



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

ESTÁNDAR GRI REFERENCIADO

GRI (Global Reporting Initiative)



Acerca del informe

GRI 2-2; 2-3; 2-5; 2-14

El presente Informe de Sostenibilidad correspondiente a la vigencia 2025 representa la consolidación del proceso de reporte iniciado por Heinsohn Business Technology S.A. BIC en la aplicación de la metodología de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative). A través de este ejercicio, la organización reafirma su compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión responsable de sus impactos económicos, sociales y ambientales, garantizando un enfoque estructurado y consistente en la divulgación de su desempeño en sostenibilidad.

Este informe evidencia la continuidad del fortalecimiento de la gestión sostenible de la compañía, así como su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), identificando de manera clara las acciones y resultados que generan valor para sus grupos de interés y el entorno en el que opera.

Cabe resaltar que el presente documento incorpora información correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2025, manteniendo criterios de comparabilidad y coherencia con reportes anteriores cuando aplica, sin que se presenten modificaciones derivadas de intereses minoritarios que afecten la interpretación de la información divulgada.

La Asamblea de Heinsohn Business Technology S.A. BIC revisa y aprueba la información contenida en este informe, asegurando que los temas materiales sean abordados con altos estándares de integridad, confiabilidad y veracidad. Este compromiso fortalece la transparencia organizacional y alinea el reporte con las mejores prácticas internacionales en materia de sostenibilidad.

Contenido

MENSAJE DEL PRESIDENTE6

POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE..... 9

HEINSOHN BUSINESS TECHNOLOGY SA 16

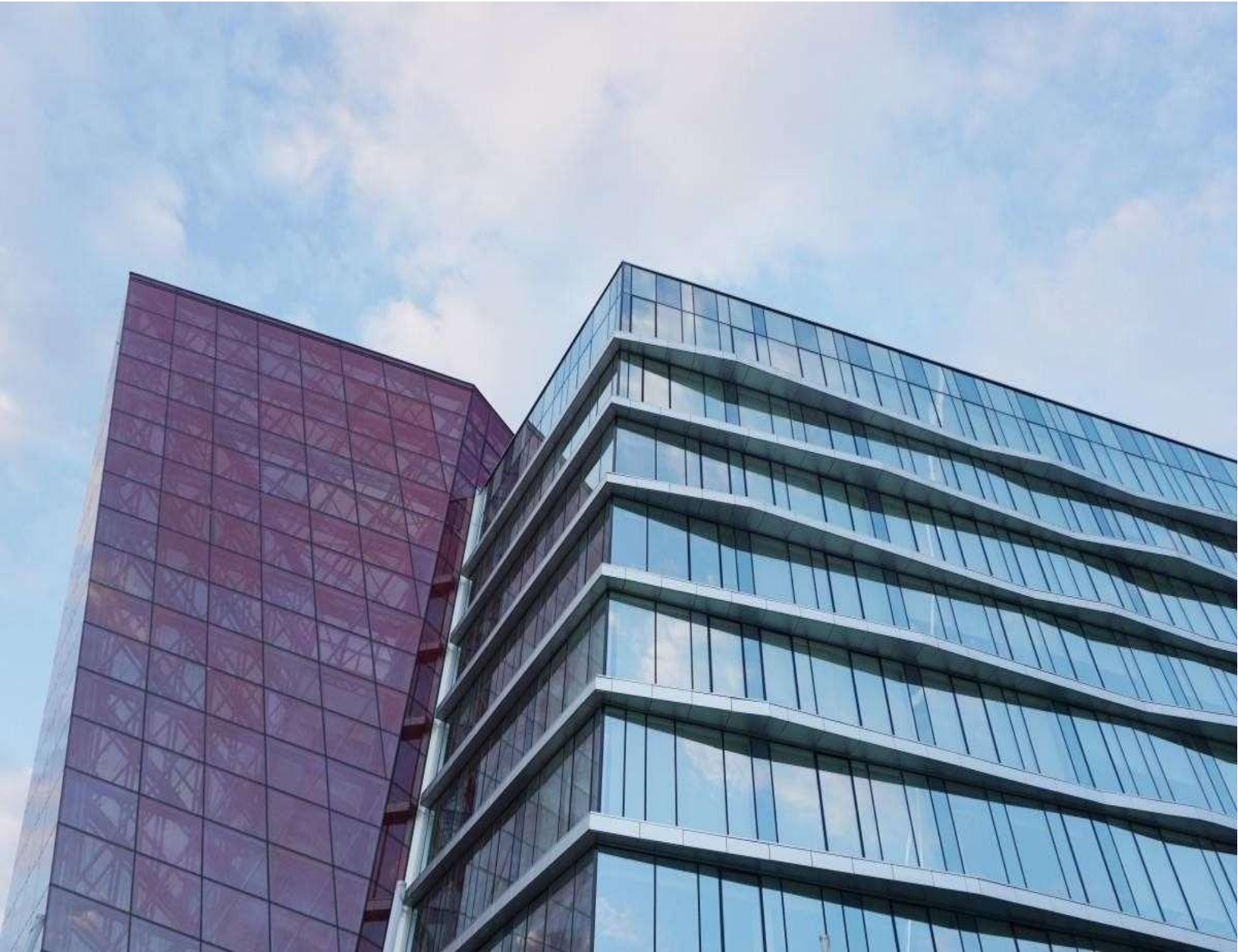
CULTURA PRODUCTIVA 18

GOBIERNO CORPORATIVO..... 18

TALENTO HUMANO, BIENESTAR, INCLUSIÓN Y EMPODERAMIENTO 29

CLIMA ORGANIZACIONAL 47

FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL..... 78



MENSAJE DEL PRESIDENTE

GRI 2-22

Estimados grupos de interés,

Es un honor dirigirnos a ustedes en el marco de nuestro Informe de Sostenibilidad 2025. En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, continuamos consolidando la sostenibilidad como un eje estratégico de nuestra gestión, integrando prácticas responsables que generan valor económico, social y ambiental para nuestros grupos de interés.

Durante el año 2025, fortalecimos nuestra gestión de impactos y avanzamos en el cumplimiento de nuestras metas ambientales y sociales, destacando los siguientes resultados:

Gestión del Cambio Climático y Reducción de Huella de Carbono:

En el marco de nuestro plan de reducción de emisiones, logramos una disminución del 34% en el consumo energético, resultado de la implementación de medidas de eficiencia operativa, optimización de recursos y promoción de prácticas internas de ahorro energético. Asimismo, compensamos el 10% de las emisiones correspondientes al año 2023 Medición en el año 2024 y el 20% de las emisiones generadas en 2024 Medición en el año 2025, como parte de nuestra estrategia progresiva de mitigación climática.

Gestión Ambiental Responsable:

En 2025 consolidamos nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) como marco estructurado para la identificación, control y seguimiento de nuestros impactos ambientales. A través del SGA, fortalecimos la gestión eficiente de recursos, la adecuada disposición de residuos y la cultura interna de mejora continua, asegurando una gestión ambiental más organizada y alineada con nuestros compromisos de sostenibilidad.

Bienestar y Desarrollo de los Colaboradores:

Continuamos promoviendo un entorno laboral inclusivo, diverso y saludable, impulsando programas orientados al bienestar integral, el desarrollo profesional y el fortalecimiento de competencias. Mantenemos

nuestro compromiso con condiciones laborales justas, equitativas y alineadas con nuestros principios de derechos humanos.

Compromiso con la Comunidad:

Reafirmamos nuestro rol como agente de desarrollo social mediante el fortalecimiento de alianzas estratégicas y programas enfocados en la educación tecnológica, la inclusión laboral y el voluntariado corporativo.

Capacitación y Formación Técnico-Laboral:

En alianza con entidades de educación técnico laboral, ejecutamos programas estructurados de formación técnico-laboral dirigidos a jóvenes en condición de vulnerabilidad, brindándoles herramientas en competencias digitales y habilidades para el empleo.

Cada avance en sostenibilidad es el resultado de decisiones conscientes, de la disciplina en la ejecución y de la voluntad de hacer las cosas mejor cada día. A nuestros colaboradores, aliados y grupos de interés, gracias por su compromiso, confianza y acompañamiento constante. Su participación y su trabajo conjunto han sido fundamentales para avanzar en nuestro propósito y fortalecer una gestión empresarial cada vez más responsable.

Seguimos avanzando con la certeza de que el impacto positivo se construye en equipo, con visión de largo plazo y con el firme propósito de aportar al desarrollo sostenible del país. El 2025 marca un paso más en este camino, y reafirma que cuando la tecnología se conecta con el propósito, el futuro se construye con responsabilidad.

Atentamente,

Luis Fernando Jaramillo Ceballos
Presidente
Heinsohn Business Technology S.A BIC



1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE

GRI 2-22

1.1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC (HBT), la sostenibilidad continúa siendo un pilar fundamental de nuestra estrategia empresarial y un eje transversal en la toma de decisiones. Reconocemos que el desarrollo sostenible no solo representa una oportunidad para generar valor a largo plazo, sino también una responsabilidad permanente con nuestros grupos de interés y con el entorno en el que desarrollamos nuestras operaciones.

Como parte de este compromiso, la organización mantiene políticas y lineamientos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), con el propósito de fortalecer una gestión responsable de nuestros impactos económicos, sociales y ambientales. Estas directrices permiten consolidar prácticas empresariales orientadas a la transparencia, la ética corporativa, la inclusión, la innovación sostenible y la mejora continua del desempeño organizacional.

En este apartado se presentan las principales políticas que orientan nuestra actuación en materia de sostenibilidad, así como los compromisos asumidos para contribuir activamente a la construcción de un desarrollo empresarial responsable y sostenible.

1.1.1. Política de Sostenibilidad y Valor Compartido

Nuestra Política de Sostenibilidad y Valor Compartido mantiene su vigencia como marco estratégico para orientar las acciones de todas las áreas y colaboradores vinculados a Heinsohn Business Technology S.A. BIC. Su objetivo es garantizar la integración del enfoque de sostenibilidad en el modelo de negocio de la organización, promoviendo la mejora continua de los procesos y la gestión responsable de los impactos derivados de la operación.

En este sentido, la compañía reafirma su compromiso de administrar sus actividades bajo principios de sostenibilidad, procurando maximizar el valor financiero, social y ambiental generado para sus grupos de interés y el entorno.



1.1.2. Nuestro compromiso con los DDHH y Anticorrupción

El Grupo Empresarial Heinsohn ratifica su compromiso con el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos, estableciendo lineamientos generales que orientan su gestión en todas sus operaciones, relaciones comerciales y prácticas corporativas. Este compromiso involucra a la junta directiva, colaboradores, proveedores, clientes y a la comunidad en general, promoviendo una actuación empresarial responsable y alineada con estándares internacionales.

De manera complementaria, la organización mantiene su política anticorrupción, orientada a prevenir riesgos asociados al fraude, la corrupción, el soborno, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva. Asimismo, se fomenta una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la transparencia, en coherencia con los lineamientos establecidos en los sistemas de cumplimiento aplicables, con el fin de:

- Prevenir los riesgos de Fraude, Corrupción, Soborno, Lavado de Activo, Financiación del Terrorismo y la Proliferación de armas de destrucción masiva.
- Promover una cultura ética y de integridad en el ámbito Organizacional, encaminada a gestionar los riesgos asociados a los sistemas de PTEE y SAGRILAFT.
- Velar porque no se permitan en la organización conductas que atenten contra la integridad empresarial y el código de ética organizacional.

