-46> Desde 2018 unificamos nuestros informes anuales: Informe de Gestión, el informe presentado a la Red de Pacto Global, el presentado a la evaluación de Sistema B (desde 2018 -acogido por la ONU como un parámetro válido para medir el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible) para las empresas-, en un informe consolidado que muestra nuestro desempeño en el contexto del Desarrollo Sostenible, siguiendo los parámetros GRI, cubriendo nuestros temas materiales, enmarcando nuestros resultados en nuestro compromiso de generar valor compartido para nuestros grupos de interés.

Reexpresión de la información

102-48> No aplica.

Cambios en la elaboración de informes

102-49> Ninguno.

Periodo objeto del informe

102-50> 1 de enero al 31 de diciembre del 2020

Fecha del último informe

102-51> Marzo de 2019

Ciclo de elaboración de informes

102-52> Anual

Lista de los temas materiales

102-47>



Punto de contacto para preguntas sobre el informe

102-53>

| Nombre | Área | Correo electrónico |
|---------------------------|------------------------|---------------------------------------------|
| Federico Botero Jaramillo | Desarrollo Corporativo | fboteroj@choucairtesting.com |
| Carolina Triana Rodríguez | Comunicaciones | comunicacioncorporativa@choucairtesting.com |

Dimensión económica

Desempeño económico

¿Por qué es material?

103-1> La solidez financiera es una de las salidas de nuestro modelo de compañía. En Choucair somos conscientes que en la medida que generemos seamos útiles para la sociedad y el planeta, con disciplina financiera, articulados con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8), obtendremos el desempeño económico contemplado en nuestra MEGA.

Especialmente en 2020, debido a la pandemia, iniciamos lo que denominamos Plan COVID-19 donde definimos tres pilares: 1. La salud de nuestras familias y sus colaboradores. 2. Ser el aliado de nuestros clientes desde el BTC. 3. Promover la sostenibilidad de la compañía y la regeneración de la economía.

En torno a este pilar 3, adelantamos diferentes medidas para garantizar el funcionamiento de la compañía en tiempos de incertidumbre y poder seguir manteniendo el empleo.

¿Dónde se produce el impacto?

La organización está vinculada directamente con su desempeño económico a través de sus relaciones de negocio.

La implicación de la organización en los impactos

a organización contribuye a los impactos. Los resultados dependen de factores tanto internos como externos. Desde el Business Centric Testing, en tiempos de aislamiento social obligatorio y por ende de alta demanda online, apoyamos a nuestros clientes Bancos, Aseguradoras, Retail, Logística, Medios de Pago, AFPs, Cajas de compensación, entre otros para que pudieran mantener disponible 24/7 sus plataformas tecnológicas para los millones de usuarios que usan sus servicios digitales.

¿Cómo se gestiona?

103-2> La solidez financiera es una de las salidas de nuestro modelo de compañía. En Choucair somos conscientes Nuestra MEGA define una meta de crecimiento que convertimos en objetivos anuales en nuestro (BSC). Estas metas de crecimiento las monitoreamos permanentemente, con corte mensual, para lograr la solidez financiera de la empresa.

Nuestro enfoque de gestión económica busca materializar nuestro modelo de compañía, siendo esta una de las salidas de nuestro modelo de valor. En Choucair, parte de nuestra Misión expresa que probamos un mundo mejor a través de la innovación, el servicio y generar bienestar a la sociedad y al planeta, siendo a la vez sólidos y rentables.

Así expresamos nuestro enfoque de gestión respecto al Desempeño Económico a través de nuestra MEGA:

Ser un referente global en ingeniería de software especializada en pruebas centradas en los negocios, reconocida por generar tranquilidad y confianza en los clientes en la digitalización sus negocios. Una empresa ejemplar y buena para la sociedad y el planeta, que es sólida financieramente gracias a su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con un margen EBITDA del 15% e ingresos superiores a 75 mil millones de pesos a 2020.

Políticas

Política integrada y Política de Gestión Financiera.

Compromisos

Toda la organización está comprometida con estos resultados. el seguimiento de este objetivo se hace mensualmente en el Comité de Gerencia. Nuestra Junta Directiva también acompaña el foco de la gerencia en alcanzar este objetivo. Todas las personas que ingresan como colaboradores Choucair se forman en una mentalidad Lean y se comprometen a usar los recursos entregados para su labor de forma eficiente, minimizando perdidas. Igualmente, las personas tienen acceso a nuestros objetivos del Balanced Score Card y desde sus procesos se comprometen a aportar al cumplimiento de estos, donde también se incluyen nuestros objetivos de desempeño económico.

Objetivos y metas

Objetivo 1: Cumplir con la meta del margen EBITDA definida en la MEGA. META: Cumplimiento de la utilidad antes de depreciaciones, intereses e impuestos. 2020 \geq 15%.

Objetivo 2: Alcanzar metas comerciales (ingresos y margen). META: Facturación oportuna 2020 \geq 100% .

Responsabilidades

La CEO junto con sus gerentes corporativos y del negocio, tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento óptimo y sostenible de la Estrategia de la organización, a través de la toma adecuada toma de decisiones, del buen direccionamiento y de la prestación de un servicio eficiente y memorable para nuestros cliente.

Recursos

MEGA, Balanced Scorecard, Comités de Gerencia y de Operaciones. Informes / Herramienta de Indicadores y seguimiento en POWER BI.

Mecanismos formales de queja y/o reclamo

Línea ética.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Durante 2020, debido a la incertidumbre que generó en la pandemia varios de nuestros clientes se enfrentaron a distintos escenarios como cierre parcial de sus operaciones, trabajo remoto, impacto económico del negocio, ahorro de inversiones, entre otros. Frente a esto, Choucair Testing como compañía aliada para el éxito de los negocios digitales, adelantó las siguientes acciones:

En el marco de #RetoCOVID-19, las compañías están trabajando en acciones alrededor de diferentes frentes, en Choucair decidimos trabajar en estos 3 fundamentales:

1 Cuidar la salud de nuestros colaboradores y sus familias.

2 Trabajar por el crecimiento de nuestros clientes y acompañarlos de una manera pertinente, asertiva y con valor en este reto basados en el BCT.

3 Trabajar por el buen crecimiento de nuestra compañía, como familia Choucair y promover la regeneración de la economía.

De esta manera, juntos podemos enfocarnos en responder estas 2 preguntas para enfrentar este gran reto

¿En qué dirección están trabajando nuestros clientes? y ¿Cómo podemos ser sus aliados vitales en la generación de valor en este tiempo de #COVID-19?



Pilar 1. Salud de nuestros colaboradores y sus familias. Entendimos que para ser sostenibles financieramente debíamos priorizar la salud de nuestra gente, por eso adelantamos programas de: **prevención, atención, información continua, apoyo, seguimiento, sensibilización, protocolos de bioseguridad en torno al COVID-19.**

Logramos implementar con agilidad y seguridad el trabajo remoto en casa de más del 90% de nuestros colaboradores para prevenir los focos de contagio y resguardar su salud.

Pilar 2. Trabajar por el crecimiento de nuestros clientes y apoyo pertinente desde nuestro Business Centric Testing. Mantuvimos todo el tiempo disponible la operación funcionando para nuestros clientes.

Apoyamos a nuestros clientes en la atención de contingencias frente a los cambios que generó el COVID-19, casos como:

- * Apoyo en equipos para implementación de trabajo remoto.
- * Aumento de la velocidad y capacidad de respuesta de su operación digital frente a tiempos de alta demanda digital por parte de sus usuarios.

Pilar 3. Trabajar por el buen crecimiento de nuestra compañía, como familia Choucair y promover la regeneración de la economía. En 2020 trabajamos para apoyar a nuestros clientes en los procesos de reactivación económica, a través de probar sus

aplicativos con énfasis en el cumplimiento de los objetivos del negocio y los sueños de sus usuarios finales, disminuyendo los riesgos y aumentando las posibilidades de éxito de sus negocios digitales en tiempos de alta demanda de servicios y productos online.

Durante 2020 implementamos gradualmente ciertas iniciativas de para garantizar la sostenibilidad de la compañía y resguardar el empleo en lo máximo posible como: vacaciones; congelamiento de beneficios extralegales (quinquenios, plan carrera); congelamiento de incrementos y nivelaciones salariales; reducción de jornadas para colaboradores; acuerdo de reducción voluntaria de salarios; llegando a la última opción de terminaciones de contrato, otorgando beneficios adicionales de bonos, así como asesoría para transición de carrera y consecución de un nuevo empleo a éstas personas.

También se hicieron negociaciones para disminución de gastos e inversiones significativas para la compañía. Todas las áreas trabajaron por reducir sus gastos e inversiones. Igualmente, el equipo directivo rebajó su sueldo en un 20%.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

El seguimiento a estos objetivos se hace mensualmente en los Comités de Gerencia, así como permanentemente en la operación por parte de nuestra CEO, Gerencia Financiera y Gerentes de las Unidades de Negocio. Nuestra junta directiva también garantiza el foco de la Gerencia en alcanzar estos objetivos. Contamos con el Balanced Scorecard, un sistema de indicadores en Power BI, informes mensuales de gestión y funcionamiento de la Operación a través del área de Capacidad Operativa quienes trabajan en equipo con nuestros gerentes del negocio y el área financiera para alcanzar los objetivos.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión.



• Para el año 2020 la corporación logró mejorar sus indicadores de rentabilidad pasando de un margen ebitda del 13.02% al 13.15% generado por una eficiencia en su estructura de costos y gastos, a pesar de un año donde la economía se vio afectada producto de la pandemia mundial.

• Durante el año 2020 se resalta un manejo óptimo del flujo de caja, que permitió conservar el endeudamiento en ceros y cerrar un 2020 con un incremento en el efectivo de 248%.

• Cumplimiento del 99.97% del indicador de pagos de nómina exitosos.



• Mantuvimos los indicadores propuestos en nuestros clientes con buenos resultados.

• En 2020 logramos traer dos nuevos clientes bancarios a la unidad de negocio, los cuales son de gran relevancia para la región.

• Igualmente, a través de la implementación de nuevas capacidades como Digital Performance Management logramos crecer y fortalecernos en uno de los principales bancos de Colombia.

• Para alcanzar un mejor desempeño económico nos aliamos con Desarrollo Corporativo y con nuestros Líderes de Capacidades en la configuración del modelo de servicio basado en el Business Centric Testing, lo cual nos permite desligarnos del modelo de cobro tradicional y tener un mejor desempeño económico, así como despliegue de valor para nuestros clientes y captación de valor para Choucair.



• Para La Unidad Enterprise, donde predominan los sectores comercio al por mayor y detal (Retail) y la Industria, fue un año de Sostentamiento y apoyo a nuestros clientes, más que un año de crecimiento, muchos de nuestros clientes reportaron ralentización o suspensión del servicio, otros rápidamente se reenfocaron y le dieron celeridad a un proceso de transformación ya iniciado. Así mismo nuestra prioridad como compañía y como Unidad fue nuestra gente, no afectando en lo posible, la continuidad de los empleos, lo cual aunado a la importancia de ser un aliado para nuestros clientes en momentos de turbulencia, determinó la aceptación de estrategias propuestas por los clientes, que nos permitieron seguir siendo sus aliados estratégicos y apoyarlos desde el Business Centric Testing en la aceleración de su transformación digital para la nueva normalidad.

