



CHOUCAIR®

Business Centric Testing

#ProbamosUn
MundoMejor

**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD | 2021**

PARTICIPANTES



María Clara Choucair Cárdenas
CEO

Edwin Alexander Pérez
SBU Finance Director

Rocío Virginia Palmett Plata
SBU Enterprise Director

Carolina Quintero Lalinde
Talent Development Manager

Daniel Muñoz Jiménez
Chief Financial Officer

Compilación y redacción:
Natalia Estefanía Botero Correa
Corporate Communications Head

Diseño y diagramación:
Andrés Felipe Colorado Alzate
Creative Analyst

TABLA DE CONTENIDO

Carta de la CEO.	4
Nombre de la organización.	7
Actividades, marcas, productos y servicios.	7
Ubicación de las sedes y operaciones.	8
Propiedad y forma jurídica.	9
Mercados servidos.	9
Tamaño de la organización.	10
Business Centric Testing.	11
Portafolio de Capacidades.	12
Cadena de suministro.	13
Iniciativas externas.	14
Afiliación a asociaciones.	14
Declaración Pacto Global de la ONU.	14
Impactos, riesgos y oportunidades.	15
Declaración para la elaboración de este informe.	16
Valores corporativos.	16
Estructura de gobernanza.	16
Estructura corporativa.	17
Responsabilidades a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	17
Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	17
Lista de Grupos de interés.	18
Prácticas para la elaboración de este informe.	19
Lista de temas materiales.	21
Dimensión económica.	22
Desempeño económico.	23
Anticorrupción.	26
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con corrupción.	29
Competencia Desleal	29
Dimensión ambiental.	31
Materiales.	32
Energía.	34
Consumo energético dentro de la organización.	36
Emisiones	37
Dimensión social.	40
Empleo.	41
Seguridad y salud en el trabajo.	44
Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de sst.	47
Formación y enseñanza.	47
Diversidad.	51
Trabajo infantil.	53
Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil.	54
Privacidad del cliente.	54
Reclamaciones sobre privacidad del cliente.	57
Mercadeo y Comunicaciones	58
Tabla de contenidos GRI.	59
Anexos:	
1. Estados financieros, notas y dictamen.	

CARTA DE LA CEO

Informe de la Junta Directiva y Representante Legal

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 2021. 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

En 2021 mantuvimos nuestros niveles de servicio y atención con nuestros clientes que reforzaron sus estrategias digitales ante las demandas de un mercado acelerado por la pandemia.

Lo anterior nos permitió iniciar la recuperación de los ingresos perdidos durante el 2020 enfrentando un fenómeno de rotación a nivel mundial que puso a prueba la capacidad de la compañía en retener a su talento y lograr el crecimiento esperado.

Desde las cuentas del gasto para el 2021 evidenciamos un incremento, dado que en el 2020 tuvimos algunos ahorros no sostenibles en el corto plazo. Sin embargo la compañía logró su objetivo de generar utilidades, con una caja positiva sin endeudamiento financiero.

Dando cumplimiento a la normatividad, Choucair implemento los sistemas de SAGRILAF (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo) y PTEE (Programa de Transparencia y Ética Empresarial), buscando robustecer los controles y transparencia en los procesos de la compañía.

Continuamos con la implementación de la estrategia en nuestros clientes resolviendo sus problemas relacionados con la confianza en sus activos digitales, a través del BCT (Business Centric Testing) y mantuvimos la disponibilidad de nuestros equipos en el cliente para asegurar su operación 24/7.

Terminamos el año con una base de 49 clientes en todos los países y expandimos nuestros servicios en el sector bancario y financiero con dos importantes clientes en Colombia; uno del sector asegurador en Perú y uno del bancario en Panamá. Participamos desde etapas tempranas en la configuración de servicios para empresas en los denominados días sin IVA, en Colombia, entre otras ocasiones de consumo, lo que les permitieron a las empresas atendidas superar las metas de ventas; además profundizamos nuestras capacidades en las empresas de retail y comercio; e incursionamos en el mundo de los videojuegos con compañías que incorporan temas de realidad virtual y gamification con quienes pudimos configurar un servicio de pruebas de accesibilidad.

Mantuvimos el empleo de calidad y aumentamos en un 20% nuestra base de colaboradores en todos los países donde operamos, para consolidarnos como una Compañía con un alto compromiso frente al empleo como motor de la reactivación económica en Colombia y el mundo.

Garantizamos el trabajo en condiciones dignas y con altos estándares de bioseguridad, a través de

protocolos de prevención y atención frente al covid-19. Continuamos con la modalidad de trabajo remoto en un 90%, con lo cual preservamos la salud de nuestros colaboradores y sus familias. Además, le dimos continuidad a nuestro propósito de Probar un Mundo Mejor, de 10 metros a 10x; y en conjunto con nuestra mentalidad Lean y la certificación como Empresa B, desarrollamos un marco para ser ciudadanos globales buenos para el mundo.

Continuamos en una senda de expansión y crecimiento al realizar una exploración de mercado para iniciar operaciones en Norteamérica y Canadá. Evaluamos opciones en dos economías desarrolladas con un alto potencial en el área de ingeniería de software y pruebas.

Situación económica

En relación con la sostenibilidad financiera cerramos el año 2021 con unos activos por \$19,345 millones, unos pasivos por \$6,831 millones y un patrimonio de \$12,508 millones es decir un crecimiento del patrimonio del 12% frente al año anterior, producto de la generación de utilidades por \$1,733 millones.

Se destaca, que la compañía continua sin endeudamiento financiero gracias a una generación de caja positiva al cierre del 2021.

El indicador de Ingresos x Empleado paso de \$5.8millones (enero 2021) a \$6.8millones (diciembre 2021)

Objetivos

Establecimos nuestros objetivos a través de la metodología OKR (Objectives and Key Results), objetivos e indicadores medibles en el tiempo, que implementamos en toda la Compañía, que nos permitirá enfocarnos en mantener nuestra solidez y el crecimiento continuo de nuestra operación en todos los países; asegurar la rentabilidad y cumplimiento del EBIDTA, así como el revenue por empleado; y procurar el crecimiento de ingresos operacionales corporativos.

Este año desplegaremos una apuesta comercial agresiva enfocada en ampliar nuestra base de clientes nuevos y mantener los actuales, todo ello impulsado por nuestro interés de generar valor a través del BCT (Business Centric Testing), que permite resolver los problemas de los clientes relacionados con la confianza en sus activos digitales (plataforma, aplicativos, productos y servicios soportados por tecnología). De esta manera nos convertimos en un aliado para nuestros clientes al ayudarles a cumplir sus objetivos de negocio y evitar pérdidas de dinero o de oportunidad de salida al mercado.

Con el hito de la constitución de la nueva filial en Canadá, nuestro objetivo es iniciar la operación para el segundo trimestre del 2022, y consolidar el nombre de Choucair Solutions a través del BCT y no solo a través de pruebas, comportándonos como una startup.

Consideramos que la tecnología es un habilitador del negocio y para ello se tiene estimado lanzar la primera versión del proyecto Turbocycle en el tercer trimestre del 2022 que busca generar eficiencia en el proceso de automatización en los clientes, y generar un diferencial en el mercado.

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 2021

Desde el cierre de ejercicio del 2021, 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

Durante el 2021, es pertinente mencionar la incorporación al órgano de administración de un gerente comercial buscando un mejor posicionamiento y nivel de relacionamiento en los clientes, mejorar el proceso y aumentar la agresividad comercial.

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 existe (1) proceso judicial admitido en contra de la organización dentro de la jurisdicción laboral Colombia, que se encuentra activo, en trámite y la espera del recibir traslado de la reforma de la demanda inicial. Este se encuentra radicado en el juzgado 1 civil del circuito de Medellín bajo el radicado Nro. 05001310500120210003800.

Anexos

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,



Maria Clara Choucair Cárdenas

Representante Legal - Choucair Cárdenas Testing S.A.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

102-1> | NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

Choucair Cárdenas Testing S.A.

102-2> | ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

¿Cuál es nuestro propósito?

Nuestro propósito (misión o job to be done) 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 (siendo buena para el mundo).

¿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.

¿Cómo?:

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 (siendo Buenos Para el Mundo). digitales cumplan sus objetivos de negocio y los sueños de sus usuarios finales, siendo buenos para el mundo

ODS seleccionados por Choucair*





Canadá

Toronto: Toronto: 150 King Street West, Suite #200
Toronto, ON M5H 1J9 -
Canadá



Costa Rica

Operación remota
desde Medellín



Panamá

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



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.

102-5> | PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

Choucair Cardenas Testing S.A. es una sociedad anónima constituida conforme a la legislación colombiana, que ha construido empresa por 23 años. La empresa es de participación cien por ciento privada.

102-6> | MERCADOS SERVIDOS

Nuestra sede directa es en Colombia; tenemos operación en Perú y Panamá. Sin embargo, y gracias a que hemos desarrollado capacidades para trabajar remotamente, podemos ofrecer una configuración del servicio en diferentes partes del mundo.

Clientes



Bancos que se encuentren en un alto grado de adopción tecnológica y/o 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, entre otras.

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.