1.1.3. Nuestro compromiso con la equidad de género, la diversidad y la inclusión

En el Grupo Empresarial Heinsohn creemos en la importancia de la diversidad y la inclusión como elementos clave para el fortalecimiento del entorno laboral y la generación de valor sostenible. Reconocemos que todas las personas, independientemente de su género, condición de discapacidad, raza, creencias u orientación, merecen igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional y personal.

Entendemos que las diferencias enriquecen la cultura organizacional y contribuyen al éxito empresarial, por lo que promovemos políticas y prácticas orientadas a la construcción de ambientes de trabajo respetuosos, equitativos e inclusivos. Este enfoque forma parte de nuestra visión de sostenibilidad, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con el compromiso de generar bienestar social y organizacional.

- **Equidad Género:** Heinsohn (HBT) promueve la igualdad de género a través de prácticas de contratación equitativas y el apoyo a empresas lideradas por mujeres. Por ejemplo, desde el 2022, adquirimos kits de bienvenida y actividades de integración de la compañía.
- **Diversidad:** La empresa se enfoca en la contratación de proveedores y colaboradores de diversas procedencias, asegurando que las oportunidades sean accesibles para todos, independientemente de su origen o género.
- **Inclusión:** Heinsohn (HBT) implementa políticas inclusivas que brindan la oportunidad a personal en condición de discapacidad para ser parte de nuestro equipo de trabajo.

1.1.4. Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, la sostenibilidad constituye un eje estratégico transversal que orienta la toma de decisiones y el desarrollo de nuestras operaciones. En este sentido, la organización mantiene un compromiso permanente con la gestión responsable de sus impactos ambientales, promoviendo la implementación de buenas prácticas que favorezcan el uso eficiente de los recursos, la reducción de la huella ecológica y la mitigación de los efectos asociados a su actividad empresarial.

Nuestro enfoque de sostenibilidad trasciende la dimensión ambiental e integra de manera articulada componentes sociales y económicos que contribuyen a la generación de valor compartido. Reconocemos que el desarrollo organizacional sostenible requiere fortalecer la inclusión social, el desarrollo comunitario y la equidad en el acceso a oportunidades, como factores clave para impulsar un crecimiento empresarial responsable y resiliente.

1.1.5. Nuestra Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como un referente estratégico para orientar nuestra gestión empresarial y fortalecer la generación de valor sostenible. A través de nuestras políticas, programas e iniciativas, contribuimos activamente al cumplimiento de estas metas globales, alineando nuestra operación con los desafíos económicos, sociales y ambientales del entorno.

Nuestra Política de Sostenibilidad y Valor Compartido nos permite aportar al ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico, mediante la generación de empleo de calidad, el fortalecimiento del talento humano y la promoción de entornos laborales productivos, innovadores y orientados al bienestar. De igual manera, impulsamos el ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura, a través del

desarrollo de soluciones tecnológicas y la promoción de procesos de transformación digital que favorecen la competitividad empresarial. Asimismo, promovemos prácticas responsables asociadas al ODS 12 - Producción y consumo responsables, enfocadas en el uso eficiente de los recursos y la mejora continua de nuestros procesos.

En materia de ética, cumplimiento y respeto por los derechos humanos, contribuimos al ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas, fortaleciendo la transparencia, la integridad corporativa y la gestión responsable de los riesgos organizacionales, lo que nos permite consolidar relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

A través de nuestras estrategias de diversidad, equidad e inclusión, aportamos al ODS 5 - Igualdad de género y al ODS 10 - Reducción de las desigualdades, promoviendo entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos que facilitan el desarrollo integral de las personas y el acceso a oportunidades en condiciones de igualdad.

En el ámbito ambiental y social, contribuimos al ODS 13 - Acción por el clima, mediante la implementación de buenas prácticas orientadas a la reducción de nuestra huella ambiental y a la gestión eficiente de los recursos. Asimismo, aportamos al ODS 4 - Educación de calidad, a través de programas de formación tecnológica y fortalecimiento de capacidades digitales que generan oportunidades de desarrollo y empleabilidad para las comunidades y grupos de interés.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un modelo empresarial sostenible, resiliente y alineado con los principios del desarrollo sostenible a nivel global.





2. HEINSOHN BUSINESS TECHNOLOGY SA

2.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 2-1. Detalles organizacionales

Heinsohn Business Technology S.A. BIC es una sociedad comercial de naturaleza privada constituida conforme a la legislación de la República de Colombia. Nuestra sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., en la Carrera 13 No. 82-49, piso 6.

Desarrollamos nuestras operaciones a nivel nacional e internacional, consolidando nuestro posicionamiento como organización especializada en la prestación de soluciones tecnológicas y servicios asociados a la transformación digital empresarial. Actualmente, contamos con presencia en Colombia y participamos en proyectos y operaciones en mercados internacionales como Estados Unidos, Ecuador, Bolivia y Canadá, que hace parte de nuestra expansión estratégica en el entorno global.

GRI 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Somos una empresa colombiana con más de 45 años de experiencia en el desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas empresariales orientadas a la transformación digital y la optimización de procesos organizacionales. Nuestra trayectoria nos ha permitido consolidar presencia en diversos sectores económicos, entre los que se destacan la construcción, la administración de fondos de pensiones y cesantías, el transporte, el sector industrial y las entidades de ahorro e inversión.

En el marco de nuestras actividades, productos y servicios, nos especializamos en el desarrollo de software a la medida, diseñando soluciones tecnológicas adaptadas a las necesidades específicas de nuestros clientes y a las dinámicas propias de cada industria. Nuestro portafolio incluye el desarrollo de aplicaciones empresariales basadas en tecnologías como Java y .NET, así como la implementación de soluciones SAP orientadas a optimizar la gestión administrativa, financiera y operativa de las organizaciones.

En el sector financiero, desarrollamos soluciones tecnológicas especializadas para la administración de fondos de pensiones y cesantías, la gestión de inversiones, el análisis de riesgos, la administración de créditos y los sistemas de libranzas, contribuyendo al fortalecimiento de la eficiencia, la trazabilidad y la seguridad de las operaciones. De manera complementaria, ofrecemos servicios integrales de consultoría informática, mantenimiento tecnológico, soporte especializado y licenciamiento de software, garantizando un acompañamiento continuo en los procesos de innovación y evolución digital de nuestros clientes.

Nuestra cadena de valor se fortalece a través de alianzas estratégicas con

reconocidos proveedores tecnológicos a nivel global, lo que nos permite integrar herramientas innovadoras y soluciones de alto desempeño en nuestros proyectos. Entre nuestros principales aliados tecnológicos se encuentran Salesforce, Microsoft, Bizagi, IBM, Oracle, Google y TIBCO, con quienes articulamos capacidades para ofrecer servicios eficientes, confiables y alineados con las tendencias del mercado tecnológico internacional.

Estas relaciones estratégicas contribuyen a fortalecer nuestra propuesta de valor, permitiéndonos generar soluciones sostenibles, competitivas y orientadas a la creación de valor para nuestros clientes y demás grupos de interés.

2.2. PRINCIPALES RESULTADOS DE NUESTRA GESTIÓN EN EL 2025

GRI 201-1. Valor económico directo generado y distribuido

Durante el año 2025 consolidamos un desempeño económico favorable, impulsado por el fortalecimiento de nuestras unidades de negocio, la expansión de nuestros servicios tecnológicos y la optimización de la eficiencia operativa.

Resultados financieros del periodo:

- Ventas netas: \$132.179.765.000
- Ingresos por inversiones financieras: \$19.373.759.000
- Valor económico generado total: \$151.553.524.000

Estructura de costos y distribución del valor:

- Costos operacionales: \$106.169.808.000

Asociados principalmente a la prestación de servicios tecnológicos, gestión de proyectos especializados e infraestructura operativa.

- Salarios y beneficios a colaboradores: \$61.423.092.000

Reflejan nuestro compromiso con el empleo de calidad, el desarrollo del talento humano y el bienestar organizacional.

- Valor económico distribuido: \$208.505.299.000
- Incluye pagos al Estado por impuestos: \$13.412.399.000
- Evidencia nuestra contribución al desarrollo económico y social.

Inversión social y sostenibilidad:

- Inversión en comunidad: \$27.500.000

Destinada a iniciativas de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

Resultado de sostenibilidad financiera:

- Valor económico retenido: \$56.951.775.000

Fortalece nuestra capacidad de inversión futura.

Aporta a la estabilidad financiera y a la continuidad de nuestra estrategia de crecimiento responsable.

1. CULTURA PRODUCTIVA

1.1. GOBIERNO CORPORATIVO

1.1.1. Gobierno Corporativo

Bajo este tema material presentamos las políticas, lineamientos y prácticas que implementamos para asegurar que nuestros procesos de toma de decisiones se desarrollen bajo principios de transparencia, participación e inclusión de nuestros grupos de interés. Este enfoque fortalece la gobernanza corporativa y contribuye al cumplimiento de nuestra misión organizacional, así como al logro de los objetivos estratégicos definidos por la compañía.

A través de estos mecanismos promovemos una gestión empresarial íntegra, responsable y orientada a la generación de confianza, garantizando el adecuado flujo de información, la rendición de cuentas y la adopción de decisiones alineadas con los valores corporativos y con las mejores prácticas en materia de sostenibilidad. De esta manera, consolidamos una cultura organizacional basada en la ética, la equidad y la gestión responsable, elementos fundamentales para la creación de valor sostenible en el largo plazo.