- Como parte de nuestro compromiso para el mantenimiento del empleo y de la continuidad de los procesos de nuestros clientes en la contingencia, se logró generar confianza y tranquilidad a partir de la efectividad y eficiencia del trabajo remoto al punto de cambiar el paradigma del cliente; mostrando a su vez el éxito del proceso a través de la continuidad del cumplimiento de los objetivos de negocio.
- Igualmente, en la contingencia, y ante la reducción del personal de Operaciones de la Unidad, nos enfocamos en la optimización de los recursos, logrando una reducción en el tiempo no facturable con relación a los años anteriores.



• 2020 fue un año de digitalización acelerada, debido a la pandemia, por eso logramos digitalizar y ofrecer de manera online 7 de los 12 cursos que tenemos disponibles en nuestro portafolio de entrenamiento, creciendo en este tipo de modalidad en un 200% y disminuyendo los cursos presenciales, aportando así a que el talento TI de la región pueda seguir fortaleciendo sus capacidades para la industria de manera remota y segura.

| Anticorrupción

¿Por qué es material?

103-1 > Somos una empresa de ingeniería especializada en pruebas. En la medida que ofrecemos servicios a nuestros clientes, reconocemos que la confianza es uno de los activos más valiosos en nuestra industria y para nuestra empresa (ODS 8).

¿Dónde se produce el impacto?

El impacto se materializaría de manera transversal en la compañía, ya que propendemos por nuestro buen actuar en todos los ámbitos en los cuales se desempeña la compañía, en todos los niveles estructurales y frente a todos nuestros stakeholders.

La implicación de la organización en los impactos

La organización no tiene implicación en este impacto, sin embargo, ha querido manifestar sus principios e intenciones de ética y transparencia en eventos que buscan fortalecer la confianza en el sector de las TIC'S y sobre toda la sociedad como empresa B activa.

¿Cómo se gestiona?

103-2 > Por medio de nuestro código de buen gobierno, el sistema de gestión de riesgos y los mecanismos de prevención, control, detección y respuesta se cuentan con procedimientos que buscan dar una gestión a este tema.

Políticas

Política Integrada, Código de Buen Gobierno, Política de SARLAFT y Anticorrupción.

Compromisos

Choucair a través de su Manifiesto declara públicamente los principios e intenciones de la Compañía con su zona de influencia. Choucair se propone de forma deliberada realizar acciones concretas para influenciar positivamente y apoyar el crecimiento de los diferentes actores que se interrelacionan con ella.

Sobre la prevención del riesgo La/ft

- Choucair adoptará e implementará todos los mecanismos de prevención que estén a su alcance para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad.,
- Choucair participará activamente en actividades que se contribuyan a los programa de LA/FT.
- Choucair colaborará con las autoridades en el suministro de la información necesaria para la investigación con el fin de combatir y prevenir las operaciones sospechosas, delincuencia, crimen organizado y/o cualquier delito que se evidencie dentro de la compañía y que tenga relación directa con el programa de LA/FT.
- Choucair mantendrá una adecuada estructura organizacional para la gestión del riesgo de LA/FT, conservando facultades y funciones en cada uno de sus niveles. En tal sentido, la compañía dispondrá del recurso humano necesario para implementar y mantener en funcionamiento de las políticas.
- Todos los colaboradores, accionistas, miembros de junta directiva, proveedores, clientes y terceros deberán reportar oportunamente al Oficial de Cumplimiento o quien realice sus funciones cualquier hecho, actividad o circunstancia que dé lugar a una operación inusual, acto delictivo o acción ilegal.

Objetivos y metas

Resguardar y preservar los valores de la compañía previniendo y evitando cualquier acto de corrupción que afecta a la empresa, a sus stakeholders, a la sociedad o el planeta, a través de políticas, procedimientos, línea ética, código de buen gobierno, capacitación en SARLAFT y otros mecanismos.

- Tener cero actos de corrupción dentro de la compañía.
- En caso de que exista alguna sospecha o materialización de un caso de corrupción, actuar de forma coherente con lo que expresa la ley, informar a las autoridades correspondientes y tomar las medidas necesarias para evitar que esto se vuelva a presentar.

Responsabilidades

Es responsabilidad de la Junta Directiva: Asignar los recursos humanos y materiales que permitan gestionar los mecanismos implementados para el LA/FT.

Brindar lineamientos respecto de las medidas que se deban contemplar para la ejecución de los mecanismos de LA/FT.

Es responsabilidad del CEO: - Propender por la implementación de mecanismos adecuados de prevención, control, detección y respuesta ante el riesgo de conductas delictivas.

- Tomar las decisiones pertinentes en cuanto a las acciones administrativas y jurídicas necesarias respetando lo establecido en la normatividad aplicable.

- Aplicar lo establecido en las políticas.

Es responsabilidad de cumplimiento: - Diseñar, aplicar y controlar los mecanismos de prevención, detección, control y respuesta de LA/FT.

- Verificar que la evaluación de riesgos de conductas delictivas o actos ilegales se haga de manera adecuada y acorde con las características del negocio y se implementen los mecanismos de prevención, detección, investigación y respuesta.

- Realizar seguimiento a los planes de acción tendientes a minimizar las vulnerabilidades de la compañía en términos de conductas delictivas o actos ilegales.

- Supervisar el cumplimiento de la presente política.

- Asegurar que se denuncien, ante las autoridades competentes, los hechos que configuren infracciones penales.

- Desarrollar programas alrededor de los mecanismos establecidos para el LA/FT, actividades que fomenten la cultura de la prevención.

- Garantizar a las personas que han sido denunciadas, el derecho de defensa, a través de los descargos y la presentación de pruebas para explicar o aclarar la conducta.

Es responsabilidad de los colaboradores: - Todos los colaboradores son responsables del cumplimiento de la política de SARLAFT mediante la identificación, evaluación, manejo, monitoreo, comunicación y divulgación de los riesgos asociados a sus procesos y de implementar mecanismos de verificación.

- Cada colaborador, debe aplicar los criterios definidos en las políticas de los procesos para construir, mantener y ejercer controles efectivos y eficientes en los procedimientos y actividades a su cargo.

Recursos

Recursos económicos, recursos tecnológicos (Plataforma de cursos y canales de comunicación).

Mecanismos formales de queja y/o reclamo

Línea ética y línea de PQRS.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Dentro de un marco general, se cuentan con auditorias de calidad, formación para la toma de conciencia, verificación de información, perfiles que velan por el cumplimiento normativo, monitoreo de procesos, bugtracker de mejoramiento continuo, línea de

ética por los cuales se reconocen los riesgos y los controles necesarios. Política exclusiva de Sarlaft y anticorrupción. Cursos de SARLAFT, SARO y riesgos. Certificación como Empresa B. Adherido al pacto global de la ONU. Contratación de un tercero para la gestión de la línea ética como iniciativa. Contratación de un tercero para verificación de listas de control como iniciativa. Consulta de listas restrictivas. Revisión de información contractual y requisitos del cliente/proveedor.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

BSC, Indicadores por procesos, auditorías y seguimiento a proyectos corporativos

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión.

Se reforzaron los controles implementados en años anteriores, los cuales permitieron que durante el año no se tuvieran hallazgos en temas de corrupción.

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

205-1> No se evaluó ninguna operación debido a que no se materializaron riesgos relacionados con la corrupción.

Competencia desleal

¿Por qué es material?

103-1> Competimos desde el valor que generamos a nuestros clientes y la utilidad de nuestras soluciones para el Mundo. Nuestra estrategia es Probar un Mundo Mejor, compitiendo con ética y cumpliendo con la regulación de los países en los que participamos, promoviendo un buen crecimiento de la economía (ODS 8).

¿Dónde se produce el impacto?

Generamos un impacto positivo en el sector de calidad de software y desarrollo de software, contemplando a nuestra competencia dentro de nuestros grupos de interés para unirnos por el fortalecimiento del sector TI en los países que operamos, es así como estamos agremiados y/o afiliados a entidades como: Fedesoft (Federación Colombiana de la Industria del Software y TI), Intersoftware (Red de empresario del Software de Colombia), Apesoft (Asociación peruana de productores de software). Entidades,

a través de las cuales hemos generado reflexiones, mesas de trabajo y actividades en pro de un futuro sostenible del campo de las TICs, incluyendo a la competencia.

La implicación de la organización en los impactos

Esto ha ayudado a que en Colombia, por ejemplo, contemos con una industria del Software unida y en constante mejora. También nos ha permitido pensarnos como gremio distintos esfuerzos para formar y fortalecer los nuevos talentos TI.

¿Cómo se gestiona?

103-2> En nuestro Código de Buen Gobierno contemplamos las directrices que refuerzan las escogencias estratégicas alrededor de un comportamiento competitivo ético que cumple con la regulación. En nuestra política integrada y valores corporativos también resaltamos la importancia de regirnos por valores

Políticas

Código de buen gobierno Y Grupos de interés de la compañía.

Compromisos

- Trabajamos de forma colaborativa para fortalecer la industria.

- Actuamos con respeto y rectitud frente a la competencia.

- Promovemos marcos conceptuales comunes alrededor del conocimiento del software testing.

- Promovemos nuestra visión de la sostenibilidad y el cumplimiento de los ODS en las agremiaciones de software y TI.

Objetivos y metas

- Participación en espacios reflexivos y colaborativos de la industria TI.

- Apoyar al fortalecimiento de la industria TI promoviendo conocimiento de alto valor alrededor de la disciplina del software testing.

Responsabilidades

- Traer a las regiones donde operamos conocimiento de alto valor sobre software testing.
- Participar activamente de los espacios sectoriales TI para fortalecimiento de la industria.
- Promover a inspirar a las nuevas generaciones para que sean futuros talentos TI

Recursos

- Mesas sectoriales.
- Vinculación a entidades gremiales.
- Conferencias.
- Hub de formación en competencias para la transformación digital.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

PQRs.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas.

- Participación en conversatorios y espacios reflexivos sobre la industria TI.
- Realización de conferencias de conocimiento de alto valor dirigidas a la industria TI.
- Representación de los intereses de la industria del software y TI en Junta Directiva de Fedesoft.
- Formación, entrenamiento y conferencias inspiracionales a futuros talentos TI.
- Lanzamiento de cursos y certificaciones sobre software testing con los mejores estándares internacionales.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

Los Gerentes de las Unidades Estratégicas de Negocio (UENs) velan porque le entregamos un servicio a nuestros clientes en el marco de un comportamiento competitivo ético y todos los colaboradores de la empresa estamos Probando un Mundo Mejor desde nuestros 10 metros. Esta elección estratégica es reforzada desde nuestra CEO permanentemente en la operación y en nuestra cultura.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

- Realización de 3 conferencias magistrales alrededor de la transformación digital y de los ecosistemas digitales para aportar al fortalecimiento de las empresas que se están transformando en la región de Hispanoamérica y que han debido hacerlo de forma acelerado por causa del COVID-19.
- Participación en diversos espacios de Digital school, Intersoftware, Fedesoft y Cámara del Pacífico para promover y posicionar la industria TI, así como invitar a jóvenes y mujeres a aprovechar las oportunidades laborales y de emprendimiento que se presentan en el sector de las tecnologías.
- Realización de un total de 8 conferencias virtuales enfocadas en lanzar capacidades y productos innovadores que dinamicen el sector y potencien la transformación digital de las empresas, llegando a casi 800 contactos que impactamos.
- Participación y colaboración con otras empresas pertenecientes a la industria TI y a Fedesoft en la campaña #LaClaveEsElSoftware, la cual buscó visibilizar la importancia y los aportes que hace la industria TI para Colombia, su economía, así como sus avances en innovación, ciencia y tecnología. Esta campaña fue tendencia en la red social Twitter, estando en los primeros lugares del top nacional de Colombia, generando un impacto en diversos sectores y visibilizando la industria ante las compañías de tecnología que están aterrizando en Colombia para que puedan ser parte e integrarse al ecosistema.