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

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN



588

506 permanentes
82 a término fijo

1 medio tiempo
587 tiempo completo



20

15 permanentes
5 a término fijo
20 tiempo completo



34

3 permanentes
31 a término fijo
34 tiempo completo



642



381



261



535 operación



107 administrativos

Nivel Gerencia: 31



16



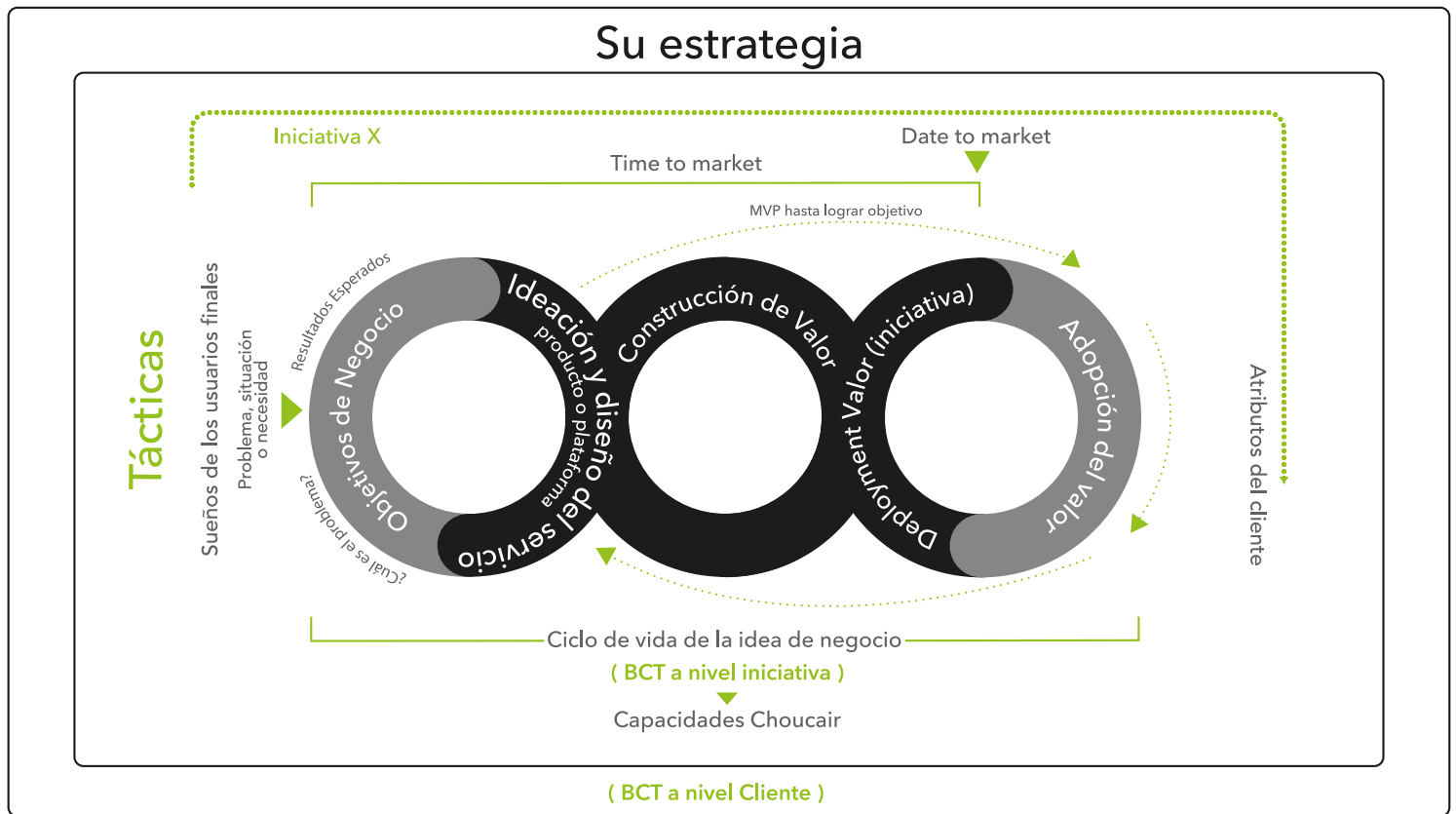
15

10

Tres actividades son desarrolladas 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.

Nota: Cifras a diciembre de 2021

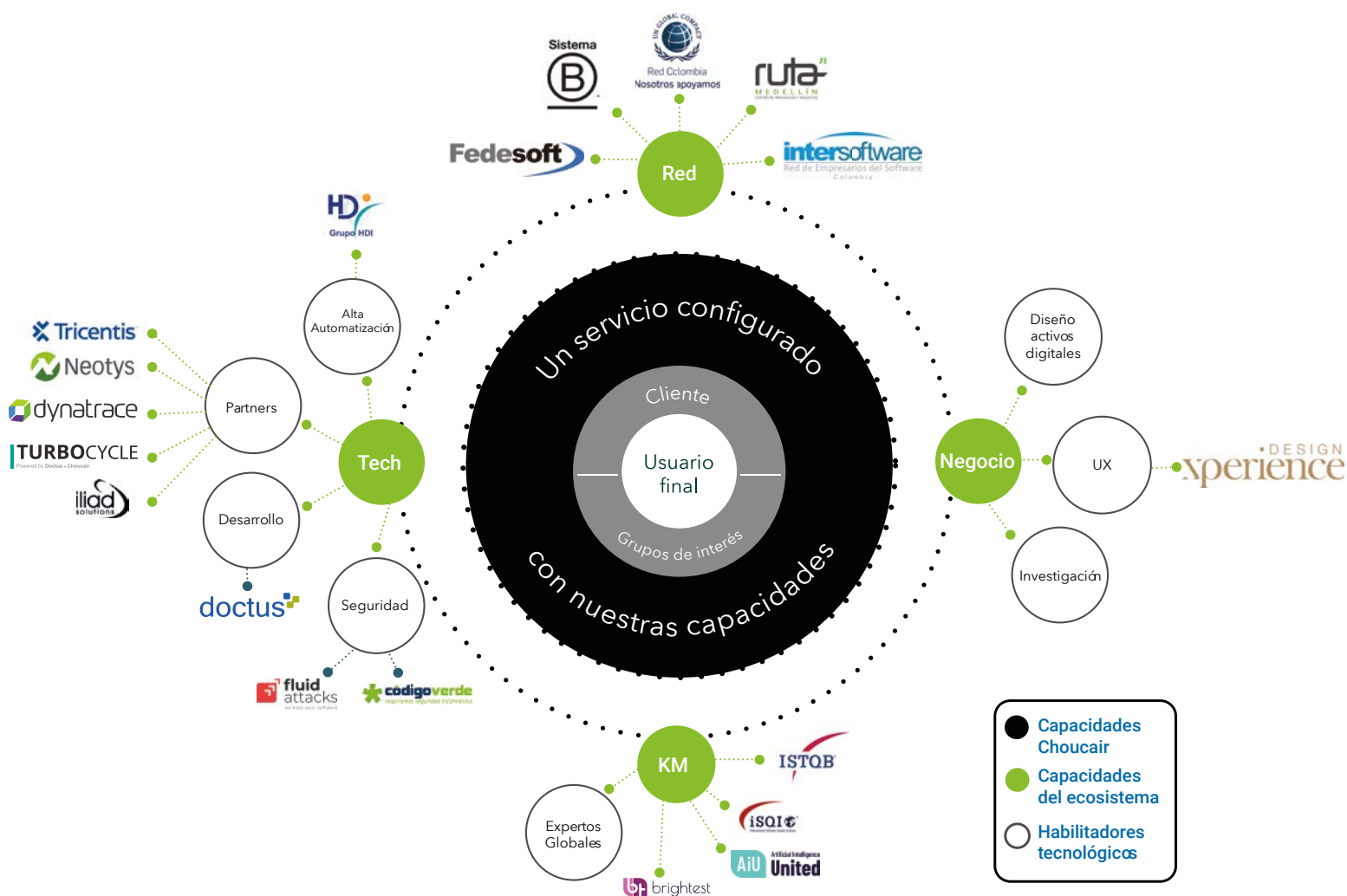




Contamos con capacidades para resolver los problemas de los clientes a través del BCT, las cuales desarrollamos en Choucair, a través de I+D+i. Todas ellas hacen parte de nuestro servicio que suministramos a nuestros clientes remotamente desde nuestras sedes en cada uno de los países en los que operamos 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 (SAS), que instalamos en nuestro ecosistema de TI o que adherimos a las infraestructuras tecnológicas de nuestros clientes, integradas con nuestro 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.





Hacemos parte de la red de Pacto Global e integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 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 y reforzamos nuestro compromiso de entregar nuevas capacidades a nuestros clientes que profundicen su ventaja competitiva.

Empresa



Estamos certificados como Empresa B y generamos 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.



Digital School CO

Hacemos parte de Digital School: esta iniciativa se enfoca en fortalecer habilidades de desarrollo de software en jóvenes que buscan su primer empleo y para ello ofrece entrenamientos inmersivos, de acceso gratuito y con tutores de la industria. Desde su creación por la red de empresarios del software, Intersoftware, se han certificado

de 250 personas, el 55% encuentra su primer empleo dentro de los 3 meses siguientes a culminar el entrenamiento.



Sistema



PACTO GLOBAL DE LA ONU

Durante 2021 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, desde una actuación transparente y ética 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 a la sociedad



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 los 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 alrededor de los ODS, movilizandolos e intercambiando conocimientos y capacidades para alcanzar la agenda global.

102-14> | IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Impactos: Choucair Testing ha sido una empresa creadora de mercado que ahora está resignificando el Testing para expandirlo a la operación digital de nuestros clientes e integrarnos como un *Whole Team* con las áreas de negocio de nuestros clientes y ayudarlos a resolver sus problemas.