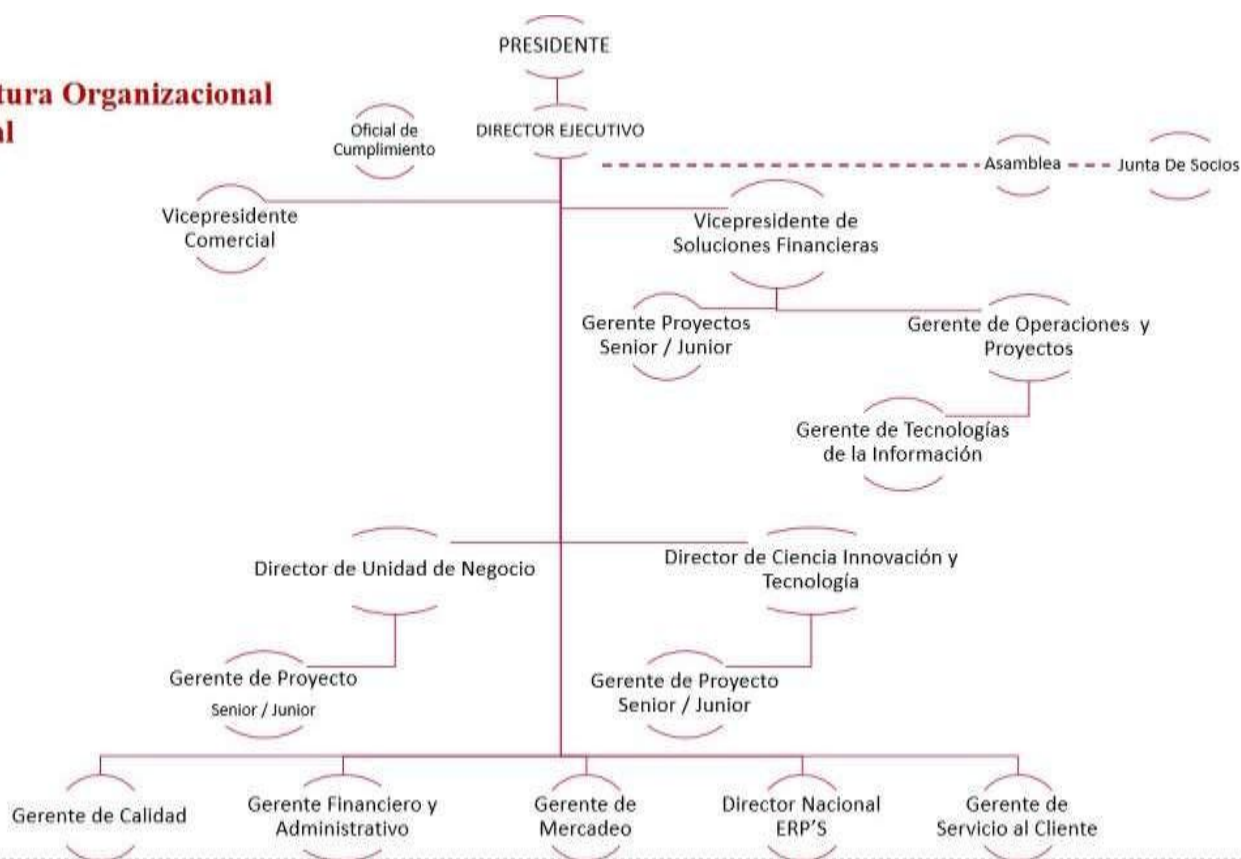
GRI 2-10. Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC el nombramiento y la selección de los miembros del máximo órgano de gobierno se realiza conforme a lo establecido en los estatutos sociales y en los lineamientos de buen gobierno corporativo de la organización. Este proceso se fundamenta en criterios de experiencia profesional, conocimiento del negocio, liderazgo estratégico y compromiso con los principios éticos y de sostenibilidad.

La designación es aprobada por la Asamblea de Accionistas, garantizando transparencia en la toma de decisiones y alineación con los objetivos estratégicos de la compañía.

En la siguiente gráfica se presenta la estructura organizacional de Heinsohn.

Estructura Organizacional General



Gráfica 1. Estructura organizacional Heinsohn 2025

Fuente: Heinsohn.

1.1.2. Conducta empresarial responsable GRI 2-23. Compromisos políticos

En nuestra organización promovemos una conducta empresarial responsable sustentada en políticas, lineamientos y mecanismos que orientan nuestra gestión hacia la transparencia, la integridad y la sostenibilidad. En este sentido, contamos con instrumentos organizacionales como la Política de Sostenibilidad Empresarial, el Manual de Gobierno Corporativo y el Manual de Ética, Valores y Comportamientos, los cuales establecen los principios que guían nuestras actuaciones y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización.

Nuestra Política de Sostenibilidad Empresarial tiene como propósito integrar el enfoque de desarrollo sostenible en la gestión del negocio, procurando maximizar el valor económico, social y ambiental generado a partir de nuestras operaciones. A través de esta política fortalecemos la gestión responsable de nuestros impactos, la

mejora continua de los procesos y la creación de valor compartido para nuestros grupos de interés.

De igual manera, el Manual de Ética, Valores y Comportamientos define los principios que orientan nuestra cultura organizacional y el relacionamiento con colaboradores, clientes, proveedores y demás actores del entorno. Este instrumento contribuye a garantizar el cumplimiento de la normatividad aplicable, la prevención de riesgos asociados a prácticas indebidas y la consolidación de una cultura basada en la transparencia, el respeto y la responsabilidad empresarial, en coherencia con nuestro compromiso con la sostenibilidad y el buen gobierno corporativo.



GRI 3-1. Proceso de identificación de temas materiales

Para la determinación de nuestros temas materiales, en nuestra organización desarrollamos durante el periodo reportado un proceso estructurado de análisis basado en el enfoque de doble materialidad, el cual nos permitió identificar y priorizar los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de nuestras operaciones y relaciones comerciales.

En una primera etapa realizamos un análisis interno de nuestras actividades, servicios y cadena de valor, identificando los principales impactos asociados a la prestación de soluciones tecnológicas, la gestión del talento humano, el relacionamiento con proveedores, la seguridad de la información y la interacción con las comunidades donde tenemos presencia. Este ejercicio permitió reconocer impactos reales y potenciales, tanto positivos como negativos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los derechos humanos.

Posteriormente, llevamos a cabo un proceso de consulta estructurada con nuestros grupos de interés clave, entre los que se incluyen colaboradores, clientes, aliados estratégicos, proveedores, fundaciones y el equipo directivo. A través de encuestas, espacios de diálogo y ejercicios participativos, recopilamos sus percepciones respecto a los riesgos emergentes, las oportunidades de mejora y los aspectos de sostenibilidad considerados prioritarios para la organización y su entorno.

De manera complementaria, fortalecimos la identificación y evaluación de impactos ambientales mediante la medición periódica de nuestra huella de carbono y la implementación de estrategias orientadas a la gestión del cambio climático, lo que nos permitió reconocer las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a nuestras operaciones y definir acciones de mitigación y mejora continua.

La información recopilada fue sistematizada y priorizada con base en criterios de relevancia para nuestros grupos de interés y magnitud del impacto para la organización, permitiéndonos definir los temas materiales que orientan nuestra estrategia de sostenibilidad, la gestión de riesgos y oportunidades, y la toma de decisiones corporativas en el corto, mediano y largo plazo.

A partir de la sistematización y análisis de la información suministrada, se identificaron los siguientes temas prioritarios para Heinsohn, considerando tanto la visión interna de la empresa como las expectativas de sus grupos de interés:

GRI 3-2 Lista de temas materiales

Como resultado del proceso de identificación y priorización de impactos desarrollado durante el periodo reportado, definimos los temas materiales que orientan nuestra estrategia de sostenibilidad y la gestión de nuestros principales riesgos y oportunidades. Estos temas reflejan tanto la relevancia para nuestros grupos de interés como la magnitud de los impactos derivados de nuestras operaciones.

Gestión del cambio climático y eficiencia energética:

La gestión climática constituye un tema material prioritario para nuestra organización. Como resultado de nuestras estrategias de eficiencia energética y optimización operativa, logramos reducir en un **34% nuestro consumo energético**, mediante la racionalización del uso de equipos tecnológicos, la adopción de buenas prácticas internas y la promoción de esquemas de trabajo que disminuyen la demanda energética en nuestras instalaciones.

Adicionalmente, avanzamos en la compensación de nuestras emisiones mediante la adquisición de certificados de carbono, logrando compensar aproximadamente el **30% de nuestra huella de carbono**, lo que contribuye al financiamiento de proyectos orientados a la reducción o captura de emisiones de gases de efecto invernadero.

En el marco de nuestro enfoque de economía circular, fortalecimos la gestión integral de residuos, alcanzando un **27% de aprovechamiento mediante reciclaje**, lo cual contribuye a disminuir la disposición final en rellenos sanitarios y a reducir impactos ambientales indirectos asociados a nuestra operación.

Diversidad, equidad e inclusión:

La promoción de entornos laborales inclusivos y equitativos constituye un aspecto material relevante para nuestra gestión social. Actualmente impulsamos activamente la vinculación de personas en condición de discapacidad y contamos con una **Política de Inclusión** y una **Política de Derechos Humanos**, que establecen lineamientos claros para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la dignidad de todas las personas. Estas políticas orientan nuestros procesos de selección, contratación, desarrollo y permanencia del talento humano, asegurando condiciones laborales justas y sostenibles.

Desarrollo comunitario y educación tecnológica:

Nuestro compromiso con el desarrollo social se materializa a través de programas

de educación tecnológica dirigidos a comunidades locales, especialmente poblaciones en condición de vulnerabilidad. Estas iniciativas buscan fortalecer competencias digitales, promover la inclusión laboral y generar oportunidades de desarrollo económico.

El impacto de estos programas es evaluado mediante indicadores como el número de beneficiarios, las horas de formación impartidas y las alianzas estratégicas establecidas con fundaciones y otras organizaciones, lo que nos permite maximizar el alcance y la sostenibilidad de las intervenciones.

Ética empresarial y gobierno corporativo:

La gestión ética y la transparencia constituyen elementos transversales en nuestra operación. Contamos con un **Código de Ética y Conducta** que orienta el comportamiento de nuestros colaboradores y aliados estratégicos, así como con canales confidenciales para la recepción y gestión de denuncias relacionadas con posibles riesgos de corrupción, conflictos de interés u otras prácticas indebidas.

De manera periódica desarrollamos capacitaciones y evaluaciones internas orientadas a fortalecer la cultura de cumplimiento, promover la rendición de cuentas y asegurar la alineación de nuestras actuaciones con los valores corporativos y los principios de sostenibilidad.

El análisis de materialidad de Heinsohn permitió identificar los temas más relevantes para la empresa y sus grupos de interés, categorizándolos en cuatro cuadrantes estratégicos. Esta metodología es fundamental para priorizar acciones en sostenibilidad y mejorar la toma de decisiones con base en la percepción interna y externa.

Los temas son considerados destacados tanto por la empresa como por sus grupos de interés, por lo que deben recibir especial atención en la estrategia de sostenibilidad:

Gráfica 2. Matriz de temas Materiales Heinsohn



- Cambio Climático**
 - 1 Medición y Gestión de Huella de Carbono
 - 2 Proveedores con Estrategias de Reducción de Huella de Carbono
 - 3 Cuantificación de Huella de Carbono en Todas las Operaciones
- Medio Ambiente**
 - 4 Promoción de Prácticas de Economía Circular/Optimización de la Gestión y Aprovechamiento de Residuos
 - 5 Incorporación de Criterios de Sostenibilidad para Compra de Materiales e Insumos
 - 6 Contribución a la Conservación de la Biodiversidad
 - 7 Desarrollo y Promoción de Soluciones Tecnológicas Verdes
- Operación Segura**
 - 8 Implementación y Fortalecimiento de Protocolos de Seguridad Cibernética
 - 9 Implementación de Medidas para Mitigar Riesgos de Ciberataque
- Personas**
 - 10 Desarrollo de Programas de Educación Tecnológica para Promoción Inserción Laboral de Jóvenes en Comunidades Vulnerables
 - 11 Promoción de Iniciativas de Donación y Voluntariado
 - 12 Implementación de Iniciativas para Garantizar Seguridad, Salud y Bienestar
 - 13 Fomentación de la Diversidad, Equidad e Inclusión
- Ética y Transparencia**
 - 14 Promoción de la Transparencia, Desempeño Ético y Rendición de Cuentas
 - 15 Reforzamiento de Política de Ética Empresarial/Otorgamiento de Capacitación Continua
 - 16 Aseguramiento de la Transparencia en Reportes de Sostenibilidad

Temas Materiales con Mayor Prioridad (Cuadrante Superior Derecho) → [Alta Importancia para Ambos](#)

Estos temas son altamente valorados tanto por la empresa como por los grupos de interés y deben ser el foco estratégico en sostenibilidad:

Ética y Transparencia (Temas 14, 15, 16)

- ✓ Promoción de la Transparencia, Desempeño Ético y Rendición de Cuentas.
- ✓ Reforzamiento de la Política de Ética Empresarial y Capacitación.
- ✓ Aseguramiento de la Transparencia en Reportes de Sostenibilidad.
 - Relacionados con GRI 205 (Anticorrupción) y GRI 419 (Cumplimiento Normativo).