Dimensión ambiental

| Materiales

¿Por qué es material?

103-1> Para Choucair los temas medio ambientales son de especial relevancia, pues comprendemos que nuestra existencia como compañía, nuestro crecimiento y el bienestar de nuestra gente, depende en gran parte de que preservemos el medio ambiente, por eso priorizamos dentro de nuestros focos estratégicos de acción el cumplimiento de los ODSs 12 y 13, desde los cuales trabajamos para generar consciencia entre nuestros diferentes stakeholders alrededor de las acciones que podemos emprender para mitigar impactos, adaptarnos al cambio climático y preservar el planeta Tierra. En Choucair la sostenibilidad es un eje primordial en nuestro ADN.

Reconociendo el poder transformador de la empresa en la sociedad, nuestra estrategia es ser relevantes en un planeta que cambió, generando valor de forma compartida para nuestros accionistas, para la sociedad y el planeta, articulados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¿Dónde se produce el impacto?

Dado que la organización no trabaja directamente en explotación de recursos naturales, ni produce recursos físicos-tangibles, su mayor impacto sobre el medio ambiente se da por desplazamientos en medios de transporte de nuestros colaboradores para llegar a su lugar de trabajo. Impacto que se vió disminuido durante 2020 debido a la pandemia global.

La implicación de la organización en los impactos

Los impactos se dan por:

- Desplazamiento en vehículos de transporte por parte de los colaboradores (que se disminuyó por las cuarentenas para dar frente a la pandemia).
- El hardware que utilizamos para la realización de nuestras funciones.
- Consumo de energía para el funcionamiento de la compañía y el consumo de agua de nuestros colaboradores en nuestras instalaciones.

¿Cómo se gestiona?

103-2> El planeta está considerado como un stakeholder relevante para Choucair desde su propia misión y su zona de influencia. Tenemos políticas y lineamientos de medición de nuestros consumos directos, hacemos medición de huella de carbono y mensualmente desarrollamos campañas de concientización alrededor de estos temas.

A continuación, exponemos lo que expresa la compañía en su Misión y Manifiesto, alrededor del medio ambiente: En nuestra Misión: Nuestro propósito es generar tranquilidad y confianza para que sus modelos digitales cumplan sus objetivos de negocio y los sueños de sus usuarios finales, siendo buenos para el mundo. En nuestro Manifiesto: Las empresas generalmente tienen un tema dominante, diferente a su propósito comercial, que quieren promover de manera relevante, esto para optimizar utilización de recursos dedicados a actividades, por ejemplo, algunas empresas pueden seleccionar la educación, otras la niñez u otro tema relevante. Choucair, aunque hace y utiliza tiempo para todo lo propuesto con los stakeholders su “acento” es la protección y conservación del medio ambiente, desde el punto de vista de sociedad. El corazón de Choucair se emociona con los atardeceres verdes iluminados por esa tenue luz de los árboles, el olor de los montes, la presencia de los otros seres vivos que nos acompañan en este andar de nuestras vidas y dado que nos dieron la inteligencia para cuidar la existencia de estos momentos, Choucair ha decidido compartir parte de sus recursos en conservarlo.

Políticas

Política integrada donde se exponen los pilares fundamentales para Choucair incluyendo medio ambiente, Política de transporte y plan de movilidad sostenible, lineamientos de disposición adecuada de residuos electrónicos y Política de Gestión Administrativa-Medio ambiente.

Compromisos

- Choucair propende por la conservación y mejora del medio ambiente, para ello realiza campañas educativas, siembras de árboles y acciones que promuevan dicho fin.
- Choucair dispone los residuos adecuadamente, separando desde la fuente.

- Los residuos Peligrosos son dispuestos por medio de entidades especializadas en ello.
- Reducción de uso de energía.
- Siembra de árboles con colaboradores y sus familias, en zonas donde se garantice su ciclo de vida.
- Reducción de huella de carbono.
- Promoción de estilo de vida saludable y amigable con el medio ambiente.
- Promover un estilo de vida amigable con el medio ambiente como parte de la cultura organizacional de la compañía.
- Disminuir los consumos de recursos naturales (Agua y energía).

Objetivos y metas

- Impactar positivamente a la sociedad y al planeta desde el negocio, priorizando los siguientes ODS: 4, 5, 8, 9, 12, 13 y 17.
- Lograr colaboradores y familias buenas para el mundo. En Choucair nos proponemos empoderar a nuestros colaboradores y sus familias para que seamos parte de la solución frente a los Retos de Sostenibilidad que enfrentamos, reconociendo el rol vital que podemos jugar los individuos cotidianamente para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS's).
- Medir huella de carbono con una entidad independiente de Choucair. Sembrar 500 árboles con nuestros colaboradores y familias anualmente.
- Lograr una Operación sostenible.

Responsabilidades

Choucair es responsable de:

- Cumplir con las mejores prácticas en el desarrollo de su operación para preservar el

medio ambiente.

- Promover una cultura y estilo de vida amigable con el planeta entre todos sus stakeholders.
- Realizar campañas continuas de concientización sobre el uso de los recursos, la reducción del consumo de energías no renovables y prácticas que apoyen la disminución de la huella de carbono de sus stakeholders.
- Dar la disposición correcta de los residuos de la compañía.
- Las responsabilidades están dispuestas en varias áreas de la compañía según la naturaleza de la iniciativa.

Es responsabilidad de los colaboradores Choucair:

- Cuidar y respetar el medio ambiente.
- Darle un uso adecuado y óptimo a los recursos naturales.
- Disminuir el consumo y por ende la generación de residuos.
- Promover y ejercer el hábito del reciclaje.
- Ahorrar agua y energía eléctrica. • Cuidar y respetar a los demás seres vivos, así como las áreas naturales a las que tiene acceso.

Recursos

- Sistemas de medición de diferentes consumos.
- Intranet, campañas comunicacionales, reuniones de trabajo.
- Programa Embajadores de 10M a 10X (Colaboradores y familias buenas para el mundo).

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

- Línea ética y PQRs.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas.

- Tribus Choucair donde nuestros colaboradores se articulan junto con la compañía alrededor de causas por el planeta que mueven su corazón.

- Plan de movilidad sostenible.

- Campaña de 10M a 10X la cual busca que nuestros colaboradores entiendan como pueden transformar sus 10 metros en 10X a través de la tecnología para apoyar el cumplimiento de los ODS.

- Campañas de promoción de uso de transporte alternativo no contaminante como la bicicleta.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

Balanced Score Card, medición de huella de carbono, evaluación de Empresas B y otras herramientas de medición específicas de consumo.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión.

Comprometidos con la conservación ambiental y reforestación seguimos trabajando en el proyecto Cero Papel, lo que nos ha permitido reducir el consumo de papel en un 88%, al pasar de 312 resmas en el 2017 (año base del proyecto) a 38 resmas en el 2020.

Reforzamos nuestra campaña de 10m a 10x a través de un formulario para recolectar e impulsar ideas al rededor de los ODS.

|Energía

¿Por qué es material?

103-1> En Choucair hemos escogido ser una empresa buena para el mundo. Esta escogencia comprende una mentalidad lean que nos invita a usar solo los recursos necesarios y a mejorar continuamente, un compromiso que hemos reforzado priorizando nuestro compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: producción y consumo responsable (ODS 12), acción por el clima (ODS 13).

¿Dónde se produce el impacto?

Desperdicio energético, hídrico, generación de impactos a cambio climático. Sistema

de gestión energética por costos.

La implicación de la organización en los impactos.

La implicación es indirecta. La electricidad, en la metodología de medición de Huella de Carbono con base en el Protocolo de Kioto está definida dentro del alcance 2, es decir emisiones de GEI indirectas. Al ser energía consumida y comprada por la compañía a proveedores de servicios públicos y no ser generada ni controlada directamente por Choucair se clasifica como emisión indirecta.

¿Cómo se gestiona?

103-2> Contamos con Plan de Medición elaborado desde Gerencia Financiera, por el líder administrativo. Contamos también con unas políticas de control para hacer más eficiente el consumo de energía. En Choucair se tienen definido un indicador de uso eficiente de los recursos, dentro de ellos existe un indicador específico para la energía que se mide de manera periódica (mensual) y se toman acciones de acuerdo con su comportamiento (Programa de reducción).

1. Desde nuestra misión/propósito corporativo se tiene un compromiso con la sostenibilidad y se hace hincapié en el cuidado del planeta.
2. En nuestro sitio corporativo se configuró un espacio visible para Sostenibilidad (ODS). En este sitio hacemos una declaración de buenas prácticas para el uso de los recursos.

Políticas

Política integrada y política Administrativa -Medio ambiente.

Compromisos

- Continuar la medición de la Huella de Carbono de manera anual y revisar el indicador de energía.
- Continuar las campañas de ahorro de consumo energía eléctrica.
- En Choucair todos están comprometidos en relación con el uso óptimo de la energía a:

- a. Desconectar equipos que no se utilicen.
- b. Realizar mantenimientos eléctricos de acuerdo con el cronograma establecido para asegurar el buen estado de instalaciones y evitar consumos excesivos.
- c. Utilizar equipos de ahorro energético como luminarias led y equipos de cómputo.
- d. Utilizar tonos claros para las paredes.
- e. Usar moderadamente el termostato para el aire acondicionado.
- f. Evitar las puertas y ventanas abiertas mientras el aire acondicionado esté funcionando.
- g. La temperatura del aire según las condiciones climáticas deberá oscilar entre 21° C y 24° C.
- h. Optimizar los horarios de uso de los equipos acorde a las necesidades laborales, priorizando su apagado por las noches y los días festivos.
- i. Controlar por medio de indicadores los consumos mensuales y realizar los análisis respectivos de acuerdo con la meta establecida.

Objetivos y metas

Luego de aplicar la medición de Huella de Carbono, se estableció una línea base y unos objetivos a largo plazo así: Reducir las emisiones (GEI) en un 20% para 2030 (incluye energía eléctrica).

Responsabilidades

Líder Administrativo y Analista Administrativo: realizar medición mensual de los indicadores y hacer seguimiento a las buenas prácticas y tomar correctivos.

Equipos de Sostenibilidad: realizar medición anual de la Huella de Carbono.

Colaboradores Choucair: optimizar el uso de la energía eléctrica en el desarrollo de sus labores, así como el consumo y uso del agua.

Recursos

Personal administrativo: personal encargado de hacer las mediciones y tomar las decisiones administrativas.

Presupuesto: se cuenta con un presupuesto administrativo para medición de Huella de Carbono realizada por un tercero y para campañas de sostenibilidad.