Riesgos: Sigue creciendo la brecha entre demanda y la oferta existente de talento calificado en el sector software y TI.

Fortalezas: Ser una empresa de Testing, independiente; con gran experiencia, conocimiento y capacidades enfocadas en los objetivos de negocio de nuestros clientes, que nos permiten construir relaciones de largo plazo.

Oportunidades: Contar con un portafolio de capacidades especializadas nos permite fortalecer el proceso de internacionalización.

102-45> | DECLARACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME

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

102-16> | VALORES CORPORATIVOS

Contamos con un Manifiesto Choucair donde hacemos pública nuestra Misión, 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, con innovación y creatividad.

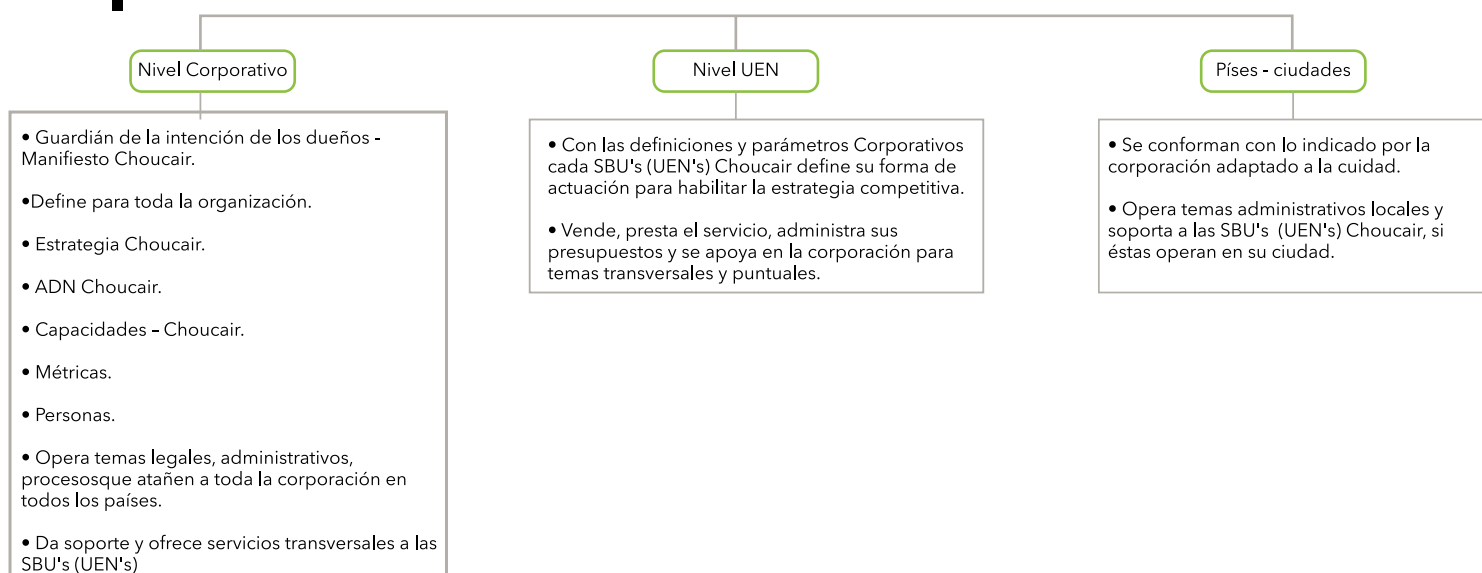


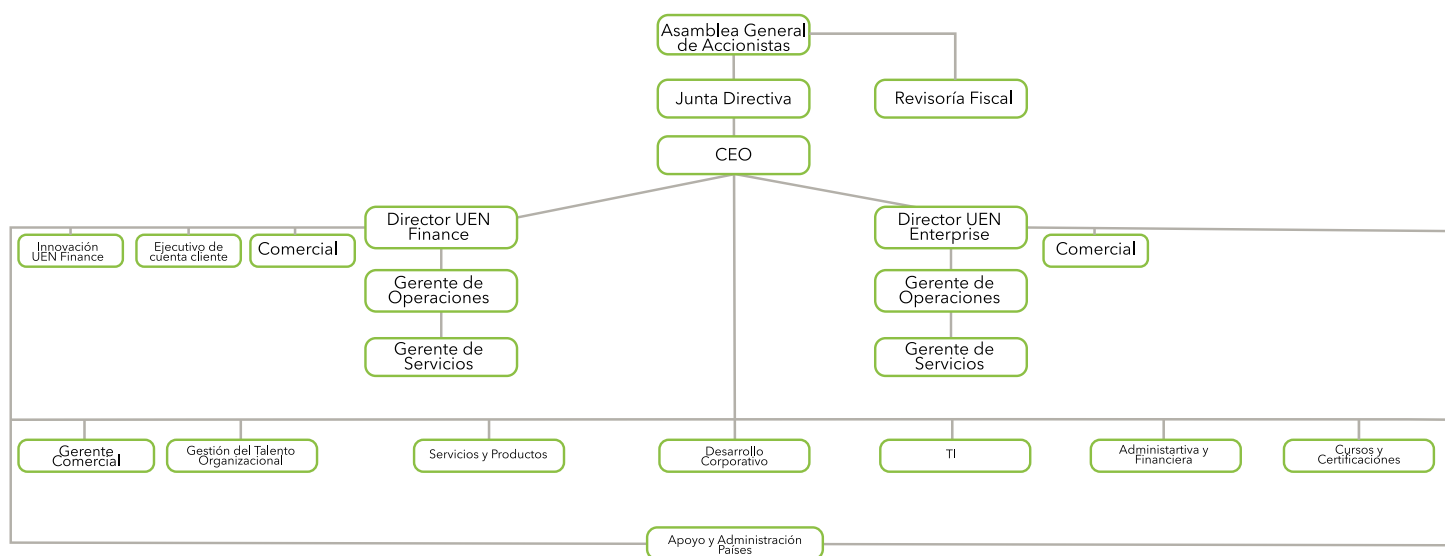
Pasión: tenemos un conocimiento profundo en los temas que nos competen. Lo hacemos con entusiasmo, proactividad y ganas de compartir y aplicar lo que nos apasiona.



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.

102-18> | ESTRUCTURA DE GOBERNANZA





102-20> **RESPONSABILIDAD A NIVEL EJECUTIVO DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES**

La CEO de Choucair Testing S.A. define la estrategia de la empresa y su modelo de compañía, acompañada de su equipo directivo y la junta directiva. 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 a todas las gerencias y debe ser conocido por todos los colaboradores. Sus cambios son presentados a la asamblea de accionistas y a la junta directiva como máximos órganos sociales. El cumplimiento de nuestra estrategia se realiza a través de los comités de gerencia y reportamos a nuestros grupos de interés los resultados a través del Informe de Sostenibilidad.

102-21> **CONSULTA A GRUPOS DE INTERÉS SOBRE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES**

Clientes: nuestra propuesta de valor está basada en la generación de tranquilidad y confianza para nuestros clientes, por lo que generamos una conversación permanente que nos permite entender sus expectativas frente a los temas materiales. Aplicamos encuestas de satisfacción de forma periódica.

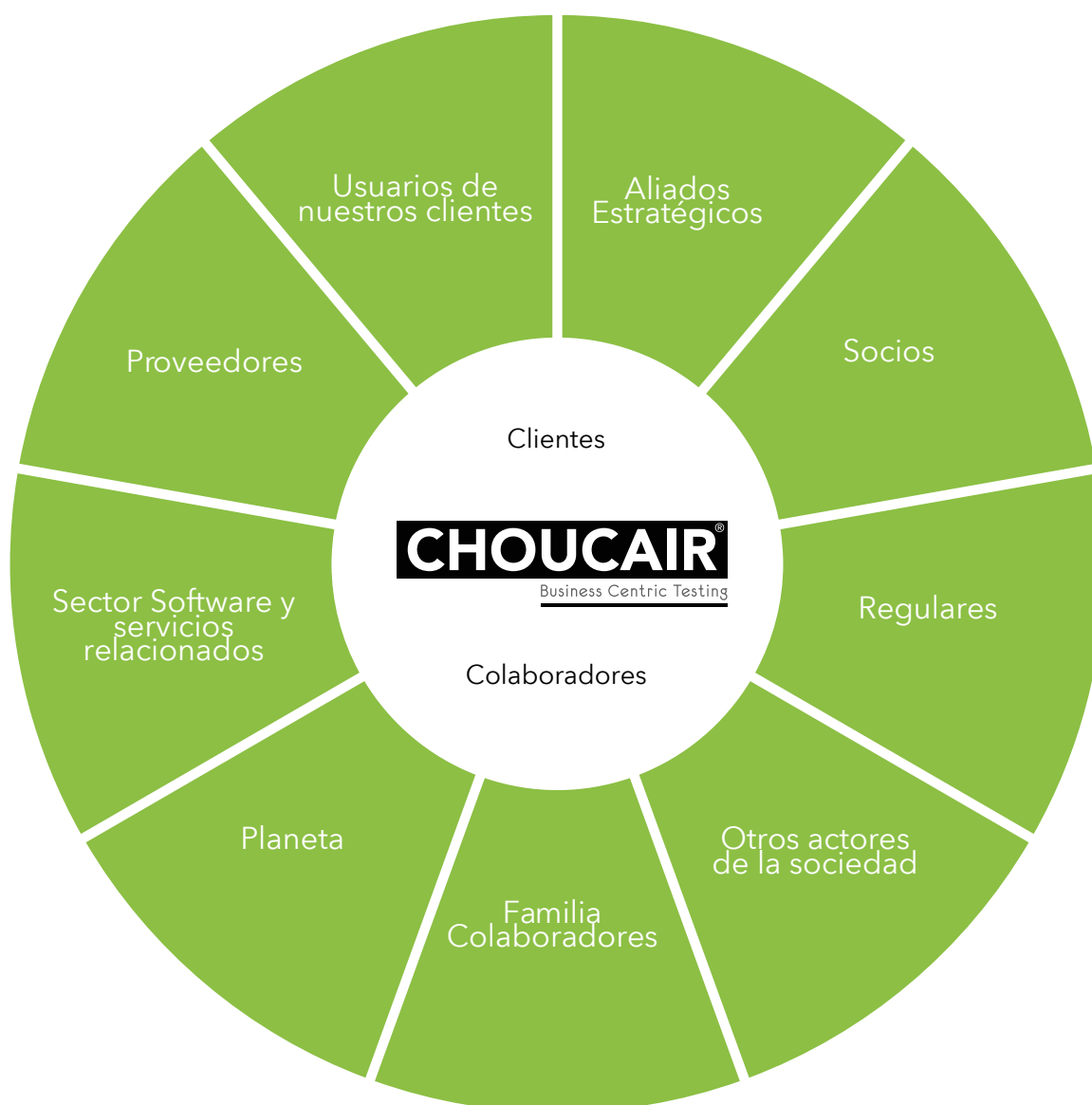
Colaboradores: Contamos con una plataforma de sostenibilidad para interactuar con los colaboradores que comprende diferentes espacios de participación alrededor de nuestras acciones para generar valor compartido y materializar nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) También aplicamos la encuesta sociodemográfica para entender sus condiciones diferenciales y llevar de forma adecuada nuestras políticas de beneficios y programas de desarrollo de talento. Estamos integrando a las familias en actividades para compartirles nuestra estrategia y apuesta por ser una empresa buena para la sociedad y el planeta.