Seguridad y Ciberseguridad (Temas 8 y G)

- ✓ Implementación y Fortalecimiento de Protocolos de Seguridad Cibernética.
- ✓ Medidas para Mitigar Riesgos de Ciberataques.
 - Relacionados con GRI 418 (Privacidad del Cliente) y GRI 403 (Seguridad y Salud Ocupacional).

Garantizar la Seguridad Laboral y el Bienestar (Tema 12)

- ✓ Iniciativas para garantizar la seguridad, salud y bienestar.
- ✓ → Relacionados con GRI 403 (Salud y Seguridad en el Trabajo)

[1.1.3. Transparencia y comportamiento ético](#) [GRI 2-26. Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes.](#)

En En Heinsohn Business Technology S.A. BIC promovemos una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el diálogo permanente con nuestros grupos de interés. En el marco de la implementación de nuestra Política de Sostenibilidad y de nuestros lineamientos de conducta empresarial responsable, hemos dispuesto mecanismos formales que permiten a colaboradores, clientes, proveedores y demás partes interesadas buscar asesoramiento o plantear inquietudes relacionadas con nuestras operaciones.

Contamos con canales de comunicación habilitados para la recepción de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones (PQRSF), los cuales garantizan la confidencialidad, el respeto y el adecuado seguimiento de cada caso. Estos mecanismos incluyen:



Correo electrónico: pgrsf@heinsohn.com.co



Línea telefónica de atención: +57 (601) 9172172

A través de estos canales fomentamos la participación activa de nuestros grupos de interés, fortalecemos la rendición de cuentas y contribuimos a la mejora continua de nuestros procesos, en coherencia con nuestros principios de integridad y sostenibilidad.

1.1.4. Lucha contra la corrupción

GRI 205-1. Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

Durante el periodo reportado, en nuestra organización evaluamos el **100% de nuestras áreas y operaciones** respecto a los riesgos asociados a corrupción, soborno y conflictos de interés, como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la conducta empresarial responsable.

Esta evaluación se desarrolló en el marco de nuestro **Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)** y mediante la aplicación y actualización permanente de nuestra **Matriz de Riesgos**, la cual contempla la identificación, análisis y valoración de riesgos en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la organización. En este ejercicio se incluyeron áreas administrativas, financieras, comerciales, contratación y gestión de proveedores, talento humano y alta dirección.

El proceso permitió identificar riesgos potenciales asociados principalmente a la interacción con terceros, los procesos de contratación y la toma de decisiones estratégicas. Con base en estos resultados, fortalecimos la implementación de controles preventivos orientados a mitigar dichos riesgos, tales como la segregación de funciones, los mecanismos de validación interna, la aplicación de los lineamientos establecidos en nuestro Código de Ética y la disponibilidad de canales confidenciales para el reporte de situaciones que puedan afectar la integridad organizacional.

Adicionalmente, continuamos aplicando procedimientos de debida diligencia y conocimiento de contrapartes, incluyendo la consulta en listas restrictivas y la identificación de beneficiarios finales y Personas Expuestas Políticamente (PEP), con el fin de fortalecer la gestión preventiva y la toma de decisiones informadas en nuestras relaciones comerciales.

GRI 205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

En el marco de nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF), se alcanzaron los siguientes resultados:



76 colaboradores capacitados en temas específicos de compromiso anticorrupción y conducta empresarial responsable.



Reinducción en SAGRILAF y PTEE a un total de **441 colaboradores de Heinsohn Business Technology S.A. BIC**, fortaleciendo el conocimiento de los lineamientos de cumplimiento y la gestión preventiva de riesgos.



Difusión de 5 piezas de comunicación institucional dirigidas a todos los colaboradores de ambas compañías, abordando temas relacionados con prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y soborno, debida diligencia y política de regalos.

Adicionalmente, durante el año 2025 se creó y formalizó el **Comité de Ética**, definiendo su reglamento, composición, funciones y periodicidad de reuniones, lo que contribuye a fortalecer la estructura de gobernanza del Programa de Ética y Cumplimiento, así como los mecanismos de seguimiento y mejora continua en materia de integridad organizacional.

GRI 205-3. Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC mantenemos un firme compromiso con la ética empresarial, la transparencia y el cumplimiento normativo, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad en la gestión de nuestras operaciones y relaciones comerciales.

Durante el periodo reportado **no se registraron casos confirmados de corrupción, soborno u otras conductas contrarias a nuestros lineamientos éticos y políticas de cumplimiento**. Este resultado es reflejo de la implementación de mecanismos de control, programas de formación, procedimientos de debida diligencia y canales de denuncia confidenciales que fortalecen la gestión preventiva de riesgos y la confianza de nuestros grupos de interés.

Continuamos trabajando en el fortalecimiento de nuestro Programa de Ética y Cumplimiento, con el propósito de garantizar la mejora continua de los controles internos y la consolidación de una gestión empresarial transparente y sostenible.

1.2. TALENTO HUMANO, BIENESTAR, INCLUSIÓN Y EMPODERAMIENTO

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC reconocemos que nuestro equipo humano es el principal habilitador de la competitividad, la innovación y el crecimiento sostenible de la organización. Durante el año 2025 consolidamos la gestión estratégica del talento, alineando la cultura organizacional, el desempeño y el bienestar de nuestros colaboradores con los objetivos del negocio y los retos del entorno tecnológico.

Promovemos un entorno laboral que favorece el desarrollo profesional y personal, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como la construcción de relaciones basadas en la confianza, el respeto y el trabajo colaborativo. En este sentido, fortalecimos programas orientados a la calidad de vida, la formación continua, la atracción de talento con alto potencial y la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a consolidar una organización competitiva y preparada para los desafíos futuros.

Nuestros principales ejes de gestión en materia de talento humano incluyen:

Bienestar y calidad de vida laboral

Implementamos iniciativas orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y al bienestar integral de nuestros colaboradores, tales como programas de pausas saludables y mentales, beneficios corporativos y actividades de integración. Estas acciones contribuyeron a mantener un **clima organizacional en nivel de fortaleza (85,4%)**, evidenciando una cultura cohesionada y un alto nivel de compromiso organizacional.

Inclusión y diversidad

Promovemos una cultura laboral basada en la igualdad de oportunidades, impulsando la contratación inclusiva y el respeto por la diversidad. Nuestra gestión del talento incorpora criterios de equidad, movilidad social y desarrollo de capacidades, permitiendo consolidar entornos laborales más representativos y sostenibles.

Fortalecimos el desarrollo de competencias mediante la ejecución del **100% del plan de formación y certificación**, incluyendo procesos de capacitación técnica especializada y certificaciones en tecnologías emergentes como inteligencia artificial. Estas acciones contribuyen a potenciar el desempeño organizacional y a preparar el talento para los retos estratégicos del negocio.

Asimismo, durante el periodo reportado consolidamos modelos de trabajo flexibles como el teletrabajo y esquemas híbridos, los cuales se han convertido en un factor clave para la atracción, retención y fidelización del talento, fortaleciendo nuestra propuesta de valor como marca empleadora en el sector tecnológico.

A través de estas acciones, contribuimos al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el **ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico** y el **ODS 10 - Reducción de las desigualdades**, reafirmando nuestro compromiso con la construcción de una organización responsable, inclusiva y orientada al desarrollo sostenible.

1.2.1. Nuestros colaboradores y colaboradoras GRI 2-7. Empleados y Trabajadores

Al cierre del año 2025, en Heinsohn Business Technology S.A. BIC contamos con una planta de personal conformada por **487 colaboradores**, quienes contribuyen al desarrollo de nuestras operaciones y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

La composición de nuestra fuerza laboral se distribuye de la siguiente manera:

Distribución por género:



Hombres: 289 colaboradores



Mujeres: 198 colaboradores

Adicionalmente, durante el periodo reportado **24 personas estuvieron vinculadas bajo otras modalidades contractuales**, apoyando el desarrollo de actividades operativas y estratégicas de la organización.

Esta estructura refleja nuestro compromiso con la generación de empleo formal, la participación equitativa y la consolidación de equipos diversos que fortalecen la innovación, la productividad y la sostenibilidad del negocio.

Nuestra gestión del talento humano se orienta a garantizar condiciones laborales justas, oportunidades de desarrollo profesional y entornos de trabajo seguros e inclusivos, promoviendo la estabilidad organizacional y el bienestar integral de nuestros colaboradores.

GRI 405-1. Equidad de género, diversidad e inclusión

En Heinsohn (HBT) gestionamos la diversidad como un componente estratégico del desarrollo organizacional y del fortalecimiento de nuestras capacidades competitivas. Durante el año 2025 la gestión del talento estuvo orientada a consolidar equipos de alto desempeño, promover la estabilidad organizacional y fortalecer una cultura laboral cohesionada y alineada con los objetivos del negocio.

En el marco de nuestras prácticas de inclusión laboral, continuamos promoviendo la participación de personas con diferentes perfiles y condiciones, favoreciendo entornos de trabajo equitativos y representativos. Al cierre del periodo reportado, la organización contó con la participación de **3 colaboradores en condición de discapacidad**, lo que evidencia avances en la generación de oportunidades laborales inclusivas y en la promoción de la movilidad social.

Adicionalmente, la dinámica de la planta de personal durante el periodo evidenció un comportamiento estable, sin variaciones abruptas que indiquen crisis de clima organizacional o desalineación estructural. Los movimientos asociados a terminaciones laborales estuvieron principalmente relacionados con la finalización de contratos de aprendices y practicantes, en coherencia con el cumplimiento de la cuota Sena.

Tabla 1. Cuota Sena HBT

EMPRESA	CUOTA REGULADA	COBERTURA INTERNA	COBERTURA PROGRAMA SOCIAL	MONETIZACIÓN
HBT	25	14	11	0

La decisión organizacional de no optar por la monetización de dicha cuota responde a un enfoque social y estratégico orientado a promover la inclusión, brindar oportunidades de desarrollo a personas en distintas condiciones socioeconómicas y fortalecer la estabilidad laboral de quienes encuentran en la organización una plataforma de crecimiento profesional sostenible.

Estas acciones se articulan con nuestra estrategia integral de gestión humana, orientada a potenciar el talento, fortalecer el compromiso organizacional y consolidar una cultura basada en el respeto, la equidad y el desempeño sostenible.

GRI 401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Durante el año 2025, Heinsohn Business Technology S.A. BIC gestionó un total de 112 ingresos y 129 retiros de colaboradores, en el marco de la evolución natural de sus operaciones y de la dinámica propia del sector tecnológico, caracterizado por la alta demanda de talento especializado, la movilidad profesional y los procesos de ajuste organizacional orientados a la sostenibilidad del negocio.