Herramientas tecnológicas: plataforma corporativa de sostenibilidad para divulgar programas y campañas de sostenibilidad y uso eficiente de recursos.

Personal de comunicaciones: personal de la empresa encargada de las comunicaciones corporativas, con capacidad de diseño gráfico para hacer campañas creativas y apoyar las iniciativas de disminución de energía.

Herramienta de medición de consumo de energía.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea ética.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Campañas de uso racional de la energía: se divulgan mensajes de concientización del uso de energía, como apague su computador, los switches al retirarse, etc.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

Mediante el consumo energético en cada una de las sedes de la empresa, del cual se lleva un control por parte del área administrativa

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión.

El consumo de energía dentro de nuestras instalaciones se vió disminuido debido a que la pandemia global nos condujo a trabajar de manera remota la mayor parte del año.

Consumo energético dentro de la organización

302-1>

Consumo de energía en KW/hora

— 2017 (año base) — 2020



Emisiones

¿Por qué es material?

103-1> Reconociendo que el desarrollo económico se produce en el marco de los límites planetarios, priorizamos el Objetivo de Desarrollo Sostenible de la acción por el clima (ODS 13) dentro de nuestra estrategia.

¿Dónde se produce el impacto?

Nuestras emisiones se producen específicamente por: viajes corporativos en avión y transporte organizacional, consumo de energía en la empresa, consumo de gasolina corriente (por transporte de colaboradores) y recarga de extintores solkaflam.

La implicación de la organización en los impactos

No aplica.

¿Cómo se gestiona?

103-2> En 2018 incluimos el objetivo en nuestro BSC el objetivo de medir la huella de carbono. El cálculo de nuestra huella de carbono lo realizamos con un tercero indepen-

diente, cumpliendo en su totalidad el objetivo trazado en el BSC.

Políticas

Política integrada de la compañía y política Administrativa – Medio ambiente.

Compromisos

- Medir nuestra huella de carbono.
- Promover la movilidad sostenible para reducir emisiones por transporte organizacional.
- Promover el consumo de energía responsable.
- Compensar nuestro impacto organizacional de huella de carbono.

Objetivos y metas

- Lograr implementar entre nuestros colaboradores acciones de movilidad sostenible.
- Lograr colaboradores comprometidos con el consumo responsable de energía.
- Compensar nuestras emisiones mediante siembra de árboles nativos en lugares donde se garantice que sean reservas ecológicas.

Responsabilidades

- Todos los colaboradores se comprometen a optimizar el uso de los recursos de forma adecuada.
- El área administrativa se compromete a medir los consumos de energía y a promover en conjunto con el área de Comunicaciones de Salud y seguridad en el trabajo, campañas de consumo responsable de energía eléctrica.
- La compañía se compromete a generar mecanismos y proponer llamados a la acción para lograr mejores prácticas de movilidad sostenible.
- La compañía se compromete a compensar sus emisiones mediante siembra de árboles.

Recursos

Sistema de medición de consumo de energía, medición de huella de carbono con un tercero independiente, campañas de comunicación y concientización, sistema de medición de uso de transporte organizacional.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea ética y PQRs.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Campañas comunicativas y formativas.
- Política y plan de movilidad sostenible.
- Medición de huella de carbono.
- Programa de reconocimiento de Embajadores 10X en materia de Sostenibilidad.
- Uso de Plataforma de Sostenibilidad en la intranet.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

El Cambio climático es un reto de sostenibilidad que hemos decidido enfrentar con objetivos de reducción de emisiones basados en ciencia. El primer paso fue medir la huella de carbono para poder fijar una meta de reducción de emisiones el año siguiente.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Comprometidos con la sostenibilidad y el medio ambiente, se logró una reducción significativa del 20% en las emisiones de CO₂ con respecto al año base, especialmente derivado de un menor consumo de energía eléctrica y del control sobre todas las emisiones.

305-1>
305-2
305-3


Ciudad de Panamá
25.22 tCO₂
9.01%



Bogotá
117.76 tCO₂
42.04%

Medellín
121.25 tCO₂
43.32%

Huella de carbono total

279.92 tCO₂

Alcance 1: 16.07 tCO₂
Alcance 2: 25.81 tCO₂
Alcance 3: 238.04 tCO₂



Lima
15.96 tCO₂
5.61%

Dimensión social

| Empleo

¿Por qué es material?

103-1> Es indispensable para la corporación generar empleo de calidad, procurando experiencias altamente enriquecedoras para lograr contar con colaboradores buenos para el mundo y relevantes para la Cuarta Revolución Industrial, que nos permita materializar nuestra promesa de valor hacia nuestros clientes, la sociedad y el planeta.

¿Dónde se produce el impacto?

Causamos un impacto positivo en la economía de las regiones donde operamos, generando oportunidades de empleabilidad de calidad a estudiantes y egresados de carreras asociadas al sector de tecnología, proporcionando así estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo de competencias tanto técnicas como blandas.

La implicación de la organización en los impactos

Contribuimos a la economía a través de la generación de puestos de trabajo dignos y en constante crecimiento. Contratamos directamente a nuestros colaboradores.

¿Cómo se gestiona?

103-2> Contamos con un proceso de Selección y contratación, quienes se encargan de generar las mejores estrategias para la atracción y contratación del recurso humano y con el área de Desarrollo del talento con quienes se alinean para la creación y/o modificación de perfiles, construcción de competencias y la generación de experiencia memorable, enriquecedora y valiosa para nuestros colaboradores.

Así contempla Choucair a sus colaboradores dentro de sus grupos de interés:

- Propondemos para que la labor sea gratificante, creando experiencias, modelos, espacios, procesos, conversaciones y estructuras diseñadas e implementadas para impulsar su evolución en las esferas que comprenden el ser humano y se sumen a lograr el propósito de Choucair.

- Forjar ciudadanos del mundo y profesionales digitales que puedan habilitar sus talentos y capacidades para ponerlos al servicio del planeta, la sociedad, la economía y Choucair. * Armonizar su propósito con el de Choucair para lograr a través de sus acciones una compañía pertinente para una Economía Consciente.

- Nos solidarizamos con nuestro colaborador cuando esté enfrentando situaciones difíciles, se hará lo posible para proteger su bienestar. Por esto la Compañía indica a sus colaboradores que, si tiene algún problema de seguridad o calamidad grave, piensen primero en acudir a Choucair.

- Proporcionamos un trabajo digno en un ambiente seguro y confortable, para desarrollar todo su potencial.

- Igualmente, en nuestro enfoque como Empresa B, somos conscientes de que para ser consistentes también debemos contar con Colaboradores buenos para el mundo, por eso vinculamos a nuestros colaboradores en todos los temas de sostenibilidad y nos unimos a ellos en las causas por el planeta y la sociedad que mueven su corazón.

- En Choucair trabajamos diariamente para brindar herramientas a nuestros colaboradores que les permitan ser Ciudadanos del mundo, Profesionales digital y que estén bien en la compañía.

Políticas

Política integrada de la compañía, política de contratación y Manifiesto Choucair.

Compromisos

- Choucair se compromete a generar empleo de alta calidad, propendiendo por la dignidad, desarrollo y óptimo crecimiento de las personas que contrata.

- Choucair es incluyente y está comprometido con los nuevos talentos en brindarles su primera oportunidad laboral mediante la contratación de profesionales en formación, contamos con una cuota de aprendices a los cuales acompañamos y realizamos entrenamiento para que se conviertan en los mejores tester al culminar su práctica la cual denominamos Semilla Choucair.

- La selección de personal se realiza mediante la correcta solicitud y el despliegue del perfil requerido.

- Las contrataciones en la corporación se realizan conforme a la normatividad y a los beneficios extralegales que manejamos para todos los colaboradores de la corporación.

- La selección y contratación que manejamos es incluyente.

Objetivos y metas

- Seleccionar los colaboradores correctos para cada cargo de la compañía, de tal forma que contemos con el mejor talento humano para generarle valor al cliente y a nuestros stakeholders.

- Lograr colaboradores buenos para el mundo, ciudadanos globales y profesionales digitales que aporten al cumplimiento de los ODS y a la transformación digital exitosa de las compañías .

- Lograr que nuestros colaboradores sean altamente competitivos a través de los programas de formación y desarrollo que les brinda la compañía.

Responsabilidades

Selección y Contratación: Realizar la mejor y oportuna atracción de personal, sin ningún tipo de exclusiones por factores diferenciales, dando siempre prioridad al ser y valorando la diferencia como una oportunidad para la compañía y sus integrantes.

Estar Bien: Brindar a los colaboradores óptimas condiciones de trabajo, adicionales a las establecidas por la ley que generen bienestar, satisfacción y un ambiente laboral agradable, impactando positivamente a toda nuestra zona de influencia y generando sentido de pertenencia por la compañía.

Relaciones Laborales: Asegurar que nuestra Compañía cumpla con las políticas y la legislación laboral vigente en cada una de sus sucursales, conceptualizando y aplicando la facultad disciplinaria preventiva y sancionatoria, con el fin de ofrecer asesoría, mejoramiento e iniciativas de retroalimentación positiva para mejorar el ser, hacer, y

saber de todos nuestros colaboradores

Recursos

Equipo de Selección y contratación, plataformas online de reclutamiento nacionales e internacionales, convocatorias y marca empleadora en redes sociales y eventos offline, convenios con universidades e instituciones de formación, ferias de empleo con entidades del sector, página web de la compañía, sistema de reconocimiento a colaboradores, modelo de Competencias corporativas y modelo de Liderazgo.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea ética, PQRs y Comité de Convivencia.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Programa Choucair más cerca, el cual le da la oportunidad de empleo a personas de otras regiones y países, además de ayudarlo en los trámites.

- Programa Semilla Choucair: formación de testers desde su etapa práctica.

- Practicantes lectivos: patrocinio a estudiantes de 10-11 grado que cursen media técnica en áreas de la tecnología, con el fin de potenciar el interés de continuar por esta línea de formación académica después de culminar sus estudios de bachillerato

- Programa ExperTIC en colaboración con Intersoftware, donde participamos como patrocinadores, mentores y contratamos a jóvenes que fueron beneficiarios de formación en TICs dentro del programa.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

- Se cuentan con indicadores del proceso de selección y contratación y los análisis pertinentes. Se realizan reuniones quincenales para validar oportunidades de mejora y toma de decisiones.

- Se cuentan con indicadores propios del área de Gestión del Talento Organizacional.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Durante el 2020, ratificamos nuestro objetivo de asegurar que Choucair cumpla las políticas y la legislación laboral vigente, liderando el proceso de actualización de las herramientas para la gestión de los procesos de Diseño Organizacional y compensación, generando estrategias para la contratación laboral, soporte jurídico y desvinculación laboral, aportando con esto experiencias enriquecedoras para lograr contar con colaboradores y excolaboradores buenos para el mundo y relevantes para la cuarta revolución industrial.