Socios: nos relacionamos a través de la Asamblea de Accionistas y la Junta Directiva.

Proveedores: con los que definimos como claves les solicitamos hacer un reporte de su cumplimiento frente a los diez principios del Pacto Global de la ONU.

Sector software: estamos colaborando en red en relación a 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.

102-40> LISTA DE GRUPOS DE INTERÉS



Clientes: Clientes con confianza y tranquilidad en que los resultados tienen una alta probabilidad de cumplir su estrategia digital y el usuario final su sueño.

Colaboradores: Forjar ciudadanos del mundo y profesionales digitales que puedan habilitar sus talentos y capacidades para ponerlos al servicio de Choucair, la economía, la sociedad y el planeta.

Familia de los colaboradores: Choucair involucra a los familiares más cercanos para que también tengan acceso y/o participen directamente de los beneficios y actividades de la Compañía, algunas de ellas orientadas a cambiar su entorno, la sociedad y el planeta.

Socios: Los socios crecen con la Compañía y velamos por su rentabilidad y el crecimiento de su inversión.

Usuarios de nuestros clientes: Trabajamos para que los usuarios de nuestros clientes no tengan problemas al utilizar sus servicios.

Proveedores :

- Choucair propende porque sus proveedores (que fueron seleccionados porque tienen características alineadas con Choucair) crezcan con nosotros.
- Se propende por la equidad y por forjar relaciones de largo plazo .
- Sector de software y servicios relacionados (incluye competencia)
- Conocemos nuestra competencia y rastreamos las tendencias en cuanto a innovación y desarrollo. Además, participamos en diferentes escenarios colaborando en fortalecer la industria en donde tiene influencia.

Otros actores de la sociedad:

- Cuidamos y preservamos el medio ambiente, por esto tenemos programas internos y externos para tal fin.
- Participamos colaborando con diferentes causas dependiendo de las necesidades consideradas por la gerencia y/o directivos de la Compañía.
- Respetamos las leyes, normas, decretos y en general normatividad que nos aplique.
- Nos caracterizamos en la sociedad como una empresa buena para el mundo.

Partners (aliados estratégicos): Contamos con aliados que no solamente estén buscando una forma de cumplir sus metas de ventas, sino que estén interesados en construir y cultivar relaciones mutuamente beneficiosas y únicas.

Reguladores: Somos un ejemplo de empresa buena para el mundo que excede las expectativas de los reguladores (más allá del compliance).

Planeta: En época de emergencia por los efectos del cambio climático para Choucair es un imperativo promover una relación equilibrada de los seres humanos con el planeta.

102-45>

ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

- Choucair Cardenas Testing S.A. Colombia.
- Choucair Cardenas Testing S.A. Panamá.
- Choucair Cardenas Testing S.A. Perú
- HDI Colombia S.A.S.
- Xelerica S.A.S.

102-46> **DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS INFORMES Y LAS COBERTURAS DEL TEMA**

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, con base en los parámetros GRI, al cubrir nuestros temas materiales y enmarcar los resultados en nuestro compromiso de generar valor compartido para nuestros grupos de interés.

102-48> **REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN**

No aplica.

102-49> **CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES**

Ninguno.

102-50> **PERIODO OBJETO DEL INFORME**

1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

102-51> **FECHA DEL ÚLTIMO INFORME**

Marzo de 2020.

102-52> **CICLO DE ELABORACIÓN DE INFORMES**

Anual.



Nombre	Cargo	Correo electrónico
Daniel Muñoz Jiménez	Chief Financial Officer	dmunozj@choucairtesting.com
Natalia Estefanía Botero Correa	Líder de Comunicaciones	nboteroc@choucairtesting.com



 **DIMENSIÓN**
ECONÓMICA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

103-1> ¿Por qué es material?

La solidez financiera es una de las salidas de nuestro modelo de compañía. Nos articulamos con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8) y con disciplina financiera trabajamos por un desempeño económico sostenible.

¿Dónde se produce el impacto?

A través del seguimiento a nuestro propósito y objetivos de negocio; así como de factores externos y del entorno gestionamos nuestro desempeño.

La implicación de la organización en los impactos

Durante la contingencia por la pandemia apoyamos a nuestros clientes a mantener disponible sus plataformas tecnológicas 24/7 y disponer sus activos digitales para la transformación digital y así atender a sus usuarios de acuerdo con sus necesidades.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

La solidez financiera es una de las salidas de nuestro modelo de compañía. En Choucair mantenemos un objetivo y meta de crecimiento que monitoreamos permanentemente, con corte mensual. Como parte de lo que expresamos en nuestra Misión probamos un mundo mejor a través de la innovación, el servicio y de la generación de un mayor bienestar a nuestros colaboradores como buenos empleadores y a nuestros stakeholders, siendo a la vez sólidos y rentables.

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 CEO 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 en sus procesos para su labor de forma eficiente, minimizando pérdidas.

Objetivos y metas

Le dimos continuidad a nuestra MEGA con un crecimiento sostenido generando un Ebitda positivo, lo que significa un ROE del 15% .

Evidenciamos la fortaleza patrimonial en un crecimiento del 12% con respecto al 2020.

El desarrollo continuo de estrategias para garantizar la rentabilidad y la sostenibilidad futura se logró gracias al ajuste de la estructura de costos y gastos. La compañía continuó sin endeudamiento al cierre de 2021 y evidenció un excelente comportamiento en los indicadores de flujo de caja.

Responsabilidades

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

Recursos

Comités de Gerencia y de Operaciones; informes, herramienta de Indicadores y seguimiento en Power BI.

Mecanismos formales de queja y/o reclamo

Línea de transparencia.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Especialmente en 2021 promovimos la sostenibilidad de la compañía en cuatro pilares fundamentales:

1. Mantuvimos el empleo de calidad y aumentamos en un 20 % nuestra base de colaboradores en todos los países donde operamos, para consolidarnos como una Compañía con un alto compromiso frente al empleo como motor de la reactivación económica en Colombia y el mundo.

2. Garantizamos el trabajo en condiciones dignas y con altos estándares de bioseguridad, a través de protocolos de prevención y atención frente al covid-19.

Continuamos con la modalidad de trabajo remoto en un 90 %, con lo cual preservamos la salud de nuestros colaboradores y sus familias.

3. Resolvemos los problemas de nuestros clientes relacionados con la confianza en sus activos digitales, a través del BCT (Business Centric Testing). Mantuvimos la disponibilidad de nuestros equipos en el cliente para asegurar su operación 24/7.

4. Continuamos en una senda de expansión y crecimiento al realizar una exploración de mercado para iniciar operaciones en Norteamérica y Canadá. Evaluamos operaciones en dos economías desarrolladas con un alto potencial en el área de ingeniería de software y pruebas.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

El seguimiento a estos objetivos se hace de forma continua en los comités de gerencia, así como de forma permanente en la operación por parte de nuestra CEO, de la Gerencia Financiera, los gerentes de las Unidades de Negocio y el área de Capacidad Operativa. Nuestra junta directiva también garantiza el foco de la CEO para lograr los objetivos.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión



Evidenciamos la fortaleza patrimonial en un crecimiento del 12% con respecto al 2020 y presentamos un crecimiento sostenido generando un Ebitda positivo, lo que significa un ROE del 15%.