Las salidas de personal se distribuyeron en distintas categorías asociadas a situaciones contractuales, decisiones individuales y necesidades operativas. Entre ellas se registraron 54 renunciaciones voluntarias, reflejando principalmente oportunidades de desarrollo profesional, cambios en las expectativas laborales y procesos de crecimiento individual en un entorno competitivo y en constante transformación.

Asimismo, se presentaron 17 terminaciones contractuales relacionadas con la finalización de contratos de aprendizaje o modalidades temporales, en coherencia con la gestión de la cuota Sena y los ciclos formativos de practicantes y aprendices. Este comportamiento responde a la naturaleza formativa de dichos vínculos y a la apuesta organizacional por promover oportunidades de inserción laboral y desarrollo de talento joven.

Durante el periodo también se registraron 45 retiros sin justa causa, gestionados conforme a la normativa laboral vigente y alineados con procesos de

reorganización operativa, optimización de proyectos y ajustes estratégicos en la estructura organizacional. De igual manera, se evidenció 1 retiro por mutuo acuerdo, así como 2 terminaciones con justa causa, aplicadas en cumplimiento de los lineamientos legales y corporativos establecidos.

Adicionalmente, se realizaron 10 procesos de sustitución patronal, derivados de ajustes en la gestión de unidades operativas y en la articulación de estructuras empresariales, lo cual permitió mantener la continuidad de los procesos productivos y la estabilidad de los servicios prestados a clientes.

Es relevante destacar que durante el periodo reportado no se registraron terminaciones en período de prueba ni eventos asociados al fallecimiento de colaboradores, lo que refleja condiciones favorables en materia de estabilidad laboral, adaptación organizacional y gestión preventiva del talento humano, así:

INDICADORES 2025	HBT
Ingresos	112
Retiros	129
Renuncias Voluntarias	54
Terminación Contrato (Fijo - Aprendizaje)	17
Sin Justa Causa	45
Mutuo Acuerdo	1
Terminación en Período de Prueba	0
Con Justa Causa	2
Sustitución Patronal	10
Fallecimiento Colaborador	0

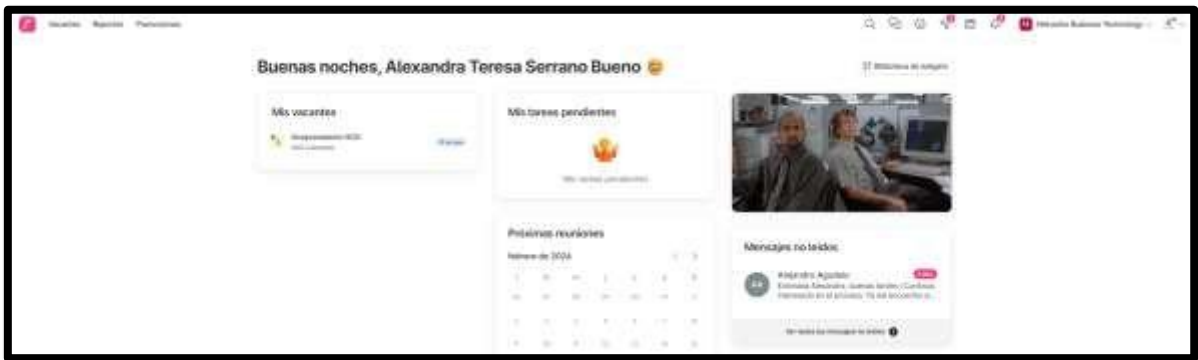
HBT	Q1	Q2	Q3	Q4	AÑO
ROTACIÓN %	6	4	6	4	21

Tabla 2. Rotación personal

Desde una perspectiva estratégica, la gestión del talento durante el año también estuvo marcada por acciones orientadas al fortalecimiento técnico y a la expansión internacional del negocio. En este sentido, se realizaron 28 nuevas contrataciones en el área de ingeniería, de las cuales 14 correspondieron a ingresos en el ámbito nacional y 14 a vinculaciones internacionales, en países como Perú, República Dominicana, Panamá, Bolivia, Chile, Ecuador y Estados Unidos. Estas incorporaciones contribuyeron a consolidar la operación internacional, reducir riesgos asociados a la ejecución de proyectos y fortalecer

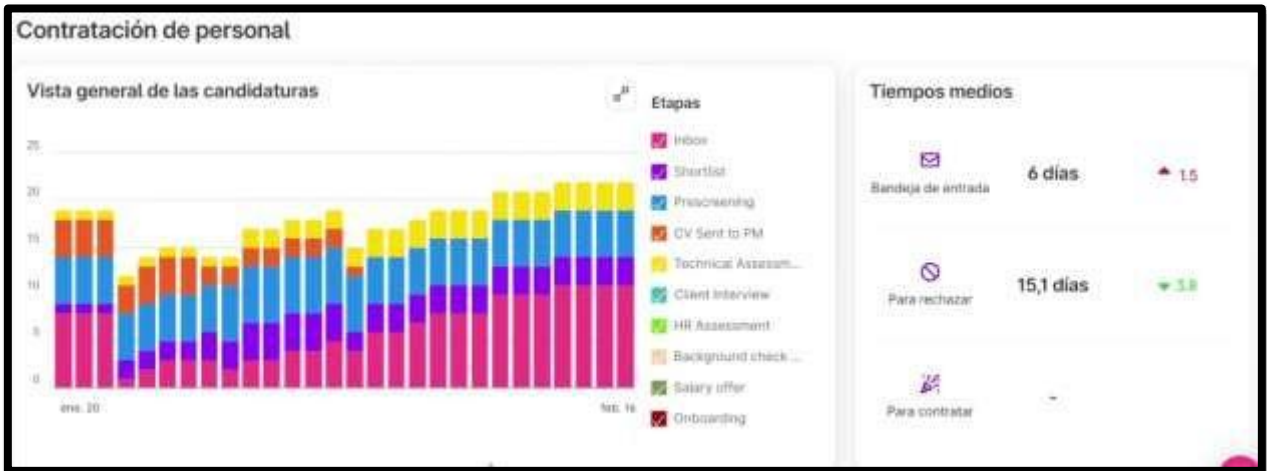
las capacidades técnicas del núcleo del negocio, especialmente en iniciativas con facturación a clientes internacionales.

Adicionalmente, la organización avanzó en la **implementación del sistema de gestión de reclutamiento Teamtaylor**, herramienta tecnológica que permitió profesionalizar y optimizar los procesos de selección mediante la automatización de etapas, la aplicación de filtros inteligentes y el uso de indicadores apoyados en analítica e inteligencia artificial. Este avance contribuyó a reducir significativamente los tiempos de contratación, pasando de periodos cercanos a dos meses a menos de un mes en cargos estratégicos, aumentando la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta frente a las necesidades del negocio.



Gráfica 3. Procesos de contratación

La implementación de esta plataforma también fortaleció el posicionamiento de Heinsohn como **marca empleadora en el sector tecnológico**, ampliando el alcance de las estrategias de atracción de talento, diversificando los canales de captación y mejorando la calidad del proceso de evaluación y selección de candidatos.



Gráfica 4. Contratación de personal

De manera complementaria, el **programa de referidos corporativo** continuó consolidándose como una fuente estratégica de vinculación de talento, generando **17 ingresos** durante el periodo. Los candidatos vinculados a través

de este mecanismo evidenciaron un mayor ajuste técnico y cultural, lo que favoreció procesos de integración más ágiles, redujo el riesgo de rotación temprana y contribuyó al fortalecimiento del sentido de pertenencia organizacional. Asimismo, esta estrategia permitió optimizar los tiempos de contratación y posicionar a los colaboradores como embajadores activos de la marca empleadora.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, la rotación observada se encuentra alineada con las tendencias del mercado laboral del sector tecnológico, donde la movilidad del talento constituye un factor estructural vinculado a la innovación, la especialización profesional y la competitividad organizacional. En este contexto, nuestra gestión del talento se orienta a equilibrar la incorporación de nuevas capacidades con la retención del conocimiento crítico, promoviendo la continuidad operativa, el fortalecimiento del clima organizacional y la generación de oportunidades de desarrollo profesional.

En coherencia con nuestra condición de Sociedad BIC, mantenemos una visión de gestión responsable del talento humano, orientada a garantizar procesos de desvinculación transparentes, acompañamiento oportuno y cumplimiento estricto de la legislación laboral. Este enfoque contribuye a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la sostenibilidad social.

1.2.2. Bienestar y calidad de vida

GRI 401-2. Beneficios para los empleados a tiempo completo

En nuestra organización promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores mediante la implementación de beneficios organizacionales que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral, el reconocimiento del desarrollo profesional y el acompañamiento en momentos significativos del ciclo de vida personal y familiar.

Durante el periodo reportado, la organización mantuvo políticas orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia, entre las cuales se destacan:



Beneficio de tiempo libre adicional: otorgamos 2 días adicionales de vacaciones, para un total de 17 días de descanso remunerado al año, contribuyendo al bienestar y recuperación física y mental de los colaboradores.



Reconocimiento en fechas especiales: se concede medio día libre remunerado en la fecha de cumpleaños, promoviendo el equilibrio personal y la satisfacción laboral.



Licencia remunerada por matrimonio: otorgamos 3 días de licencia remunerada, acompañados de un incentivo económico que reconoce este hito personal.



Bonificación por logros académicos: contamos con beneficios económicos asociados a la culminación de estudios profesionales o de posgrado, incentivando el desarrollo del talento y la formación continua.



Apoyo por nacimiento de hijos: brindamos incentivos y acompañamiento institucional en eventos de ampliación del núcleo familiar.



Financiación de tarjeta profesional: facilitamos el acceso a este requisito habilitante para el ejercicio profesional, fortaleciendo la empleabilidad y la proyección de carrera.



Programas de apoyo a la maternidad y paternidad: implementamos políticas institucionales orientadas al acompañamiento integral en esta etapa, contribuyendo al bienestar familiar.



Auxilio por luto: otorgamos apoyo económico y permisos remunerados en caso de fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad.



Préstamos por calamidad doméstica: disponemos de mecanismos de apoyo financiero para atender situaciones imprevistas que puedan afectar la estabilidad personal de los colaboradores.



Política de desconexión laboral: promovemos el respeto por los tiempos de descanso y la gestión saludable de la jornada laboral, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales y al fortalecimiento del bienestar organizacional.

A través de estos beneficios, buscamos consolidar un entorno laboral atractivo, humano y sostenible, que favorezca la retención del talento, el compromiso organizacional y el desarrollo integral de nuestros colaboradores.

Así mismo durante el año 2025, fortalecimos las iniciativas orientadas al bienestar y la integración de nuestros colaboradores mediante la realización de encuentros de fin de año en diferentes ciudades donde contamos con presencia operativa. Estas actividades se desarrollaron en ciudades como Bogotá, Manizales, Armenia, Pereira, Cali,

Barranquilla, Medellín y Popayán, logrando impactar positivamente a los equipos de trabajo en distintos territorios.