#Plancovid19

En el marco del reto #plancovid19, gestión laboral propendió por el cuidado de la salud de los colaboradores y sus familias, fijando de la mano con nuestros partners jurídicos los lineamientos de creación de los protocolos de bioseguridad de cada una de sus sedes, asegurando que las decisiones tomadas por la Compañía fueran sustentadas por normas actualizadas de acuerdo con cada uno de los decretos de emergencia y aislamientos, a la vez, apoyamos y brindamos un marco legal a las iniciativas de donaciones en dinero, disminución de aportes pensionales, desvinculaciones responsables y modificación de jornadas laborales y disminución de salarios voluntarios, capacitación a los colaboradores y sus familias sobre los diferentes beneficios otorgados por los gobiernos y entidades privadas sobre alivios financieros y el manejo adecuado de traslado de nuestros colaboradores en las diferentes ciudades con el fin de que nuestros clientes siempre recibieran el mejor servicio, inclusive en tiempos de restricción absoluta de movilidad.

19

Actividades enfocadas en brindar mayor calidad de vida y bienestar a nuestros colaboradores y sus familias.



75,97%

Porcentaje positivo de participación en las actividades de Estar Bien

Celebraciones fechas especiales

- Homenaje día de la mujer
- Taller de mamás
- Celebración amor y amistad
- Halloween
- Día de la Independencia
- Día de la Canción Criolla



Rituales Choucair

- Día del Tester
- Cumpleaños Choucair
- Florezcamos Juntos
- Novenas Navideñas
- Ritual Fin de Año

Desarrollamos acciones en pro del cuidado de la mente, la armonía familiar y lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral durante el Trabajo en Casa.

Realizamos actividades enfocadas en el cuidado del cuerpo y la mente un estándar promedio de participación por parte de los colaboradores:

- Pausas Activas Saludables.
- Yoga Corporativo
- Hora de cuento para niños.
- Agenda académica niños.

Como foco de acción para promover el cuidado de la mente, las buenas prácticas y el reconocimiento y refuerzo de nuestro protocolo de bioseguridad, desarrollamos las siguientes acciones:

- Activación de asesorías psicológicas virtuales a nivel corporativo desde marzo 2020.
- Acompañamiento virtual y presencial a cada uno de los colaboradores que debían estar de forma física en instalaciones.
- Entrega de kits de autocuidado a los colaboradores que estaban en las instalaciones.

- Reconocimiento a nuestros Héroes Choucair. - 61 colaboradores reconocidos.

Gestión del clima laboral.

En las mediciones de clima semanal por medio de la metodología del semáforo, pudimos identificar que en su mayoría los colaboradores se sienten en un estado verde con el 68,95%, lo que hace referencia a que están felices, motivados y satisfechos.

|Capacidad Operativa

- En este año tan distinto y lleno de desafíos, Choucair se puso como objetivo y prioridad el sostener y proteger el trabajo de todos nuestros colaboradores, es así que se buscaron distintas alternativas, métodos y acciones para soportar la variabilidad del mercado y de nuestros clientes, conseguimos que 541 de nuestros colaboradores continuaran con su fuente laboral y recibiendo su salario regularmente, junto a esto logramos habilitar y gestionar las reasignaciones de los analistas que finalizaron proyectos en los distintos clientes, pudiendo distribuir y volviendo a asignar a estos 252 colaboradores .

- Con el fin de potenciar el desarrollo y crecimiento del talento interno habilitamos 35 convocatorias internas. Se logró incorporar e ingresar a 144 nuevos colaboradores a nuestra organización, además conseguimos un hito muy importante ya que logramos conseguir una disminución del 50% en la rotación voluntaria de nuestros colaboradores frente al año 2019.

- Dentro de las medidas por COVID se implementó la salida de vacaciones de los colaboradores que se encontraban sin asignación a sus proyectos, esto permitió y facilitó la reducción del pasivo vacacional en 1.808 días, logramos generar una optimización del 38% de las horas facturables, realizando una gestión y un acompañamiento a la operación para entregar herramientas y puntos clave para negociar con nuestros clientes y facturar las distintas horas.

- Este 2020 como equipo tuvimos un arduo trabajo estandarizando y generando mejoras en nuestros procesos internos, abordando un proyecto tecnológico y que permitió

el despliegue de la primera versión del Aplicativo de asignaciones, que es la nueva herramienta de Choucair que facilita la coordinación y el desarrollo de actividades orientadas a minimizar la operatividad en el proceso de asignación de colaboradores, permitiendo a los stakeholders tener una óptima gestión de sus solicitudes y la trazabilidad de los diferentes movimientos del colaborador.

- Frente al proceso de evaluación del periodo de prueba de nuestros colaboradores, se re estructuró en función a los 4 componentes claves para Choucair, ADN Choucair, valores, competencias y conocimientos técnicos.

- No solo buscamos contar con el mejor talento, sino que implementamos diferentes iniciativas para desarrollar a nuestros colaboradores confiando en sus capacidades y ayudándolos a obtener resultados por encima de sus propias expectativas, por ello se invirtieron alrededor de 46.342 horas de tiempo en formación de los colaboradores.

- Para Choucair los practicantes son generadores de cambio, por ello acompañamos el proceso de aprendizaje de 12 talentos nuevos que ingresaron a la compañía con el objetivo de fortalecer las buenas prácticas en su inicio laboral.

|Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Por qué es material?

103-1> Creemos en la labor bien hecha y sabemos que para lograrlo necesitamos ambientes de trabajo sanos y seguros, por eso en Choucair la Seguridad y la Salud es uno de los principios que guía nuestra labor, buscando la prevención de incidentes y accidentes; protegiendo y promoviendo la salud de los colaboradores, logrando mantener un bienestar físico, mental y social. La salud de los colaboradores y la seguridad es vital para que nuestra empresa pueda cumplir con su propósito

¿Dónde se produce el impacto?

El impacto se produce directamente en los colaboradores, manteniendo su seguridad y su salud en el ambiente de trabajo; lo que repercute positivamente en el desarrollo de la labor.

La implicación de la organización en los impactos

Garantizar y promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

¿Cómo se gestiona?

103-2> Choucair implementa y mantiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), buscando la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los colaboradores. Se quiere mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, conllevando a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) comprende tres procesos básicos: Medicina Preventiva y del Trabajo, Seguridad Ocupacional, Higiene Ocupacional. En Choucair buscamos básicamente: prevenir la enfermedad, promover y proteger la salud de los colaboradores

Políticas

Política integrada y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Compromisos

Lograr ambientes de trabajo sanos y seguros, por eso en Choucair la Seguridad y la Salud es uno de los principios que guía nuestra labor, buscando la prevención de incidentes y accidentes; protegiendo y promoviendo la salud de los colaboradores, buscando mantener un bienestar físico, mental y social.

Objetivos y metas

Este sistema se establece con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente y velando por la salud y el bienestar de los colaboradores.

Responsabilidades

- Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar y velar el cuidado integral de su salud física y mental.
- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.

- Observar y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Compañía.

- Informar oportunamente acerca de los peligros, riesgos latentes y condiciones de riesgo detectadas en su sitio de trabajo

- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen destinadas a prevenir los riesgos laborales y ambientales.

- Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Utilizar los equipos de confort ergonómico que le suministra la Compañía para el desempeño de la labor.

- Reportar inmediatamente todo incidente o accidente de trabajo.

- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los incidentes accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

- Hacer uso eficiente de los recursos para propiciar el cuidado del medio ambiente (Agua, Energía, Reciclaje, Papel, otros).

Recursos

Financiero: El presupuesto para el desarrollo de las actividades de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiental se encuentra definido por la Compañía anualmente, de acuerdo con el plan establecido.

Físico: La Compañía cuenta con los recursos básicos para las actividades de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiental, como son los equipos de oficina e instalaciones físicas de las sedes. Adicionalmente, cuenta con los recursos necesarios para la atención primaria de emergencias. Humano La Compañía cuenta con una Estructura cor-

porativa Choucair diseñada para soportar y encargarse de la coordinación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiental. Igualmente, cuenta con servicios externos de un centro médico especializado que realiza los exámenes médicos ocupacionales. Para garantizar el cumplimiento de la Política, el logro de los objetivos y el desarrollo del Sistema de Gestión de SST-A, se definen los requisitos en cuanto a educación y experiencia requerida en cada uno de los niveles de la Compañía. También se verifica la educación y experiencia de sus empleados al momento de seleccionar el personal nuevo, en las promociones y auditorías internas que se realizan anualmente.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Emergencias, Brigada de Emergencias y analista de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Medicina preventiva. Seguridad e higiene ocupacional.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

La evaluación del SGSST la realizamos por medio de la definición, estructuración y seguimiento de unos indicadores, de cada uno de los objetivos. La periodicidad en el seguimiento a estos indicadores depende de estos objetivos.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Cumplimiento del plan de SST: 95%

Indicadores de enfermedad profesional: 0%

Ausentismo: 1.8%

Indicadores de acoso laboral: 0%

Cero accidentes laborales, cero enfermedades laborales diagnosticadas, casos de Covid-19 con síntomas leves, apoyo y acompañamiento a los casos de Covid-19.

Disminución de los índices de ausentismo. Con relación a los incidentes y accidentes

en el año 2020 no se presentaron debido al autocuidado de todos los colaboradores, por lo que se realizan campañas para su prevención.

También tenemos un porcentaje muy bajo de incapacidades, teniendo diagnósticos muy leves y de los cuales nos recuperamos rápidamente, siendo una población muy sana y cuidadosa.

|Representación de los trabajadores en comités formales trabajador- empresa de salud y seguridad

403-1> El nivel al que los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad funcionan dentro de la organización.

- COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité de Emergencias.
- Brigada de Emergencias.

B. El porcentaje de trabajadores cuyo trabajo o lugar de trabajo sea objeto de control por parte de la organización y que estén representados por comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad. 11%

|Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

403-2> En el 2020 no se presentaron accidentes laborales ni diagnósticos de enfermedad laboral.

Los tipos de accidentes: No se presentaron accidentes laborales.

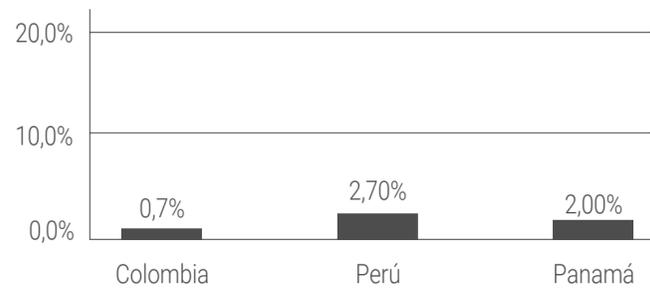
- Tasa de frecuencia de accidentes (TFA): 0%.

- Tasa de incidencia de enfermedades profesionales (TIEP): 0%.

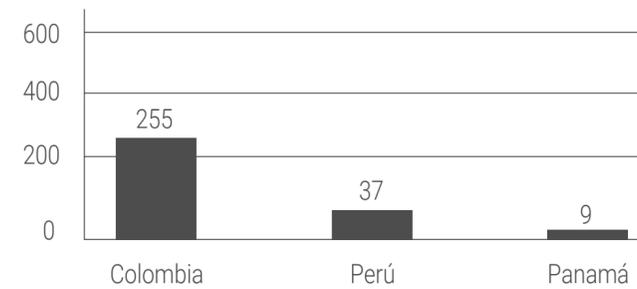
- Tasa de días perdidos (TDP): 0% .

- Tasa de frecuencia de ausentismo laboral (TAL): 1.8%.

Tasa de frecuencia de ausentismo



Ausentismo por incapacidades



Formación y enseñanza

¿Por qué es material?