El desarrollo continuo de estrategias para garantizar la rentabilidad y la sostenibilidad futura se logró gracias al ajuste de la estructura de costos y gastos. La compañía continuó sin endeudamiento al cierre de 2021 y evidenció un excelente comportamiento en los indicadores de flujo de caja.



Mantuvimos nuestros niveles de servicio y atención con nuestros clientes que reforzaron sus estrategias digitales ante las demandas de un mercado acelerado por la pandemia.

Continuamos desarrollando nuestro modelo de servicio basado en Business Centric Testing (BCT) e innovando en servicios que involucran nuestras capacidades de migración, automatización, performance y Digital Performance Management (DPM).



Expandimos nuestros servicios en el sector bancario y financiero con dos importantes clientes en Colombia; uno del sector asegurador en Perú y uno del bancario en Panamá. Participamos desde etapas tempranas en la configuración de servicios para empresas en los denominados Días sin IVA, en Colombia, entre otras ocasiones de consumo, lo que les permitieron a las empresas atendidas superar las metas de ventas; además profundizamos nuestras capacidades en las empresas de retail y comercio; e incursionamos en el mundo de los videojuegos con compañías que incorporan temas de realidad virtual y gamification con quienes pudimos configurar un servicio de pruebas de accesibilidad.



Realizamos un diagnóstico inicial del estado de la compañía frente a la norma ISO27001:2003 para lograr la certificación para el 2022. Además, intervenimos 9 macroprocesos y 28 procesos, en total, para asegurar nuestro compromiso con la satisfacción del cliente interno y externo. Nos preparamos para la recertificación en la norma ISO 9001 por los próximos tres años.

Avanzamos en la digitalización de procesos claves para el negocio y la automatización de los flujos de trabajo (capacidad operativa y nómina).



Llegamos con nuestro portafolio de cursos y certificaciones a clientes relevantes del sector financiero. Además, consolidamos una propuesta de cursos inéditos en versiones especiales para empresas como el de Estrategia de pruebas y automatización para no automatizadores.

Contribuimos a generar conocimiento especializado en español alrededor del Data & Analytics Tester (CDAT) con el comité DAU (Data Analytics United), con el fin de aportar con conocimiento relevante hacia la cuarta revolución industrial.

Implementamos la Ley de Protección de Datos en Panamá.

103-1> ¿Por qué es material?

Somos una empresa de ingeniería especializada en pruebas y 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 y por ello propendemos por nuestro buen actuar en todos los ámbitos en los cuales se desempeña la compañía, en todos los niveles estructurales y frente a 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 y sobre toda la sociedad como empresa B activa.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Por medio de nuestro Código de Buen Gobierno, el sistema de gestión de riesgos y los mecanismos de prevención, control, detección y respuesta; en todos ellos se cuentan con procedimientos que buscan dar una gestión a este tema.

Políticas

Política Integrada, Código de Buen Gobierno, programa de SAGRILIFT y PTEE.

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 programas 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 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, al prever y evitar cualquier acto de corrupción que afecta a la empresa, a sus stakeholders, a la sociedad o el planeta, a través de políticas, procedimientos, línea de Transparencia, Código de Buen Gobierno, capacitación en SAGRILIFT 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, así como dar lineamientos que permitan gestionar los mecanismos implementados para el 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; así como tomar las decisiones pertinentes de acuerdo con la normatividad aplicable según lo establecido en las políticas.

Es responsabilidad de cumplimiento: -Diseñar, aplicar y controlar los mecanismos de prevención, detección, control y respuesta de LA/FT, así como verificar que la evaluación de riesgos de conductas delictivas o actos ilegales se haga de manera adecuada.

- Realizar seguimiento a los planes de acción y supervisar el cumplimiento de la política para minimizar las vulnerabilidades de la compañía en términos de conductas delictivas o actos ilegales.

- 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: dar cumplimiento de la política de SAGRILIFT 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 las actividades a su cargo.

Recursos

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

Mecanismos formales de queja y/o reclamo

Línea de transparencia y línea de PQRS.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Dentro de un marco general se cuentan con auditorías 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 transparencia por los cuales se reconocen los riesgos y los controles necesarios; además, hay una política exclusiva para SAGRILIFT y anticorrupción; cursos de SAGRILIFT, SARO y riesgos; certificación como Empresa B, la adhesión al Pacto Global de la ONU y la contratación de un tercero para la gestión de la línea ética como iniciativa y para verificación de listas de control como iniciativa. Se hace consulta de listas restrictivas, revisión de información contractual y requisitos del cliente/proveedor.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Indicadores por procesos, auditorías y seguimiento a proyectos corporativos.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión



Dando cumplimiento con lo establecido en la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades en el Capítulo X – “Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral LA/FT/FPADM y Reporte de Operaciones Sospechosas a la UIAF”, modificada por las Circulares Externas 100-000016 de 2020 y 100-000004 de 2021 y, el Capítulo XXIII – “Instrucciones y recomendaciones administrativas encaminadas a poner en marcha Programas de Transparencia y Ética Empresarial a través de actividades de autocontrol y gestión de los riesgos de corrupción y de riesgos de soborno transnacional”, la Compañía implementó sus programas de PTEE y SAGRILIFT.

Para ello, la Compañía contrató una oficial de cumplimiento y la asesoría de expertos en materia de cumplimiento y prevención de riesgos asociados al soborno transnacional y al LA/FT con el fin de crear y desplegar un sistema de políticas y procesos comprensivos que prevengan la materialización de dichos riesgos. Por otro lado, adquirió una nueva herramienta de software, diferente a la que tenía en años pasados, que permite el chequeo y monitoreo de todas sus contrapartes en diferentes listas de control nacionales e internacionales durante todo el año: en 2021, 100 % fueron monitoreados.

A partir de lo dispuesto en su Código de Buen Gobierno y ética, sus valores empresariales y los principios fundamentales del Pacto Global de las Naciones Unidas, se cuenta con un programa de transparencia y ética empresarial registrada ante la Super Sociedades desde el 2021 que tiene como propósito prevenir, detectar y gestionar los riesgos de soborno con contratistas, colaboradores, funcionarios públicos y con clientes nacionales y extranjeros.

A la fecha, hemos revisado en listas a la totalidad de los terceros con los que tenemos relaciones comerciales.

COMPETENCIA DESLEAL

103-1> **¿Por qué es material?**

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 ingeniería y calidad de software; nuestros competidores en este contexto están en nuestros grupos de interés para unirnos por el fortalecimiento del sector TI en los países que operamos, por ello generamos reflexiones y mesas de trabajo en asociaciones a las que hacemos parte: 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).

La implicación de la organización en los impactos

En Colombia, por ejemplo, gracias a esta interlocución contamos con una industria del Software unida y en constante mejora.

103-2> **¿Cómo se gestiona?**

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.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

Los Gerentes de las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN's) velan porque les entregemos un servicio a nuestros clientes en el marco de un comportamiento competitivo ético.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Participación en diversos espacios de Digital school, Intersoftware, Fedesoft y Cámara del Pacífico para promover y posicionar la industria TI. Incentivamos las oportunidades laborales y de emprendimiento que se presentan en el sector de las tecnologías. En 2021, a través de Digital School se generó la campaña #MovilizacionTalentoDigital para generar conciencia en las empresas sobre la importancia de definir vacantes para personas talentosas en tecnología independiente de sus títulos o sus años de experiencia.



DIMENSIÓN AMBIENTAL

103-1> ¿Por qué es material?

En Choucair la sostenibilidad es un eje primordial en nuestro ADN y está ligada a la implementación de acciones que mitiguen el impacto de nuestra gestión en el medio ambiente generando valor de forma compartida para nuestros accionistas, para la sociedad y el planeta, articulados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (12 y 13).

¿Dónde se produce el impacto?

Debido 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. Este impacto se ha visto disminuido en los dos últimos años por efecto de la pandemia global.

La implicación de la organización en los impactos

Los impactos en nuestra Compañía están en los consumos de energía en el hardware que utilizamos; así como de servicios públicos y transporte, sin embargo, estos últimos se han reducido por efecto de la pandemia.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

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; así como de la medición de huella de carbono y desarrollamos campañas de para generar mayor conciencia sobre estos temas.

Políticas

Política integrada en la que 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 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.
- 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.
- Medir huella de carbono con una entidad independiente de Choucair.
- Sembrar dos árboles por colaborador.
- Lograr una operación sostenible.

Responsabilidades

- Cumplir con las mejores prácticas en el desarrollo de su operación para preservar el medio ambiente, entre ellas gestionar los residuos de la compañía de forma correcta.
- Promover una cultura y estilo de vida amigable con el planeta entre todos sus stakeholders a través de campañas para crear campañas sobre el uso de los recursos
- 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 y darles un uso adecuado y óptimo a los recursos naturales. Además, disminuir el consumo y por ende la generación de residuos e incentivar el reciclaje; y respetar a los demás seres vivos, así como las áreas naturales a las que tiene acceso.

Recursos

Sistemas de medición de consumos; intranet, campañas de comunicación y la iniciativa Embajadores de 10M a 10X (Colaboradores y familias).

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea de transparencia y PQRS.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Plataforma de 10M a 10X para crear conciencia entre los colaboradores y sus familias que es posible transformar sus 10 metros en 10X para apoyar el cumplimiento de los ODS.

Plan de movilidad sostenible y campañas de promoción de uso de transporte alternativo no contaminante como la bicicleta.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión.

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



Enfocados en mejorar el desempeño de los indicadores de consumo energético y contribuir a la sostenibilidad ambiental, en el 2021 se presentó un consumo 60% menor respecto al año base (2017).