Estos espacios de integración fueron concebidos como escenarios para promover el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el reconocimiento del esfuerzo colectivo y la consolidación de una cultura organizacional basada en el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y la construcción de ambientes laborales saludables. Asimismo, contribuyeron a generar experiencias de bienestar que favorecen la motivación, el compromiso y la cohesión de los colaboradores, aspectos clave para la sostenibilidad organizacional.



Gráfica 5. Actividades de integración

En nuestro enfoque de fortalecimiento implementamos nuestra estrategia de calidad de vida y cultura de bienestar, desarrollando iniciativas orientadas a promover entornos laborales saludables, fortalecer la cohesión organizacional y contribuir al equilibrio integral de nuestros colaboradores.

Como parte de estas acciones, realizamos una inversión total en bonificaciones por valor de \$56.228.250, beneficiando directamente a 79 colaboradores, en reconocimiento a su desempeño, compromiso y contribución al cumplimiento de

los objetivos estratégicos de la organización.

Adicionalmente, se ejecutaron 134 sesiones de pausas saludables y pausas mentales, alcanzando un total de 6.260 participaciones, lo que evidencia la apropiación de prácticas orientadas al autocuidado, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del bienestar físico y emocional en el entorno laboral.

Estas iniciativas impactaron positivamente a colaboradores en 8 ciudades, mediante el desarrollo de actividades de integración, programas de sensibilización en salud y seguridad en el trabajo, jornadas de formación psicosocial, celebraciones institucionales y espacios de reconocimiento que contribuyen al fortalecimiento de una cultura organizacional cercana y participativa.

Dentro de las acciones de impacto social, se llevó a cabo una jornada de donación y voluntariado, mediante la cual se entregaron más de 120 juguetes, beneficiando a 60 familias en comunidades vulnerables. Esta actividad promovió el voluntariado corporativo y reforzó el compromiso social de nuestros colaboradores con el desarrollo comunitario y la construcción de valor compartido.







CALIDAD DE VIDA

Actividades ejecutadas

Celebraciones e Integraciones

+1656
Participantes

- Día de la Secretana
- Día del género
- Día de la madre | padre
- Integración y acogida nuevos ingresos
- Primer voluntariado y donación
- Día del ingeniero
- Día de la familia Bogotá
- Heinsohn Kids Bogotá
- Evento Legado | Presidencia
- Eventos fin de año
- Torneo de Bolos
- Novena Heinsohn
- Día del autocuidado

Capacitaciones y Charlas

+808
Participantes

- Hábitos para prevenir el overload
- Nuevas tendencias laborales en sostenibilidad y responsabilidad social
- Prevención del suicidio, depresión y ansiedad
- Neurociencia de la persuasión y la comunicación
- Primeros Auxilios Psicológicos | Burnout
- Normalidad y prevención de acoso laboral

Programas Psicosocial

+552
Participantes

- Liderazgo de alto impacto
- Higiene del sueño 3.0
- Soft Power | Big Impact
- 360° | Mente clara - Cuerpo fuerte

Donación y Voluntariado

Jornada de entrega de juguetes a niños y niñas de Altos de la Florida en Soacha Cund.

+120
Juguetes Donados



+20
Voluntarios



+60
Familias beneficiadas



Gráfica 6. Otras actividades

En conjunto, estas iniciativas contribuyeron al mantenimiento del clima organizacional en nivel de fortaleza, al incremento del engagement de los colaboradores y al fortalecimiento del sentido de pertenencia, consolidando una cultura organizacional cohesionada, orientada al bienestar, la productividad y la

sostenibilidad del negocio.

A través de la implementación de estos programas, la organización reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales saludables y con la generación de impactos positivos tanto al interior de la compañía como en las comunidades donde tiene presencia.

1.2.3. Compensación

GRI 2-1G. Políticas de remuneración; GRI 2-20. Proceso para determinar la remuneración; GRI 2-21. Ratio de compensación total anual

En nuestra organización gestionamos nuestras prácticas laborales bajo principios de cumplimiento normativo, equidad y transparencia, reconociendo que las condiciones de empleo y los esquemas de compensación constituyen elementos fundamentales para el bienestar de los colaboradores y la sostenibilidad organizacional.

Durante el periodo reportado, la organización garantizó el respeto por la jornada laboral conforme a la legislación vigente. Históricamente, la jornada se ha mantenido por debajo de los máximos legales establecidos y, en línea con la implementación progresiva de la reforma laboral, a partir del **15 de julio de 2025 se ajustó a 44 horas semanales**, medida que contribuye a fortalecer el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como a promover entornos de trabajo más saludables y productivos.

La gestión de horas extra se realiza mediante mecanismos formales de registro y control en los sistemas internos institucionales, con validación de las jefaturas y direcciones de cada unidad de negocio, garantizando el cumplimiento de los límites legales y el reconocimiento económico correspondiente conforme a la normativa laboral vigente.

En materia de compensación, la organización establece esquemas salariales acordes con la naturaleza del cargo, el nivel de responsabilidad, la experiencia profesional y el desempeño de los colaboradores, procurando mantener condiciones competitivas frente al mercado laboral del sector tecnológico. Estos lineamientos contribuyen a la equidad interna, la sostenibilidad financiera y la atracción y retención del talento.

Adicionalmente, los colaboradores cuentan con acceso permanente a su información laboral y salarial a través de los aplicativos corporativos de nómina y gestión humana, lo que favorece la transparencia en los procesos administrativos



y fortalece la confianza organizacional.

La organización complementa estas prácticas mediante la implementación de programas de calidad de vida laboral y espacios de participación orientados a fortalecer el compromiso, la satisfacción y el desarrollo integral del talento humano. Asimismo, se aplican periódicamente instrumentos de medición como encuestas de satisfacción y clima organizacional, cuyos resultados son considerados en la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento y la mejora continua de las condiciones laborales.

A través de estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción de condiciones laborales dignas, equitativas y alineadas con los principios de trabajo decente y crecimiento económico sostenible.

1.2.4. Formación y desarrollo

2.1.1.1. GRI 404-1. Media de horas de formación al año por empleado; GRI 404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo continuo del talento y la preparación frente a los desafíos de la transformación digital, durante el periodo 2025 fortalecimos la implementación de programas de formación orientados al desarrollo de competencias técnicas y estratégicas en nuestros colaboradores.

En el marco de nuestra planificación anual de aprendizaje organizacional, **cumplimos el 100% de las 197 actividades de formación y capacitación programadas**, lo que refleja la solidez de nuestra gestión del conocimiento y el alineamiento entre las necesidades del negocio y el desarrollo profesional del talento humano.



Gráfica 7. Procesos de formación

En este contexto, promovimos iniciativas de capacitación especializada que contribuyeron a incrementar la **media de horas de formación por empleado**, especialmente en competencias asociadas a tecnologías emergentes. Entre las acciones desarrolladas se destaca la ejecución del **programa Acelerador de Inteligencia Artificial**, en el cual participaron **37 colaboradores** pertenecientes a diferentes unidades de negocio,

fortaleciendo capacidades relacionadas con analítica avanzada, automatización de procesos y adopción de soluciones basadas en datos.

De manera complementaria, implementamos **cinco programas cortos de formación en inteligencia artificial**, que contaron con la participación de **17 colaboradores**, abordando temáticas como analítica web aplicada al negocio, identificación de casos de uso de inteligencia artificial, soluciones tecnológicas SAP y procesamiento de datos. Estas acciones representaron un total de **41 horas de formación especializada**, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento técnico y a la actualización profesional del talento humano.

Como resultado de nuestra estrategia de aprendizaje organizacional, alcanzamos **204 certificaciones en temas asociados a inteligencia artificial y tecnologías digitales**, lo que evidencia nuestro enfoque en el aprendizaje continuo, la innovación y la mejora del desempeño organizacional. Asimismo, la aplicación práctica de estos conocimientos permitió evidenciar impactos positivos en la **productividad comercial**, favoreciendo la generación de valor para nuestros clientes y el fortalecimiento de nuestra competitividad en el mercado.



Gráfica 8. Actividades de formación IA

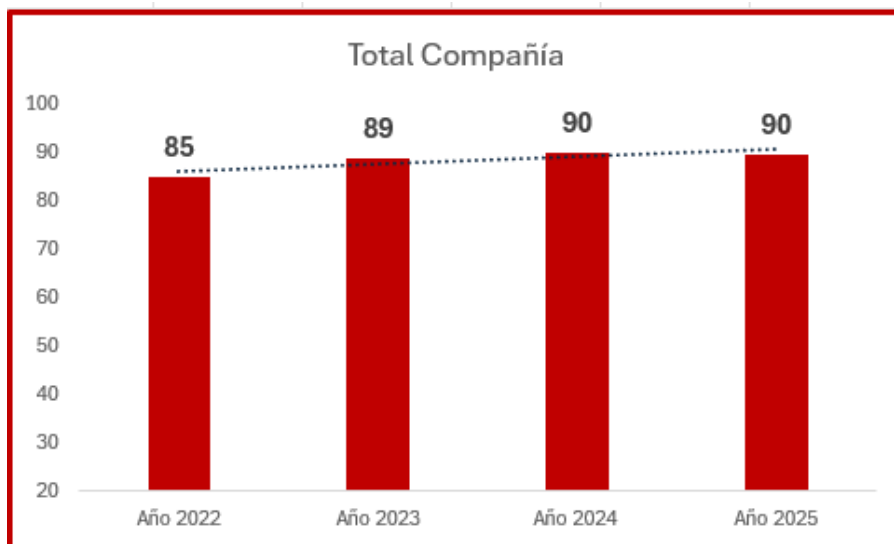
A través de estos programas de formación y desarrollo de capacidades, facilitamos la adaptación de nuestros colaboradores a los cambios tecnológicos, promovemos su empleabilidad interna y fortalecemos procesos de transición profesional sostenibles dentro de la organización. Estas acciones se alinean con nuestra estrategia de crecimiento

responsable y con la consolidación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente, la innovación y la excelencia en el servicio.

GRI 404-3. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Como parte de nuestro compromiso con el fortalecimiento del talento humano y la mejora continua del desempeño organizacional, durante el año 2025 garantizamos que el 100% de nuestros colaboradores participara en el proceso de evaluación de desempeño, el cual integra la medición de resultados asociados a acuerdos de desempeño y el análisis de competencias organizacionales mediante ejercicios de autoevaluación y valoración por parte de los jefes funcionales.

El proceso registró una participación del 93%, alcanzando un resultado global del 89,62%, cercano al umbral estratégico del 90%, lo que evidencia la consolidación de una cultura organizacional orientada al cumplimiento de metas y al desarrollo de capacidades sostenibles.