103-1 > Somos una empresa de servicios basados en el conocimiento, para la cual la constante formación de sus colaboradores es uno de sus pilares. De otro lado también, en Choucair reconocemos que uno de nuestros grandes impactos positivos en la sociedad, es que formamos colaboradores con las habilidades para ser exitosos en la Cuarta Revolución Industrial, articulándonos con el Objetivo de Desarrollo Sostenible de educación de calidad (ODS 4).

¿Dónde se produce el impacto?

Diseñamos e implementamos un Modelo de Formación que busca impactar los empleados, clientes, proveedores, socios, familias y la comunidad en general. Definiendo los siguientes grupos objeto de formación y portadores de conocimiento:

· Empleados: definidos como aquellas personas que están vinculadas a la Compañía a través de un contrato laboral. Para ellos el proceso de formación se dinamiza a través

de Choucair Academy, Inducciones, capacitaciones offline y online, mentorías, feedback constante y tiene el objetivo de potenciar sus capacidades tanto técnicas como blandas para que sean profesionales altamente competitivos y relevantes en la Cuarta Revolución Industrial y aporten al cumplimiento de nuestra promesa de valor en los clientes, la sociedad y el planeta.

· Directamente relacionados con Choucair: La principal función de la Promoción-Extensión consiste en propender por la socialización del conocimiento generado, se pone en acción mediante diversas alternativas definidas. Estos planes se desarrollan en el marco de los procesos de Extensión y Promoción. Extensión: Se encarga de entregar conocimiento a terceras personas a acerca de Choucair y su oferta de productos y servicios para apoyar el crecimiento de la Compañía y fidelizar a los clientes actuales.

La implicación de la organización en los impactos

Generamos un impacto positivo directo en nuestros colaboradores y en su entorno cercano al fortalecer sus competencias tanto técnicas como blandas, a través de procesos formativos constantes dentro de la compañía para que sean ciudadanos globales y profesionales relevantes en la Cuarta Revolución Industrial.

¿Cómo se gestiona?

103-2 > Contamos con un Plan de Formación de nuestros colaboradores. Y a través de nuestra Plataforma de Sostenibilidad así como de nuestras redes sociales. También participamos activamente Digital School, una escuela validada por la industria local para el crecimiento de la base de talento que requiere la economía digital, enfocada en fortalecer habilidades de desarrollo de software en jóvenes que buscan su primer empleo .

Políticas

Política integrada y política de formación.

Compromisos

Existe un área de Gestión del conocimiento que está comprometida con diseñar planes de formación y desarrollo para nuestros colaboradores acordes con la Estrategia de la compañía y la necesidades del mercado, enfocados en el ser, el saber y el saber hacer.

Existe un compromiso desde la Unidad de Training con proveer planes de formación al mercado que ayuden a tener talentos TI más competitivos en la región y apalanquen la transformación digital de las compañías.

El área de I+D+i junto con Productos y Servicios, Gestión del Conocimiento, TI y agentes claves de liderazgo dentro de la Operación trabaja constantemente en el desarrollo de iniciativas que potencien y fortalezcan el talento de nuestros colaboradores y de jóvenes interesados por el sector de TI.

Objetivos y metas

- Tener un conocimiento de las necesidades reales de Desarrollo de los empleados para impartir formaciones que obedezcan a su cubrimiento.
- Garantizar que los recursos de Formación sean utilizados eficientemente.
- Lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo de la gente a través de la transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes, adquiridas en el proceso de formación.
- Promover la multiplicación del conocimiento a partir del compromiso asumido por cada una de las personas de la Organización.
- Facilitar el acceso al conocimiento cuando éste sea oportuno y se traduzca en beneficios de alto impacto para la compañía, sus colaboradores y el mercado.
- Presentar nuevas metodologías de Formación que fortalezcan la transferencia de conocimientos.
- Posicionar y promover los esquemas de conocimiento referentes a la ingeniería de software con el fin de fortalecer la industria TI y el valor que generan a las otras industrias.
- Desarrollar un modelo de competencias que ayude a nuestros colaboradores a emprender y fortalecer la ruta que los llevará a ser ciudadanos globales y profesionales competentes en la Cuarta Revolución Industrial.

Responsabilidades

- Gestión del Conocimiento y Aprendizaje se encarga de proporcionar los medios para realizar la transferencia de la experiencia y de conocimiento dentro de la organización, de modo que éste pueda ser compartido con otros miembros, para lograr que el conocimiento permanezca.
- El papel del área en la implementación del Modelo de Formación tiene como objetivo su perfeccionamiento en relación con el modelo de Gestión del Conocimiento, de manera tal que pueda darse el diseño y desarrollo de estrategias para la implementación de ambos para Choucair.
- El área de gestión del conocimiento tiene la responsabilidad del desarrollo de competencias y el estímulo a los colaboradores hacia la preparación profesional, con aplicación directa y orientada a los procesos internos de la Compañía e incorporación de nuevos saberes para Choucair.
- El área de Desarrollo corporativo está comprometida con la adecuada gestión del conocimiento corporativo y desarrolla modelos e implementa capacidades alrededor del BCT, articulando a otras áreas que permitan una más rápida adopción del conocimiento entre nuestros colaboradores para entregar mayor valor al cliente.
- El área de Choucair Training está comprometida con el desarrollo e implementación de Hubs de formación a la medida y con esquemas internacionales en Software Testing, competencias técnicas y blandas para nuestros colaboradores, clientes y sociedad.

Recursos

Equipo de Gestión del conocimiento, equipo de Training, equipo de Capacidad operativa, inducción y reinducción, capacitación básica operativa, planes de formación y desarrollo, Universidad Choucair, Choucair Academy (plataforma online en Moodle), conferencias y sesiones web con expertos de la compañía y/o externos, Hub de cursos y certificaciones internacionales y a la medida, de la compañía marcos de trabajo desarrollados alrededor del Business Centric Testing por las áreas de I+d+i junto con Desarrollo Corporativo, nuestra CEO, S y P, Unidades de Negocio, entre otros.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Choucair es una organización matricial y con una estructura jerárquica plana, por tanto, las quejas o reclamos referentes a los procesos de gestión se direccionan de manera directa a través del líder del proceso, por cualquiera de los medios de comunicación dispuestos para tal fin; línea telefónica, correo electrónico o mensajería instantánea Teams.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Creación de agenda académica como un portal de acceso para unificar las formaciones en academia Choucair.
- Se estructuró el programa de formación para los líderes en contexto del 2021.
- Ajuste y actualización de los contenidos de inducción Corporativa; de tal forma que se ajustaran más a las necesidades y particularidades de cada País.

Implementación de jornadas de Aprendamos juntos - competencias corporativas.

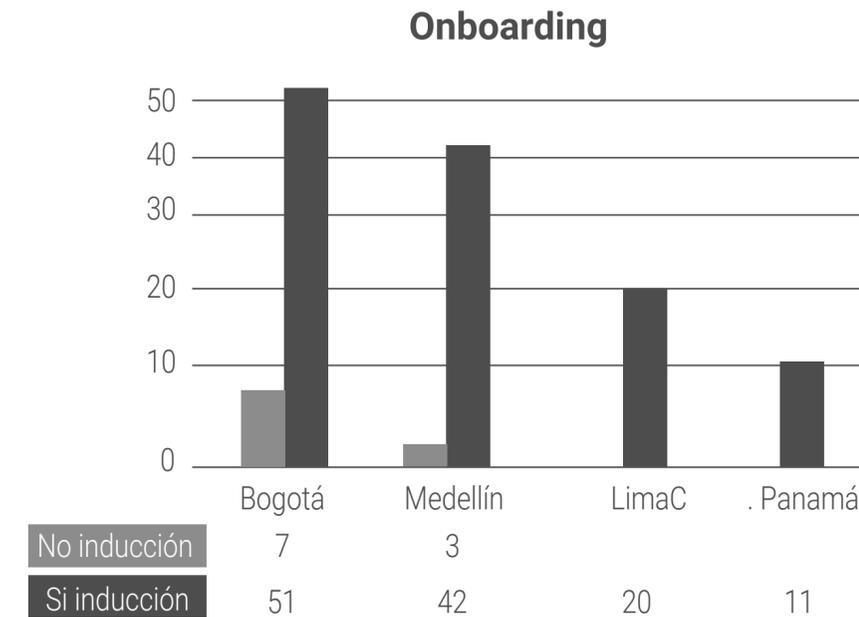
- Formación de los colaboradores que integran la operación en temas clave como Automatización, DevOps, Agilismo, Business Centric Testing, entre otros. Sumando esfuerzos entre la corporación y las unidades de negocio para que nuestros colaboradores sigan estando habilitados como profesionales de la Cuarta Revolución Industrial.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

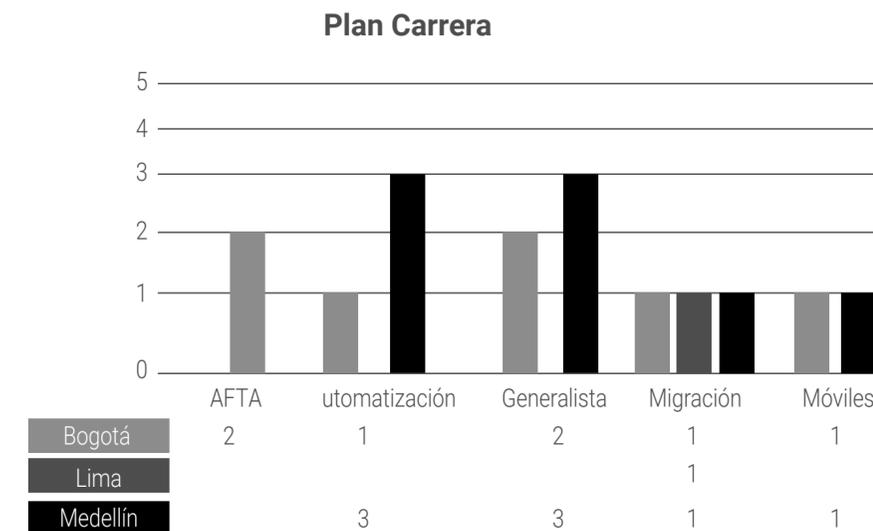
El Plan de Formación comprende una inducción básica que se hace al inicio de la relación laboral. Luego sigue una capacitación básica operativa, en la que se enseña la metodología Choucair. También contamos con una capacitación específica del cliente en el que participará el colaborador. Cada una de estas etapas cuenta con una evaluación en la que está involucrado el analista de entrenamiento con el Gerente del Servicio.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión.



En 2020 tuvimos 143 ingresos de los cuales 9 de ellos no participaron el proceso de inducción, porque pasaron de aprendiz a vinculado.

Los 10 colaboradores en, NO inducción, no asistieron a la inducción porque ingresaron de manera extemporánea y no fue posible coordinar con su líder una nueva fecha.



Durante el año 2020 se refleja una disminución de Analistas aprobados en el proceso de plan carrera, debido a la coyuntura de la Covid. Este proceso fue suspendido por la compañía a partir del 15 de Marzo.

| Actividades de Formación | Número de asistentes | Horas de Formación |
|--------------------------|----------------------|--------------------|
| Mentores | 100 | 7 |
| Visitas Universitarias | 21 | 2 |
| Total | 121 | 9 |

Durante el año 2020 se refleja una disminución de visitas de estudiantes universitarios, debido a la coyuntura de la Covid. Para este año solo hubo una visita virtual en donde participaron 21 estudiantes de la universidad de Sogamoso

|Diversidad e igualdad de oportunidades

¿Por qué es material?