ENERGÍA

103-1> ¿Por qué es material?

En Choucair hemos escogido ser una empresa buena para el mundo, lo que comprende una mentalidad lean que nos invita a usar solo los recursos necesarios y a mejorar continuamente, un compromiso alineado con los ODS 12 y ODS 13.

¿Dónde se produce el impacto?

Desperdicio energético, hídrico, entre otros impactos frente al cambio climático. Sistema de gestión energética por costos.

La implicación de la organización en los impactos

Al ser energía consumida y comprada por la compañía a proveedores de los servicios públicos y no ser generada ni controlada directamente por Choucair se clasifica como emisión indirecta.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Contamos con un plan de medición elaborado desde la Gerencia Financiera, por el líder administrativo y con unas políticas de control. En Choucair se tiene definido un indicador de uso eficiente de los recursos 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 de energía eléctrica.

En Choucair todos están comprometidos a:

- Desconectar equipos que no se utilicen.
- Realizar mantenimientos eléctricos de acuerdo con el cronograma establecido para asegurar el buen estado de instalaciones y evitar consumos excesivos.
- Utilizar equipos de ahorro energético como luminarias led y equipos de cómputo.
- Utilizar tonos claros para las paredes.
- Usar moderadamente el termostato para el aire acondicionado
- Evitar las puertas y ventanas abiertas mientras el aire acondicionado esté funcionando.
- La temperatura del aire según las condiciones climáticas deberá oscilar entre 21° C y 24° C.
- Optimizar los horarios de uso de los equipos acorde a las necesidades laborales, priorizando su apagado por las noches y los días festivos.
- 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 para hacer las mediciones y tomar las decisiones administrativas. presupuesto administrativo para medición de Huella de Carbono realizada por un tercero. Además, existe una plataforma corporativa de sostenibilidad para divulgar programas y campañas de sostenibilidad y uso eficiente de recursos con el acompañamiento del personal de la empresa encargada de las comunicaciones corporativas.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Línea de Transparencia.

103-3> Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Campañas de uso racional de la energía con mensajes sobre el uso racional de la energía.

¿Cómo se evalúa?

Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

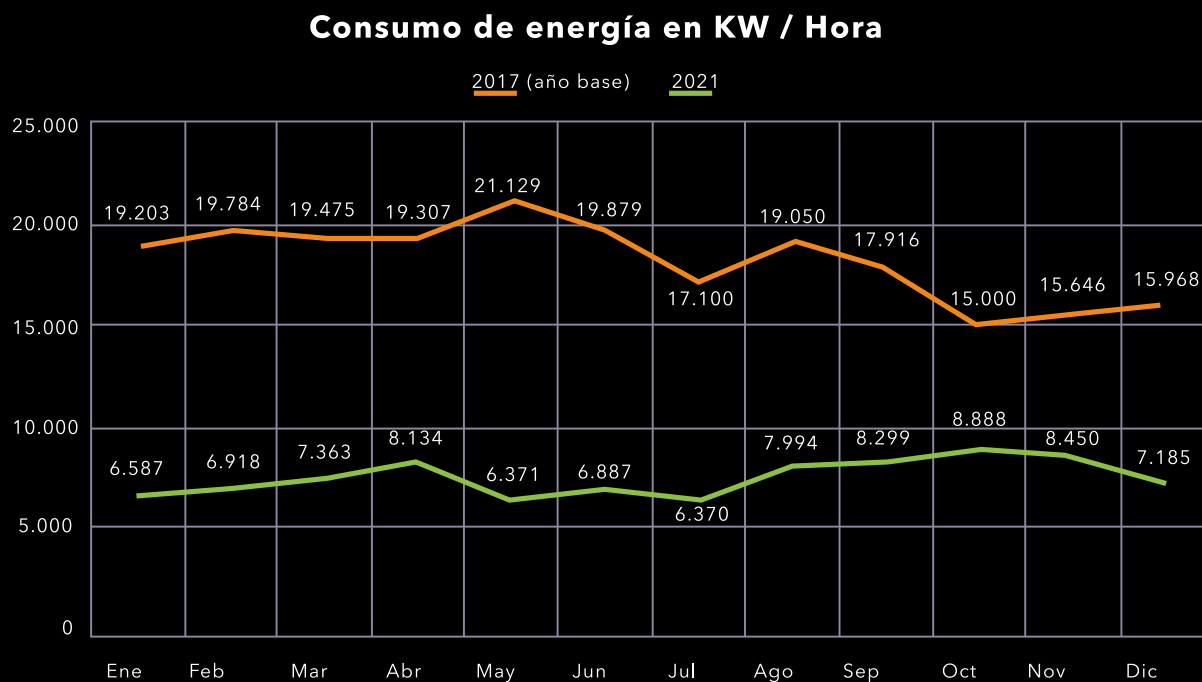
Mediante el consumo energético en cada una de las sedes de la empresa, del cual se lleva un control por parte del área administrativa.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión



Presentamos un consumo bajo de energía en nuestras instalaciones debido a que le dimos continuidad al trabajo remoto debido a la situación de salud pública mundial.

302-1> CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



EMISIONES

103-1> ¿Por qué es material?

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 por los 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

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Desde 2018 incluimos el objetivo de medir la huella de carbono que realizamos con un tercero independiente.

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.
- El área administrativa se compromete a medir los consumos de energía y a promover en conjunto

con el área de Comunicaciones y 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 de transparencia y PQRS

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

- Campañas de comunicación 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.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

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

Las emisiones han bajado vertiginosamente (75% respecto al año base), en especial porque el componente que más pesaba, emisiones indirectas por transporte de los colaboradores a oficinas, ha disminuido sustancialmente con la adopción del teletrabajo.

305-1>
305-2
305-3

MITIGAMOS NUESTRA HUELLA DE CARBONO

Medellín

28.90 tCO²

38.59%

Bogotá

35.88 tCO²

47.92%

Ciudad de Panamá

6.08 tCO²

8.12%

Lima

4.01 tCO²

5.36%

CO₂ 74.87 tCO²

Alcance 1: 7.13 tCO²

Alcance 2: 19.96 tCO²

Alcance 3: 47.78 tCO²

Comparativo:

2020 (medición 2021) **75 tCO²**

2017 (año base) **307,37 tCO²**



 **DIMENSIÓN**
SOCIAL

103-1> ¿Por qué es material?

Es indispensable para la corporación generar empleo de calidad y brindar experiencias altamente enriquecedoras para lograr que los colaboradores sean buenos para el mundo. Ellos permiten materializar nuestra promesa de valor hacia nuestros clientes, la sociedad y el planeta.

¿Dónde se produce el impacto?

Al generar oportunidades de empleabilidad de calidad, con estabilidad laboral, a estudiantes y egresados de carreras asociadas al sector de tecnología. Apoyamos el desarrollo de competencias técnicas y blandas.

La implicación de la organización en los impactos

Contribuimos a la economía a través de la generación de puestos dignos de trabajo a partir de modalidades de contratación directamente de nuestros colaboradores.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Contamos con un proceso de selección y contratación que genera las mejores estrategias para la atracción y contratación del recurso humano; además con el área de Desarrollo del talento nos alineamos para la creación y/o modificación de perfiles, construcción de competencias y la generación de experiencias memorables, enriquecedoras y valiosas para nuestros colaboradores.

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

- Propendemos para que la labor sea gratificante, creando experiencias, modelos, espacios, procesos, conversaciones y estructuras diseñadas e implementadas para impulsar su evolución personal y se sumen a lograr el propósito de Choucair.
- Forjamos 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.
- Nos solidarizamos con nuestro colaborador cuando enfrenta situaciones difíciles y protegemos su bienestar.
- Proporcionamos un trabajo digno en un ambiente seguro y confortable.
- En nuestro enfoque como Empresa B nos alineamos con nuestros colaboradores para que sean buenos para el mundo a través de acciones de sostenibilidad positivas para el planeta.

Políticas

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

Compromisos

- Choucair se compromete a generar empleo de alta calidad al propender por la dignidad, desarrollo y óptimo crecimiento de las personas que contrata. La selección y contratación que manejamos es incluyente.
- La selección de personal se realiza mediante la correcta solicitud y el despliegue del perfil requerido de acuerdo con la normatividad existente.
- Contamos con una cuota de aprendices a los cuales acompañamos y entrenamos para que se conviertan en los mejores tester, en un programa que denominamos Semilla Choucair.

Objetivos y metas

- Seleccionar el mejor talento humano para generarle valor a nuestros clientes y stakeholders.
- Lograr que los colaboradores sean 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 talento humano valorando la diferencia como una oportunidad para la compañía y sus integrantes.

Estar Bien: brindar a los colaboradores condiciones óptimas de trabajo, adicionales a las establecidas por la Ley, que generen bienestar, satisfacción y un ambiente laboral agradable, para generar un sentido de pertenencia por la compañía.

Relaciones laborales: asegurar que nuestra compañía cumpla con las políticas y la legislación laboral vigente en cada uno de los países donde operamos. Formamos en liderazgo y fomentamos la disciplina preventiva y sancionatoria, con el fin de ofrecer asesoría y retroalimentación positiva para mejorar el ser, hacer y saber de 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 de transparencia, PQRS y Comité de Convivencia.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Programa Choucair más cerca: generamos oportunidades de empleo a personas de otras regiones y países.