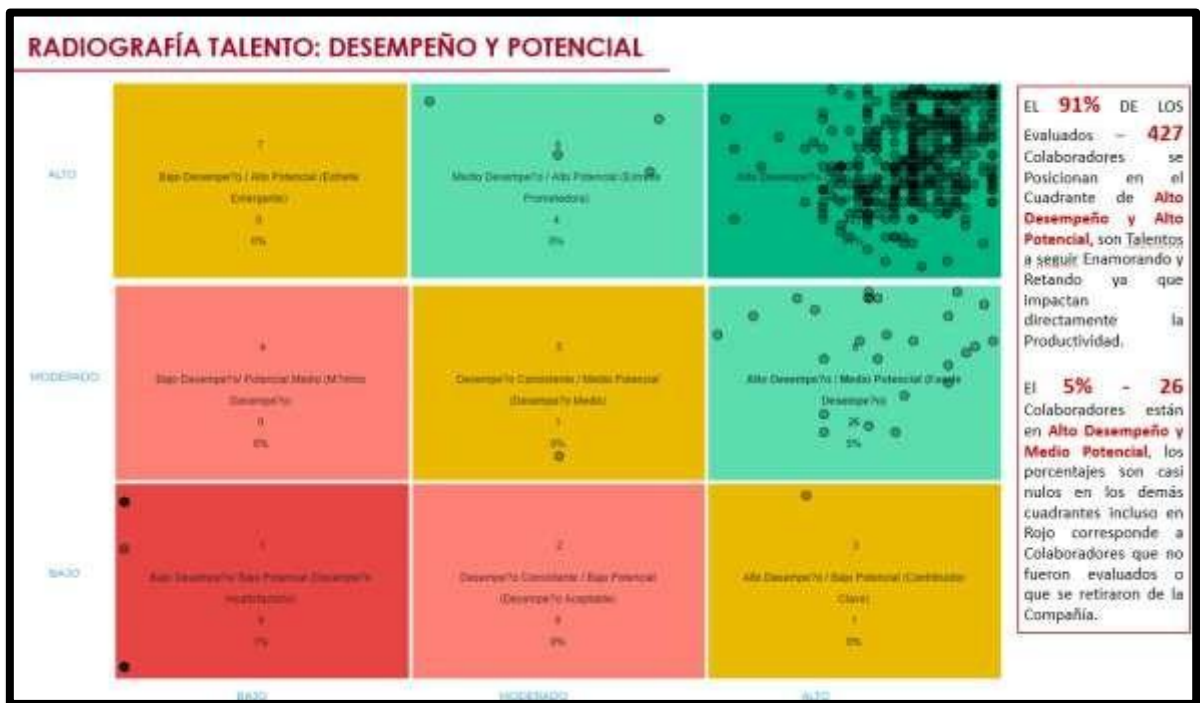
Gráfica 9. Procesos de evaluación de desempeño

En este contexto, se obtuvo un 90,37% de cumplimiento en acuerdos de desempeño y un 86,64% en competencias, resultados que reflejan no solo el logro de los objetivos establecidos, sino también la existencia de capacidades técnicas y comportamentales que permiten sostener el crecimiento del negocio en el mediano y largo plazo.

Tabla 3. Resultados de evaluación de desempeño

Etiquetas de fila	Promedio de Resultado Total	Promedio de Total Acuerdos Desempeño	Promedio de Total Competencias
UX	94,74 %	94,85 %	94,28 %
SI	93,07 %	92,50 %	95,33 %
INGENIERÍA	91,04 %	92,31 %	85,92 %
FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA	90,75 %	93,16 %	81,11 %
SF	89,80 %	90,11 %	88,56 %
ERP'S	88,77 %	89,66 %	85,21 %
CALIDAD	87,40 %	89,19 %	80,25 %
TI	84,98 %	84,26 %	87,89 %
MERCADEO	79,37 %	79,42 %	79,17 %
Total general	89,62 %	90,37 %	86,64 %

Las unidades estratégicas de la organización registraron resultados superiores al 90%, destacándose áreas como **Experiencia de Usuario (UX)**, **Seguridad de la Información e Ingeniería**, lo que confirma la fortaleza técnica, la alineación operativa y la capacidad de respuesta frente a los desafíos del entorno tecnológico.



Gráfica 10. Radiografía de desempeño

Asimismo, el análisis del ranking global de desempeño evidenció que el **91% del talento (427 colaboradores)** se ubica en el cuadrante de **alto desempeño y alto potencial**, lo que demuestra un alto nivel de compromiso organizacional, preparación profesional y capacidad de crecimiento. Este resultado confirma que la organización cuenta con una base sólida de talento productivo y competitivo, preparada para escalar niveles de productividad, innovación y generación de valor en los próximos periodos.



FAMILIAS DE CARGO		
Etiquetas de fila	Promedio de Resultado Total	Cuenta de Número Documento
CORE	90,11 %	361
Apoyo	89,10 %	47
Coordinadores	84,93 %	8
Comercial	83,53 %	19
Total general	89,62 %	435

Los Cargos Familia **CORE** son los que arrojan el mayor promedio a Nivel de Familia de Cargos con **90,11/100%** lo cual es positivo ya que representan el corazón de la Operación y Estrategia Corporativa.

Sigue Familia de cargos **APOYO – TRANSVERSAL -89,10/100%** que también juegan un rol clave en la ejecución de los procesos de la Compañía.

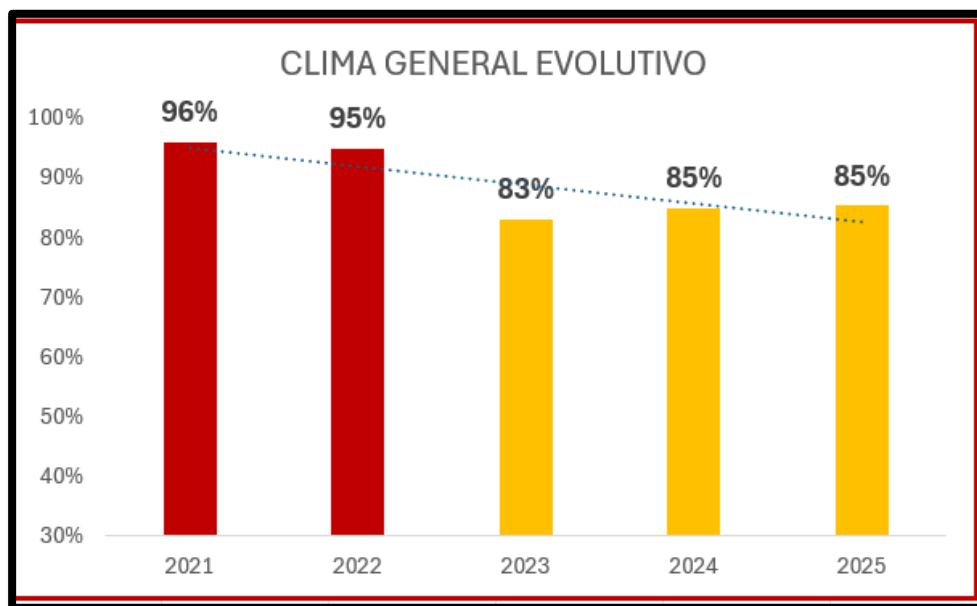
Es relevante trabajar y alinear expectativas corporativas con la **FAMILIA DE CARGOS COMERCIALES -83,53%** para lograr mayor alineación con as Metas definidas por la Organización.

Gráfica 11. Core de evaluación

Clima organizacional

- 85,4%/100% Clima organizacional (Nivel Fortaleza).

En 2023 se cambió el Instrumento de Medición para mayor reto y evaluación de más factores con elementos de Cultura, para optimización de plan -Barras amarillas, logrando una evolución a nivel de Impacto.



Gráfica 12. Clima organizacional

El resultado de 85,4% en Clima Organizacional ubica a HBT en Nivel Fortaleza, confirmando una cultura sólida, cohesionada y con alto nivel de compromiso.

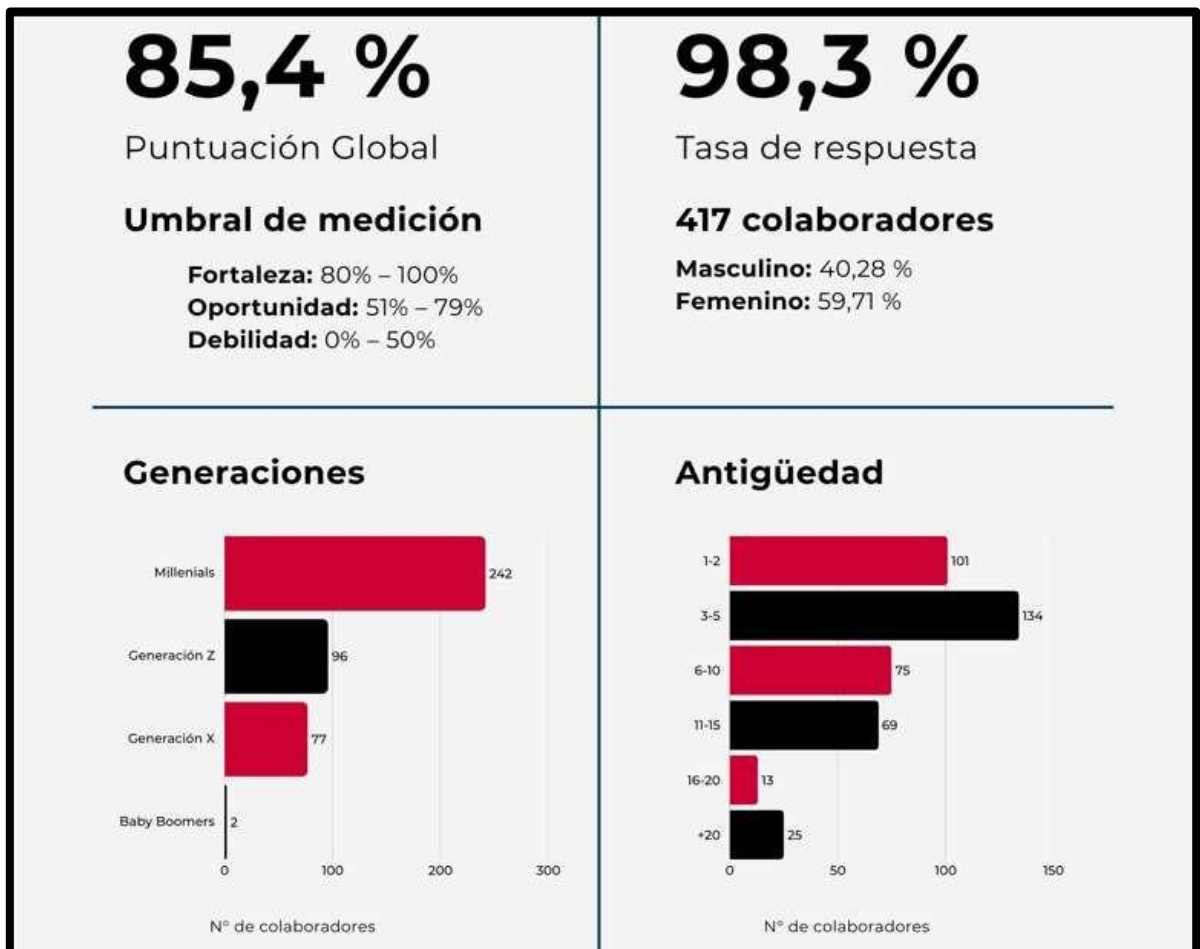
Desde 2023 con un instrumento de medición más retador, se logró proyectar un plan que aportara a la madurez organizacional y evolución en cultura.

La alta participación (98,3%) refuerza credibilidad, confianza y apertura en la organización.