103-1> En Choucair creemos en las personas más allá de los géneos, porque entendemos que los seres humanos nos definimos por muchos factores diferenciales más allá del sexo. Por eso asumimos el ODS 5, como una apuesta por la eliminación de todas las formas de discriminación, contra hombres o mujeres por razón de su sexo e invitamos a reconocernos desde la diversidad.

¿Dónde se produce el impacto?

Choucair tiene dentro de sus lineamientos la no contratación de población infantil y cuida que su cadena de valor tampoco lo haga a través de la verificación de la adhesión de sus proveedores al Pacto Global de la ONU.

La implicación de la organización en los impactos

Promovemos la contratación de nuestros colaboradores con base en las necesidades y objetivos de la organización y sin ningún tipo de discriminación por cuestiones diferenciales.

¿Cómo se gestiona?

103-2> Promovemos y exaltamos la diversidad en nuestra organización como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje tanto a nivel personal para nuestros colaboradores como a nivel de gestión y transferencia del conocimiento en nuestra organización. Promovemos el entendimiento de las diversas culturas que convergen en nuestra organización. Promovemos el respeto por la diferencia y la valoración de esta como una oportunidad de aprendizaje.

Promovemos la inclusión y la diversidad, buscando el enriquecimiento con el aporte de todos. Respetamos las ideologías, credos, orientaciones, identidades y cualquier factor diferencial de nuestros colaboradores.

Políticas

Política de diversidad.

Compromisos

Toda persona que ingresa a Choucair se compromete a respetar y a valorar las diferencias como una oportunidad de crecimiento personal, profesional y corporativo.

Objetivos y metas

- Tener cero quejas de discriminación.

- Lograr contar con equipos de trabajo diversos para el alcance de los objetivos organizacionales.

Responsabilidades

- Todos los líderes son responsables de promover y exaltar la diversidad en sus equipos de trabajo.

- El equipo de selección y contratación es responsable de contratar el talento de la compañía sin distinción alguno por razones de raza, sexo, género, religión, orientación sexual o cualquier factor diferencial.

Recursos

Reglamento interno de trabajo, Manifiesto Choucair. Programa Choucair Soy yo.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea ética y PQRs.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Programa Choucair soy yo.

- Traslados y/o estancias de nuestros colaboradores en las diferentes regiones donde operamos donde tienen la oportunidad de conocer las otras culturas que convergen en nuestra organización.

- Celebración y promoción de las fechas que son relevantes para las culturas de los países donde operamos.

- Realización de guías breves para entender la cultura de todas las regiones donde operamos.

- Programa Choucair más cerca.

- Programa ExperTIC.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Encuesta sociodemográfica. Reportes de contratación y promoción.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

- Le permitimos a nuestros colaboradores vivir una experiencia laboral en el exterior en aquellos países en los cuales Choucair tiene una inversión extranjera directa, con responsabilidades que les permita un crecimiento profesional, tales como desarrollar clientes actuales, buscar nuevos clientes, desarrollar nuevas capacidades que le agreguen valor a esos clientes alrededor del BCT.

- Propondemos por la permanencia y la reasignación de analistas sin que la terminación de proyectos afecte su vinculación laboral, logrando con ello una visión de diferentes tipos de negocios y la diversificación de sus conocimientos.

- Somos una compañía con sentido responsable que promueve la inclusión social, generando oportunidades equitativas en busca del bienestar social mutuo y global

| Trabajo infantil

¿Por qué es material?

103-1> Para Choucair es fundamental el respeto, la promoción y defensa de los Derechos Humanos y entiende, promueve y defiende la prevalencia de los Derechos de la niñez. En nuestra compañía entendemos que la sostenibilidad de nuestra organización depende también de que nuestra niñez crezca y se desarrolle en las condiciones adecuadas, porque esta será quien consuma nuestros servicios y/o lidere nuestra organización en el futuro. Somos una empresa buena para la sociedad y el planeta, que está adherida al Pacto Global de la ONU y cumple con los 10 principios que este estipula, dentro de los que está comprendido la erradicación del trabajo infantil.

¿Dónde se produce el impacto?

Choucair tiene dentro de sus lineamientos la no contratación de población infantil y cuida que su cadena de valor tampoco lo haga a través de la verificación de la adhesión de sus proveedores al Pacto Global de la ONU.

La implicación de la organización en los impactos

No aplica.

¿Cómo se gestiona?

103-2> Nos comprometemos con el cumplimiento y la promoción de los 10 Principios del Pacto Global de la ONU y por eso desarrollamos auditorías permanentes a los procesos de selección y contratación y nos aseguramos de que nuestra cadena de valor esté adherida y cumpla con los principios del Pacto Global.

Nos comprometemos con la abolición de cualquier forma de trabajo infantil en concordancia con el Pacto Global de la ONU y entendiendo el valor de la dignidad de nuestra niñez y la importancia de que crezcan en óptimas condiciones.

Políticas

Adhesión al Pacto Global, Políticas y lineamientos de contratación, Políticas y lineamientos para cadena de abastecimiento

Compromisos

Nos comprometemos a cumplir y promover el principio No. 5 del Pacto Global de la ONU: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Objetivos y metas

Cero denuncias por trabajo infantil en nuestra organización y su cadena de valor.

Responsabilidades

Todos nuestros colaboradores se comprometen a respetar, defender y promover los derechos de la niñez y su prevalencia sobre los de los demás.

Recursos

Adhesión al Pacto Global y reportes, auditorías a procesos de abastecimiento y selección y contratación, reglamento Interno de Trabajo.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea ética y PQRs.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Promovemos desde el ingreso a nuestra compañía el Reglamento Interno de Trabajo que incluye un capítulo donde expresa la prohibición de contratación de menores de edad.

- Evaluación de proveedores y aliados.

Auditorías periódicas a los procesos de contratación.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

Reporte al Pacto Global de la ONU. Formato de evaluación de proveedores y aliados sobre adhesión y observancia de los principios del Pacto Global. Auditorías.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Reporte al Pacto Global de la ONU. Formato de evaluación de proveedores y aliados sobre adhesión y observancia de los principios del Pacto Global. Auditorías.

Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil

408-1> Ninguna En nuestro Reglamento Interno del Trabajo contamos con un capítulo que expresa

la prohibición de que los menores no pueden ser empleados en la empresa. Durante la evaluación de nuestros proveedores de alto impacto también les pedimos que nos certifiquen su observancia de los Principios del Pacto Global, dentro de los está la prohibición del trabajo infantil.

Privacidad del cliente

¿Por qué es material?

103-1> El Propósito de nuestra empresa es generar tranquilidad y confianza en nuestros clientes para que sus modelos digitales cumplan sus objetivos de negocio y los sueños de sus usuarios finales. La privacidad de nuestros clientes es un elemento fundamental para que podamos materializar nuestro propósito

¿Dónde se produce el impacto?

En la adecuada gestión y la seguridad de nuestros clientes, su estrategia, su modelo de negocio, sus formas de gobierno, sus prácticas de calidad de software y sus proyectos TI de transformación digital.

La implicación de la organización en los impactos

Choucair genera un impacto directo sobre la privacidad del cliente, dado que tiene acceso a información confidencial sensible, por eso cuenta con políticas, lineamientos, buenas prácticas, procesos, auditorías permanentes y acuerdos de confidencialidad bilaterales estrictos para la buena gestión de la información. Además, Choucair causa un impacto positivo en la privacidad del cliente porque al probar sus aplicativos puede identificar posibles riesgos fugas o errores en la información que resguardan estas plataformas.

¿Cómo se gestiona?

103-2> Contamos con un proceso para la adecuada gestión documental de la información de los clientes. También contamos con acuerdos de confidencialidad

bilateral, que permiten proteger los derechos y deberes alrededor del uso de la información. Igualmente, en el contrato con nuestros colaboradores incluimos cláusulas que protegen la confidencialidad de nuestros clientes

Así se declara el Enfoque de gestión de la privacidad del cliente en el proceso de Gestión de la confidencialidad: Uno de los aspectos que más se valora en la compañía, es la confianza que tienen nuestros Clientes en nosotros, mucha parte de la confianza se logra con el cuidado con que manejamos la información y datos que el Cliente nos proporciona. Igualmente, la información de la compañía debe ser manejada con cuidado y bajo los lineamientos de seguridad establecidos. Siendo así, la confidencialidad un punto de vital importancia para la organización y por ende para sus integrantes.

Políticas

- Política integrada. Proceso de Gestión de Habeas Data.
- Política de tratamiento de datos personales acorde a la normativa de cada país donde operamos.

- Política de Gestión TI Seguridad de acceso a la información: El acceso a redes del cliente o de la compañía sólo debe hacerse a través de los medios provistos y autorizados para este fin. La cuenta de usuario es para uso personal e intransferible. Los empleados de la Compañía no deben publicar en sitios de internet o en cualquier otro medio información confidencial del cliente o de la compañía. El personal de la Compañía no debe reproducir, ni almacenar en medios que no estén autorizados, ni enviar e-mail y/o mensajes adjuntos con información confidencial de la Compañía y el cliente. La información del cliente o de la compañía no debe ser almacenada en medios portables. Si es necesario el uso de mensajes de correo electrónico para la divulgación de contraseñas, estas deberán transmitirse de forma cifrada.

Compromisos

- Toda persona que se vincule a la organización, debe mantener confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso, desde el ingreso hasta el retiro e incluso después de éste, tanto de la información de los clientes, empleados, proveedores, como de la Compañía, por eso toda persona que se vincula a la organización debe entender y firmar el contrato de trabajo, el cual contiene una cláusula específica de confidencialidad y el anexo de confidencialidad.

- Al empezar a laborar un empleado con un cliente, se le debe dar a conocer el contrato que rige el servicio, donde se estipulan las condiciones pactadas en materia de seguridad de la información y todos los documentos relacionados tales como: Políticas de seguridad y confidencialidad del cliente, Políticas administrativas del cliente, Políticas de ingreso a las instalaciones del cliente (en caso de ser personal In house), entre otros. Es responsabilidad del empleado, al ingresar a un cliente conocer, entender y aplicar los lineamientos de seguridad de la información.

- No se puede divulgar por ningún medio la información de los proyectos o la información relacionada a salarios, estrategias, metodología, asuntos administrativos y/o todo lo relacionado con la Compañía, los empleados, los proveedores o el cliente, a personal no autorizado bien sea por el cliente, proveedor o por la Compañía.

- No se debe hablar, publicar o suministrar información confidencial de la Compañía, empleados, proveedores y/o Clientes a una persona externa, como: Empresas, trabajos de Universidad u otros entes, sin la expresa autorización de CEO. Específicamente con

los clientes (analistas, desarrolladores), no se debe comentar ningún asunto pertinente al negocio, ni sobre algún tema diferente al relacionado con el proyecto, debemos cumplir con nuestro trabajo con respeto, ética, confidencialidad y profesionalismo.