- Programa Semilla Choucair: implementamos programas de formación de testers desde su etapa práctica.
- Practicantes lectivos: patrocinamos a estudiantes de últimos grados (10 y 11) que cursen media técnica en áreas de la tecnología, con el fin de potenciar el interés de continuar por esta línea de formación académica.
- Participamos en el programa ExperTIC, en colaboración con Intersoftware, en el rol de patrocinadores, mentores y contratamos a jóvenes que fueron beneficiarios de formación en las TIC.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

- Se cuentan con indicadores del proceso de selección y contratación, así como 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



Fomentamos la selección de personal basados en la equidad e igualdad de género y contribuimos con el trabajo digno y el crecimiento económico (alineados con el octavo objetivo de sostenibilidad). Además, realizamos alianzas estratégicas con el fin de contribuir con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS 17) y potenciar nuestra plataforma de 10M A 10X.

Realizamos actividades como marca empleadora: por primera vez participamos en los dos encuentros de CUEE (Comité Universidad Empresa Estado), a los que asistieron 220 estudiantes de distintas universidades de Antioquia; y estuvimos en tres ferias de empleabilidad para brindar nuevas oportunidades de empleo.



Además, patrocinamos a 14 estudiantes de los grados 10 y 11 de las Instituciones Educativas INEM del Poblado y Javiera Londoño, de Medellín, para brindar educación de calidad. Aunque nuestros procesos de selección solo son para mayores de edad, en estos casos se cuenta con los permisos necesarios.

Cuidamos el entorno del colaborador y su familia a través de 41 actividades de crecimiento personal para una mejor calidad de vida alrededor de nuestros ejes: Conversaciones que transforman, Pasión por lo que hacemos, Compartir con la tribu, Enriquecer el conocimiento, Cuidado mente y cuerpo; y Consumo responsable. Todas estas actividades impactaron nuestro clima laboral y cerramos el año con un indicador de satisfacción del 73%: nuestros colaboradores mencionaron sentirse motivados y felices de pertenecer a Choucair Testing. Desde nuestra área Estar bien también reconocimos las competencias y logros de 113 colaboradores en una plataforma digital.



En las mediciones de clima laboral, semanal, por medio de la metodología del semáforo, pudimos identificar que en su mayoría los colaboradores se sienten en un estado verde con el 75,60%, lo que hace referencia a que se sienten felices, motivados y satisfechos. Los comentarios más sobresalientes hacen refe-

rencia a la satisfacción con el trabajo en casa, y conexiones familiares fortalecidas, lo que impacta en la motivación laboral.

Impulsamos la reducción de consumo de papel a cero y en la actualidad, los cambios contractuales se realizan de manera digital. Además, contribuimos al octavo objetivo de desarrollo sostenible al garantizar todos los acuerdos de Ley para nuestros colaboradores.



Capacidad Operativa

Con el fin de potenciar el desarrollo y crecimiento del talento interno, habilitamos 58 convocatorias internas. Logramos reemplazar el 75% de las plazas en cliente para garantizar la continuidad en el servicio.

Participamos de manera activa en la gestión y medición de los resultados del plan de valoración de conocimiento técnico de los colaboradores en la operación y fortalecimos sus competencias técnicas en pruebas, metodología, BCT, automatización y capacidades Choucair.



Alcanzamos un crecimiento considerable en la capacidad instalada de un 15 %, con respecto al 2020 y la compañía finalizó con un índice de productividad facturable (IOP) del 90%.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

103-1> ¿Por qué es material?

Los ambientes de trabajo sanos y seguros son claves para un trabajo bien hecho. En Choucair Testing buscamos la prevención de incidentes y accidentes; protegemos y promovemos la salud de los colaboradores para un bienestar físico, mental y social, y así cumplir con nuestro propósito.

¿Dónde se produce el impacto?

El impacto se produce directamente en la salud y seguridad de los colaboradores; un ambiente laboral adecuado 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.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Choucair implementa y mantiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir de 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, a través de actividades de bienestar físico, mental y social 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. 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, se tienen planes y recursos para la atención primaria de emergencias.

Humano: La Compañía cuenta con una estructura corporativa Choucair diseñada para soportar y encargarse de la coordinación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiental. Igualmente, cuenta con un centro médico especializado, externo, 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 y línea de Transparencia.

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Medicina preventiva. Seguridad e higiene ocupacional.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

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



Con las políticas de prevención y campañas cumplimos el plan de Salud y Seguridad en el trabajo (SST) en un 100 % sin enfermedades laborales diagnosticadas. Se presentaron dos accidentes laborales leves, sin secuelas y sin incurrir en múltiples días de incapacidad. Además, ejecutamos y desarrollamos los encuentros de los grupos de apoyo en los que garantizamos un seguimiento a los colaboradores en condiciones específicas. Con este acompañamiento redujimos los índices de ausentismo y no se presentaron casos de acoso laboral.

Durante la contingencia de salud pública por el Covid-19 se presentaron casos con síntomas leves con los que hicimos un seguimiento permanente; y desde el mes de julio de 2021 no se presentaron nuevos eventos. La Compañía adquirió un lote de vacunas para la oportuna inmunización de sus colaboradores.



Realizamos exámenes médicos a la totalidad de los colaboradores que ingresaron en el año sin hallazgos ni diagnósticos graves. Todo ello se acompañó de actividades de promoción de la salud física y mental; y aplicamos la encuesta de factores de riesgo psicosociales con un 97.1% de cobertura.

Brindamos apoyo y herramientas para el cuidado de la salud mental, lo que es una de nuestras tareas permanentes y para ello mantendremos la cultura del autocuidado.

403-1> REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN COMITÉS FORMALES TRABAJADOR- EMPRESA DE SALUD Y SEGURIDAD

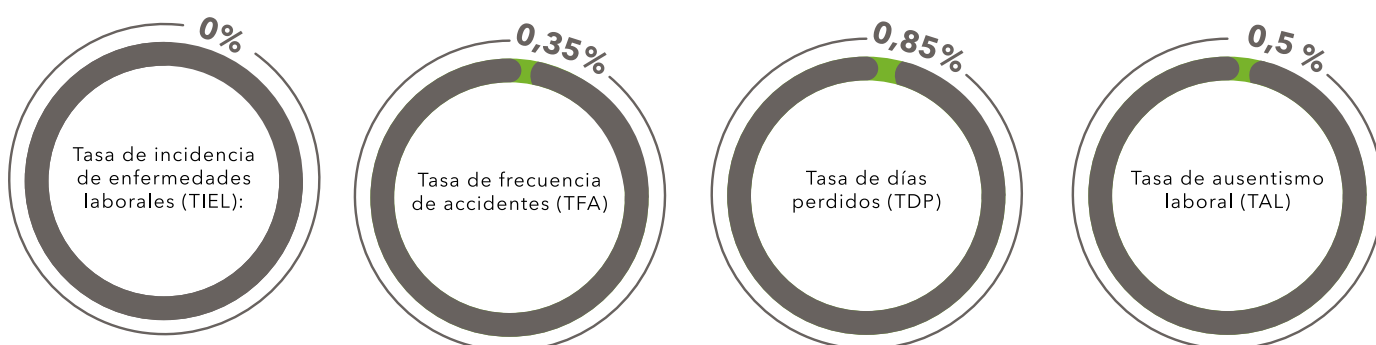
- COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité de Emergencias.
- Brigada de Emergencias.

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: 6%

403-2> TIPOS DE ACCIDENTES Y TASAS DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, AUSENTISMO Y NÚMERO DE MUERTES POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional: 0

Tipos de accidentes: Caídas.



FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

103-1> ¿Por qué es material?

Somos una empresa de servicios basados en el conocimiento por lo que la formación de sus colaboradores es uno de sus pilares en áreas que importan a nuestro propósito, pero también en 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 a los empleados, clientes, proveedores, socios, familias y la comunidad en general.

Los grupos objeto de formación y portadores de conocimiento son:

- Colaboradores: 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, las inducciones, capacitaciones offline y online; así como mentorías y retroalimentación constante para potenciar sus capacidades tanto técnicas como blandas para que sean profesionales altamente competitivos y relevantes para los clientes, la sociedad y el planeta.

- Directamente relacionados con Choucair: la principal función de los procesos de Promoción y Extensión consiste en propender por la socialización del conocimiento generado y se pone en acción mediante una 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.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Contamos con un Plan de Formación para nuestros colaboradores, que se complementa con nuestra Plataforma de Sostenibilidad. 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 y propósito de la compañía y las necesidades del mercado, enfocados en el ser, el saber y el saber hacer.

Existe un compromiso desde Training para 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 para que pueda ser compartido con otros miembros y lograr que 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 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, Servicios y Productos, Unidades de Negocio, entre otros.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Las peticiones 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

Creamos e implementamos una agenda académica a través de un portal de acceso para unificar las formaciones en la Academia Choucair.

Realizamos múltiples actividades de formación de los colaboradores que integran la operación en temas clave como Automatización, DevOps, Agilismo, Business Centric Testing (BCT), entre otros. Todo ello a través de la sumatoria de esfuerzos entre la corporación y las unidades de negocio para que nuestros colaboradores sigan estando habilitados como profesionales de la Cuarta Revolución Industrial.

Estructuramos el programa de formación para los líderes en contexto del 2021 con el fin de brindar herramientas y competencias a quienes están en posición de orientar equipos claves del negocio.