Objetivos y metas

- Resguardar estrictamente la privacidad del cliente en todo el proceso de relacionamiento con Choucair y hasta después del mismo.

- Tener cero quejas y/o reclamos por asuntos de privacidad del cliente.

Responsabilidades

- Todos y cada uno de los integrantes de Choucair Testing son responsables de la seguridad en la privacidad del cliente, y esto se asume desde la firma del contrato.

- Existe un área de Cumplimiento encargada de asegurar, a través de procesos, auditorías y promoción de campañas informativas y preventivas, la privacidad del cliente.

- Existe un área de TI responsable de hacer cumplir los lineamientos de seguridad de la información en el manejo de los dispositivos electrónicos y aplicativos, tanto del cliente como de la misma compañía.

Recursos

- Acuerdos de Confidencialidad.

- Lineamientos de Confidencialidad.

- Reglamento Interno de Trabajo.

- Matriz de riesgos.

- Auditorías.

- Matriz de control de repositorios y de acceso a la información.

- Lineamientos de seguridad de la Información de TI.

- Lineamientos de seguridad y confidencialidad en el uso de Hardware y Software.

- Herramientas de control de uso de correo electrónico y de repositorios.

- Control y registro de bases de datos y formato digital de autorización de Habeas Data para envío de información.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

- PQRs y correo de Habeas data por país.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Firma de acuerdos de confidencialidad con el cliente desde el inicio de la relación contractual.

- Firma de acuerdos de confidencialidad con el colaborador frente a la privacidad del cliente y de Choucair, desde el inicio de la relación contractual.

¿Cómo se evalúa?

103-3> Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión:

- Se realizan revisiones de que la información se encuentre debidamente almacenada con regularidad, por parte de Gestión Documental.

- Desde Cumplimiento, junto con nuestros abogados, revisamos la información relacionada con la confidencialidad cada vez que llega un cliente nuevo a la empresa.

- Se implementan herramientas y operaciones de control y supervisión por parte del área de TI.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

• 0 quejas, reclamaciones u observaciones respecto del manejo de la privacidad de la información de nuestros clientes.

• Se implementaron oportunidades de mejora para el proceso de seguridad de la información teniendo como criterio de referencia la NTC ISO 27001.

• Construcción del Curso de Product Owner en Choucair Academy, el cual es prerrequisito para el inicio de un proyecto.

|Reclamaciones fundamentales a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

418-1> No registramos ninguna reclamación de ninguna índole relacionada a la privacidad o pérdida de datos de nuestros clientes.

|Ingeniería de Procesos

• Se realiza la primera visita de seguimiento por parte de Bureau Veritas NTC-ISO 9001:2015 con cero hallazgos de no conformidades, reafirmando nuestro compromiso con el mejoramiento continuo.

• Rediseño de procesos críticos de la compañía tales como: soluciones, capacidad operativa, diseño de estructura, cursos y certificaciones, auditoría interna.

• En la evaluación de sostenibilidad de empresas B por parte de uno de nuestros clientes obtuvimos una calificación sobresaliente, resaltando el compromiso de la organización en categorías como trabajadores, comunidad, gobernanza y medio ambiente.

• Se organizó el procedimiento de Gestión de políticas, así como también se revisó que las políticas corporativas vigentes sean idóneas y adecuadas para poder ser aprobadas.

• Definición del marco de trabajo para la gestión de los proyectos de tecnología, así como también la parametrización de una herramienta que permitiera evidenciar la gestión y la velocidad de los proyectos de desarrollo.

|Reconocimientos y publicaciones en medios de comunicación masiva y especializados

• Nuestra CEO siguió de manera exitosa su aporte como jurado del concurso Cartier women para Latinoamérica, que promueve el emprendimiento de mujeres de la región.

• Participamos como mentores de Mujeres empresarias de la red Met Community en Colombia.

• Tuvimos un total de 8 publicaciones 5 en medios masivos de cobertura nacional en Colombia, uno en un medio internacional, Agencia de noticias EFE; 1 en medio especializado, Revista ENTER y 1 en medio masivo regional El Nuevo Día.

- Nuestro programa de 10m a 10x mereció el reconocimiento de redes de fortalecimiento e inspiración empresarial como los que promueve Comfama o Sistema B en Colombia, por eso estuvimos compartiendo nuestro modelo con otras compañías en estos espacios.

- Aunamos esfuerzos de talento y capacidades como compañía para formar a las empresas y a las Pymes en las oportunidades de reactivación económica que ofrece el nuevo entorno digital, a través de diferentes charlas y participación en espacios intersectoriales.

 **Economía digital, clave para superar la emergencia**
Mientras muchos ven el presente como un escenario complejo para el mundo, María Clara Choucair, CEO de Choucair Testing, tiene claro ...
31 may. 2020



 **La pandemia por covid-19 ha acelerado el proceso de digitalización de la banca**
... para entregar ayudas del Estado, según afirmó Juan Manuel Calvache, gerente de I+D+i en Banca de Choucair Testing, lo que ha generado ...
9 jun. 2020



 **Estas son las transformaciones digitales que ha dejado la pandemia en los bancos**
Según el equipo de investigación, desarrollo e innovación de banca de Choucair Testing, la compañía colombiana que hace las pruebas de ...
12 jun. 2020



 **Conversatorio: Mujeres, emprendimiento y tecnología ...**
... María Clara Choucair, fundadora de la empresa de ingeniería de software Choucair Testing y Dina Rodríguez, directora de Economía Digital ...
24 sep. 2020



Posicionamiento de marca

- Logramos más de 55 mil visitas únicas a nuestro sitio web y más de 49 usuarios nuevos entraron a nuestra web

- Nuestra página web comenzó a generar conversiones logrando un total de 32 leads para nuestras unidades de negocio.

- Logramos diseñar el Toolbox interno en un 80%.

- Actualizamos la imagen en las presentaciones tanto internas como externas, custodiando que se respete la identidad visual de Choucair y que el mensaje sea claro y apropiado.

- Logramos un incremento del 28% en el número de seguidores en LinkedIn (nuestra red social priorizada por la naturaleza B2B de nuestro negocio) terminando el año 2019 en 7.400 seguidores. Los seguidores con los que cuenta nuestra cuenta actualmente son 10.280

- Logramos generar campañas para DPM que apoyan su estrategia de negocio, generando así más de 100 interacciones en redes a través de la campaña

- Se llevaron a cabo campañas para CPT que aportan a su estrategia de negocio, acumulando un total de 138 inscritos al evento y generando así más de 100 interacciones en redes a través de la campaña.

- Generamos espacios (5) de formación a nuestros colaboradores logrando un total de 511 inscritos.

- Se generó contenido de valor a través de nuestras áreas de conocimiento por medio de más de 14 webinar y charlas virtuales propias o colaborativas.

- Participamos en espacios de conversación colaborativa abiertas al público a través

de webinar o charlas virtuales, en conjunto con empresas como ASUG Colombia, Credicorp, Cámara del Pacífico, UniMinuto, Sistema B, Neotys, Natura, MET Community, Brightest, Creame Incubadora de Empresas, RENATA Colombia, ISQI, Universidad del Rosario, Digital School Colombia, Endeavor Colombia.

- Posicionamos marca generosa al realizar o participar en más de 8 charlas virtuales a través de nuestra área de Training.
- Nuestra compañía salió en medios de comunicación como Portafolio, La República, RCN Radio, Credicorp Canal Digital, LatimPyme y Blue Radio.com (todas con noticias positivas sobre tecnología, emprendimiento de la mujer e innovación)
- Generamos un total de 10 campañas en Facebook e Instagram para el área de Training, a través de las cuales recibimos 7706 clicks a las páginas de aterrizaje a través de pauta digital

PQRS

- Se implementa un nuevo CRM que permite la centralización comercial, en el proceso de preventa, para el negocio, logrando mejorar la trazabilidad del histórico de la relación con leads y clientes.
- Se incorpora y crea, en el CRM, el proceso de PQRS en el cual permite identificar oportunidades de mejora de cara al cliente.
- Se generaron 526 Leads para nuestras unidades de negocio de los cuales 337 se entregaron a Cursos y 189 a las UEN.
- No se reciben quejas ni reclamos por el canal tradicional (web). Este medio se está desarrollando más pa

Plataforma de Sostenibilidad

En Choucair la sostenibilidad es un eje primordial en nuestro ADN. Reconociendo el poder transformador de la empresa en la sociedad, nuestra estrategia es ser relevantes en un planeta que cambió, generando valor de forma compartida para nuestros accionistas, para la sociedad y el planeta, articulados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Tabla de contenido GRI

| CONTENIDOS | PÁGINA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| GRI 102: Contenidos Generales 2016 | |
| Perfil de la organización | |
| 102-1 Nombre de la organización | 4 |
| 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios | 4 |
| 102-3 Ubicación de la sede | 4 y 5 |
| 102-4 Ubicación de las operaciones | 4 y 5 |
| 102-5 Propiedad y forma jurídica | 4 |
| 102-6 Mercados servidos | 4 |
| 102-7 Tamaño de la organización | 5 |
| 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 5 |
| 102-9 Cadena de suministro | 8 |
| 102-12 Iniciativas externas | 9 |
| 102-13 Afiliación a asociaciones | 9 |
| Estrategia | |
| 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | 10 |
| 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades | 12 |
| Ética e integridad | |
| 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta | 12 |
| Gobernanza | |
| 102-18 Estructura de Gobernanza | 13 y 14 |
| 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales | 15 |
| 102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales | 15 |
| 102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | 12 |
| Prácticas para la elaboración de informes | |
| 102-40 Lista de grupos de interés | 17 |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | 17 |
| 102-47 Lista de los temas materiales | 17 |
| 102-48 Reexpresión de la información | 17 |
| 102-49 Cambios en la elaboración de informes | 17 |
| 102-50 Periodo objeto del informe | 17 |
| 102-51 Fecha del último informe | 17 |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes | 17 |
| 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | 17 |
| 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI | 12 |
| Serie 200 (temas económicos) | |
| Desempeño económico | |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | 18 |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | 18 |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 20 |
| Anticorrupción | |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | 21 |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | 21 |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 23 |
| 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 23 |

| | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Competencia desleal | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 23 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 23 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 24 |
| Serie 300 (temas ambientales) | | |
| Materiales | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 25 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 25 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 27 |
| Energía | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 27 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 27 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 28 |
| 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 29 |
| Emisiones | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 29 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 29 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 30 |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 30 |
| 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 30 |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 30 |
| Serie 400 (temas sociales) | | |
| Empleo | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 31 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 31 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 32 |
| Salud y seguridad en el trabajo | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 34 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 35 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 36 |
| 403-1 | Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad | 36 |
| Formación y enseñanza | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 37 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 37 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 39 |
| Diversidad e igualdad de oportunidades | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 40 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 40 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 41 |
| Trabajo infantil | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 41 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 41 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 42 |
| 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil | 42 |
| Privacidad del cliente | | |
| 103-1 | Explicación del tema material y su Cobertura | 42 |
| 103-2 | El enfoque de gestión y sus componentes | 42 |
| 103-3 | Evaluación del enfoque de gestión | 43 |
| 408-1 | Reclamaciones fundamentadas sobre privacidad del cliente | 44 |



 Choucair Testing S.A.

 Choucair Testing S.A.

 @TestingChoucair

 Choucairtesting