Actualizamos los contenidos de inducción Corporativa para ajustarlos a las particularidades de cada país; y trabajamos en la implementación de jornadas de Aprendamos juntos - competencias corporativas.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

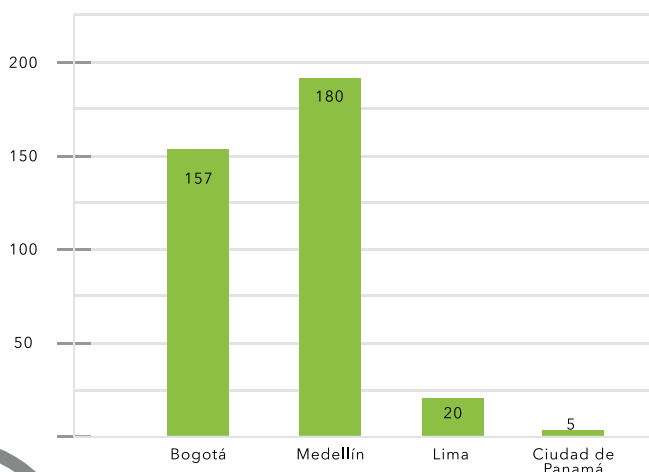
Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

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 nuestra propuesta y modelo a partir del BCT; también se sigue un proceso de formación específico sobre el 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, así como el Gerente del Servicio.

Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Ajustamos y actualizamos el pensum de formación continua para las personas de la operación y el personal administrativo. Perfeccionamos la herramienta para valorar el conocimiento de los analistas y así identificar en cuáles temas requerían refuerzos.

Virtualizamos la inducción corporativa de tal forma que podemos recibir personas en cualquier ubicación geográfica y además optimizamos los tiempos invertidos de los tutores. En la inducción tuvimos en entrenamiento un total de 362 personas.



Creamos una plataforma de seguimiento para los empleados nuevos sobre los avances del autoestudio en Choucair Academy que indica qué programas ha realizado y cuáles le hacen falta.

Diseñamos e implementamos el programa presencial El viaje del líder Choucair - liderazgo en contexto, para los líderes de Medellín y Bogotá. Se convocaron 60 líderes. Acompañamos a los equipos con temas de comunicación y conversaciones para el crecimiento.

DIVERSIDAD

103-1> **¿Por qué es material?**

En Choucair creemos que los seres humanos nos definimos por muchos factores diferenciales más allá del sexo o su biología. 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.

103-2> **¿Cómo se gestiona?**

Promovemos y exaltamos la diversidad en nuestra organización como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje personal para nuestros colaboradores y para la Compañía, a través de la gestión y transferencia del conocimiento. Con ello, promovemos el entendimiento de las diversas culturas que convergen en nuestra organización.

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 de Transparencia y PQRS

Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

- Programa Choucair soy yo.
- Traslados y/o estadías 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.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

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



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.

Propendemos 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

103-1> ¿Por qué es material?

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.

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.

La implicación de la organización en los impactos No aplica.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

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 eliminación 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 de transparencia 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.
- Realizamos evaluaciones de proveedores y aliados; así como auditorías periódicas a los procesos de contratación.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

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.

408-1> | OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO DE TRABAJO INFANTIL

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 Compañía. 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

103-1> ¿Por qué es material?

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, al probar sus aplicativos identifica posibles riesgos fugas o errores en la información que resguardan estas plataformas.

103-2> ¿Cómo se gestiona?

Contamos con un proceso para la adecuada gestión documental de la información de los clientes; y 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 nuestra gestión, por 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.

Políticas

- Política integrada. Proceso de gestión de protección de datos personales.
- 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 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 enviar por correo electrónico una contraseña, esta deberá transmitirse de forma cifrada.

Compromisos

- Todos los colaboradores deben mantener confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso, desde el ingreso hasta el retiro, e incluso después de este, tanto de la información de los clientes, empleados, proveedores, como de la Compañía. Para cumplir esto, 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 colaborador que inicia con un cliente, se le debe dar a conocer el contrato que rige el servicio,

en el que se estipulan las condiciones pactadas en materia de seguridad de la información y 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; a otras empresas; en trabajos de la universidad u otros entes, sin la expresa autorización del CEO. Específicamente con los clientes (en el caso de analistas y 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.
- Desde el área de Cumplimiento se asegura, a través de procesos, auditorías y promoción de campañas informativas y preventivas, la privacidad del cliente.
- El área de TI es 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 para el tratamiento de datos personales.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación

PQRs y correo de autorización para el tratamiento de datos personales por país y línea de Transparencia.

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.

103-3> ¿Cómo se evalúa?

Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

A través del área de Gestión Documental se realizan revisiones periódicas para constatar 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

Logramos un indicador del cien por ciento de cumplimiento sobre nuestro deber de confidencialidad de la información de nuestros clientes. No se presentaron quejas o demandas por concepto de derechos de autor.

418-1> RECLAMACIONES FUNDAMENTALES A VIOLACIONES DE LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE Y PÉRDIDA DE DATOS DEL CLIENTE

No registramos ninguna reclamación relacionada a la privacidad o pérdida de datos de nuestros clientes.

MERCADEO Y COMUNICACIONES

Posicionamiento de marca



Logramos más de 284 mil visitas únicas a nuestra página web www.choucairtesting.com y consolidamos más de 53 mil usuarios, 88.3% de ellos nuevos. Desde este sitio redireccionamos 48 solicitudes de contacto comercial para las UEN's. Además, implementamos la página web exclusiva para Canadá en inglés: www.choucairsolutions.ca.

Logramos un crecimiento de 31% en LinkedIn y terminamos el año con 13.177 seguidores con una audiencia relevante para atraer talento de calidad, así como para crear relacionamiento y nuevos negocios.



Nuestras redes sociales recibieron más de 200 solicitudes de empleo a través de mensajes directos e inscripciones en la plataforma de Facebook.

Generamos 3 campañas para el área de Training, con un total de conversión de 1486 visitas a las páginas de aterrizaje con los ofertados.



Participamos en espacios de conversación abiertas al público a través de webinar en conjunto con Fedesoft, Redis Antioquia, Intersoftware, Universidad de Antioquia, Cámara de Comercio del Pacífico, Negocios en TM, Sistema B y Start Path Empodera. Generamos nuestras propias charlas virtuales para hablar de temas claves, entre ellos mobile testing.

Nuestras acciones fueron reseñadas en medios como El Colombiano y patrocinamos contenido sobre nuestra certificación como Empresas B para el diario económico Portafolio.



No recibimos reclamaciones por uso indebido de imágenes, videos o archivos, dando cumplimiento a nuestra política de cumplimiento de la propiedad intelectual.

PQRS



Medimos el nivel de satisfacción de los clientes en Colombia a través de un encuesta que arrojó un resultado promedio de 4.5 sobre 5. Entre los aspectos positivos resaltados por los clientes están que nos perciben como referentes en el mercado en temas de software testing y valoran nuestra trayectoria y experiencia. Consideran que nuestros analistas son ordenados, estructurados y sirven de apoyo para resolver problemas de los clientes. Consideran que hay acompañamiento de los Gerentes de Servicio y directores; y resaltan el cumplimiento.

Continuamos con nuestro programa de alianzas con partners del mercado y durante el año hicimos uso once veces de esta modalidad: 64 % a través de Kobiton; un 18% vía HDI y el 18% restante mediante Neoload. No presentamos quejas o demandas de parte de nuestros partners con respecto a los derechos de autor.

Propiedad intelectual: cumplimiento del 100%.

TABLA DE CONTENIDO GRI

Contenidos	Página
GRI 102: Contenidos generales 2016	
Perfil de la organización	
102-1 Nombre de la organización.	7
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	7
102-3 Ubicación de la sede.	8,10
102-4 Ubicación de las operaciones.	8,10
102-5 Propiedad y forma jurídica.	9
102-6 Mercados servidos.	9
102-7 Tamaño de la organización.	10
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	10
102-9 Cadena de suministro.	13
102-12 Iniciativas externas.	14
102-13 Afiliación a asociaciones.	14
Estrategia	
102-15 Impactos, riesgos y oportunidades	15
Ética e integridad	
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
Gobernanza	16
102-18 Estructura de Gobernanza	16
102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	17
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	17
Prácticas para la elaboración de informes	
102-40 Lista de grupos de interés	18
102-45 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	20
102-47 Lista de los temas materiales	21
102-48 Reexpresión de la información	20
102-49 Cambios en la elaboración de informes	20
102-50 Periodo objeto del informe	20
102-51 Fecha del último informe	20
102-52 Ciclo de elaboración de informes	20
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	21
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	16
Serie 200 (temas económicos)	
Desempeño económico	
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 GRI	24
Anticorrupción	
103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	26
103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26
103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI	28
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	29
Competencia desleal	
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

Serie 300 (temas ambientales)		
Materiales		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	32
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	32
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34
Energía		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	34
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36
302-1	Consumo energético dentro de la organización	36
Emisiones		
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	38
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	39
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	39
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	39
Serie 400 (temas sociales)		
Empleo		
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	43
Salud y seguridad en el trabajo		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	44
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	44
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	46
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	47
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, etc.	47
Formación y enseñanza		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	47
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	47
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	50
Diversidad		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	51
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	51
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	52
Trabajo infantil		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	53
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	53
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	54
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil	54
Privacidad del cliente		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	54
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	55
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	57
418-1	Reclamaciones fundamentadas sobre privacidad del cliente	57



Choucair Testing S.A.



Choucair Testing S.A.



@TestingChoucair



Choucairtesting