En síntesis, HBT no solo mantiene un buen clima: ha logrado consolidar una cultura evaluada con mayor rigor y con mayor profundidad estratégica.

Las dimensiones mejor valoradas –Trato Interpersonal (88,66%), Trabajo en Equipo (87,67%) y Apoyo del Jefe (87,12%)– demuestran cohesión, liderazgo cercano y relaciones laborales saludables.

HBT cuenta con un entorno laboral estable, humano y comprometido, que fortalece la productividad y la sostenibilidad del negocio.





Gráfica 13. Termómetro de clima organizacional

3.2.4. Salud y seguridad

GRI 403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; GRI 403-8. Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Durante el periodo reportado contamos con un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) estructurado y documentado**, que integra políticas, objetivos, procedimientos y herramientas orientadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales asociados a nuestras operaciones. Este sistema incluye, entre otros elementos, la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, el reglamento de higiene y seguridad industrial, el plan de preparación y respuesta ante emergencias y los mecanismos de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, contribuyendo a la gestión preventiva y al fortalecimiento de entornos laborales seguros.

El alcance del SG-SST cubre a la totalidad de las personas que desarrollan actividades en el marco de nuestras operaciones, que incluye:



507 colaboradores directos y



64 contratistas indirectos,

Quiénes se encuentran vinculados a los lineamientos y programas de prevención establecidos por la organización.



Asimismo, mantenemos instancias formales de participación y consulta, tales como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, los cuales se encuentran conformados y activos, promoviendo la comunicación efectiva y la mejora continua de las condiciones laborales. De igual forma, contamos con una brigada de emergencias capacitada, programas de prevención específicos y procedimientos asociados a la gestión del cambio, comunicación y reporte de condiciones inseguras.

El sistema contempla la definición de roles y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, la designación de un responsable del sistema, así como la implementación de procesos de inducción y formación a través de plataformas corporativas. Complementariamente, realizamos evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro, junto con el seguimiento de indicadores del sistema y la ejecución de planes de acción derivados de la gestión de riesgos laborales.

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra **certificado bajo la norma internacional ISO 45001:2018** y evidencia el **cumplimiento del 100% de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019**, lo que refleja la madurez de nuestra gestión preventiva y el compromiso organizacional con la mejora continua en esta materia.

A través de estas acciones fortalecemos la construcción de entornos laborales seguros y saludables, contribuyendo al bienestar integral de las personas y al desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

GRI 403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC gestionamos la identificación de peligros y la evaluación de riesgos laborales mediante un enfoque preventivo e integrado a nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello aplicamos el **Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos**, basado en la metodología de la GTC 45, y mantenemos actualizada de manera periódica la **Matriz de Identificación de Peligros**, la cual se revisa semestralmente o cuando se presentan cambios relevantes en procesos, instalaciones o condiciones de trabajo.

Complementariamente, contamos con un **procedimiento formal de investigación de incidentes y accidentes**, así como con programas anuales de inspecciones de seguridad y evaluaciones médicas ocupacionales, que permiten identificar de manera temprana condiciones inseguras o posibles afectaciones a la salud de los colaboradores. A través de estos mecanismos gestionamos riesgos asociados a peligros físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales y locativos.

Las medidas de intervención se definen siguiendo la **jerarquía de controles**, priorizando la eliminación del riesgo, la sustitución, los controles de ingeniería, los controles administrativos y el uso de elementos de protección personal. Estas acciones se incorporan en el Plan Anual de Trabajo del SG-SST y en los planes de mejora derivados de inspecciones, investigaciones y auditorías.

La eficacia del proceso se asegura mediante la participación de personal competente, la ejecución de auditorías internas y externas, el seguimiento a indicadores y la revisión periódica por parte de la Alta Dirección. La información obtenida se utiliza como insumo para la mejora continua del sistema, permitiendo fortalecer los controles, actualizar la matriz de riesgos y orientar la toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

GRI 403-3. Servicios de salud en el trabajo

Garantizando el acceso de nuestros colaboradores a servicios de salud ocupacional orientados a la promoción del bienestar, la prevención de enfermedades laborales y el seguimiento de las condiciones de salud asociadas a la exposición a riesgos derivados de nuestras operaciones.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizamos evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro, así como actividades de vigilancia epidemiológica, campañas de promoción de estilos de vida saludables y acciones preventivas enfocadas en la mitigación de riesgos físicos, biomecánicos y psicosociales. Estas iniciativas permiten la detección temprana de posibles afectaciones a la salud y contribuyen al fortalecimiento de entornos laborales

seguros y sostenibles.

De manera complementaria, aseguramos la **confidencialidad, integridad y uso adecuado de la información relacionada con la salud de los trabajadores**, mediante la implementación de políticas y lineamientos corporativos para el tratamiento de datos personales y datos sensibles. Entre los principales documentos que soportan este compromiso se encuentran:

- **PT-GINF-018 - Política de Tratamiento de Datos Personales**
- **PT-THUM-033 - Autorización para el Tratamiento de Datos Personales**
- **PT-INGE-025 - Manual de Políticas y Procedimientos Internos para el Adecuado Tratamiento de Datos Personales**
- **PT-INGE-025 - Manual de Seguridad para el Tratamiento de Datos en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI)**

A través de estos mecanismos garantizamos que la información médica ocupacional sea gestionada bajo criterios de reserva, cumplimiento normativo y responsabilidad organizacional, fortaleciendo una gestión integral de la salud laboral basada en la prevención, el bienestar y la mejora continua.

GRI 403-6. Fomento de la salud de los trabajadores

En nuestra organización promovemos la salud integral de nuestros colaboradores mediante la implementación de programas orientados al bienestar físico, mental y emocional, como parte de nuestro enfoque preventivo en seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, realizamos **exámenes médicos ocupacionales periódicos de carácter anual**, los cuales permiten realizar seguimiento al estado de salud de los colaboradores y detectar oportunamente posibles condiciones asociadas a factores de riesgo laboral. Como complemento a estas evaluaciones, contamos con un **convenio con una óptica aliada**, que facilita la adquisición de gafas formuladas mediante esquemas de pago en cuotas sin costos adicionales. Asimismo, brindamos la posibilidad de que los colaboradores extiendan este beneficio a un familiar, quien puede acceder a una valoración visual gratuita. Adicionalmente, fortalecemos la promoción del bienestar a través de **convenios institucionales para apoyo psicológico**, así como alianzas con plataformas y centros de acondicionamiento físico como **Smart Fit y Fitpal**, orientadas a fomentar estilos de vida saludables y contribuir al equilibrio entre la salud física y mental de los colaboradores.

De manera complementaria, desarrollamos campañas de promoción y prevención enfocadas en la sensibilización y el autocuidado, entre las cuales se destacan:

- Jornadas de **salud visual**
- Campañas de **salud auditiva**
- Actividades de promoción de la **salud física y mental**
- Estrategias de **prevención y cuidado integral**
- Programas de **hábitos de vida saludable**
- Sensibilización sobre **posturas adecuadas y ergonomía**
- Campañas de **prevención de enfermedades de alto impacto como el cáncer**
- Implementación del **programa institucional de pausas activas**



Gráfica 14. Actividades SST

A través de estas iniciativas buscamos fortalecer la cultura del autocuidado, reducir factores de riesgo asociados al trabajo y contribuir al bienestar sostenible de nuestros colaboradores, en coherencia con los principios de trabajo decente y calidad de vida laboral.

GRI 403-4. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Los espacios de participación y consulta, mediante los cuales aseguramos la inclusión de todas las personas que hacen parte en la mejora continua del SGSST, están canalizados a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y de instancias de atención específica como el comité de convivencia.

Tabla 4. Instancias de participación y consulta del SGSST

COPASST	Comité de Convivencia Laboral
<p>El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la organización. Su función principal es fomentar la participación de los colaboradores en la identificación de condiciones inseguras, el seguimiento a las acciones preventivas y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado.</p>	<p>El Comité de Convivencia Laboral tiene como propósito contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los reglamentos internos para la prevención y solución de situaciones derivadas de conductas de acoso laboral. Este comité promueve el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía organizacional, el respeto mutuo y el bienestar psicosocial de los colaboradores.</p>
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Plan de Preparación, Prevención y Atención ante Emergencias
<p>La organización cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial que establece los lineamientos y normas internas orientadas a la prevención de riesgos laborales, el uso adecuado de los elementos de protección personal y el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este reglamento es socializado con los colaboradores y constituye una guía para el desarrollo de actividades seguras.</p>	<p>Contamos con un Plan de Preparación, Prevención y Atención ante Emergencias que define los procedimientos y responsabilidades para la gestión oportuna de situaciones de riesgo, tales como evacuaciones, primeros auxilios y control de emergencias. Este plan incluye la conformación y capacitación de brigadas, la realización de simulacros y la implementación de acciones orientadas a salvaguardar la integridad de las personas y la continuidad operativa.</p>

GRI 403-5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Durante el periodo 2025 implementamos un plan estructurado de capacitación que incluyó, entre otras iniciativas, el **programa institucional de pausas activas**, desarrollado de manera periódica los días lunes, miércoles y viernes, así como jornadas formativas enfocadas en la prevención de riesgos osteomusculares, auditivos y psicosociales. Entre las principales actividades ejecutadas se destacan:

- Capacitación en **posturas y movimientos en la conducción**, hábitos de vida saludable y actividad física.
- Charlas como **“Optimiza tus sistemas”**, orientadas a la promoción de estilos de vida saludables.
- Campaña **“Stop al ruido - Start al bienestar”**, enfocada en la prevención del riesgo auditivo.
- Jornadas de sensibilización en **posturas equilibradas y prevención de lesiones osteomusculares**.
- Espacios formativos sobre **gestión de emergencias en el entorno laboral y doméstico**.
- Participación en el **Simulacro Nacional de Evacuación**.
- **Entrenamiento básico en atención de emergencias** dirigido a la brigada institucional.
- Actividades de promoción del bienestar como **“Expedición saludable: tu salud en órbita segura”**, entre otras acciones preventivas.

En términos de cobertura, las capacitaciones generales en seguridad y salud en el trabajo alcanzaron aproximadamente al **34% de los colaboradores**, mientras que las formaciones especializadas dirigidas a grupos objeto, como brigadistas y miembros de comités del SG-SST, lograron una **cobertura del 100%**.

En total, se desarrollaron **16 horas de formación anual en SST**, equivalentes a una hora promedio por cada actividad ejecutada, fortaleciendo las competencias de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, respuesta ante emergencias y autocuidado.

Como parte del fortalecimiento de la cultura de bienestar y autocuidado, implementamos además estrategias complementarias de calidad de vida laboral, entre las que se destacan **134 sesiones de pausas saludables y pausas mentales**, que registraron **6.260 participaciones** de colaboradores en **8 ciudades impactadas**. Estas iniciativas fueron acompañadas por una **inversión en bonificaciones por valor de \$56.228.250**, beneficiando a **79 colaboradores**, y por acciones de voluntariado corporativo que permitieron la **donación de más de 120 juguetes y el apoyo a 60 familias**, promoviendo el compromiso social y el sentido de pertenencia organizacional

A continuación, se presentan las actividades realizadas por el área de Seguridad y salud en el trabajo:



Gráfica 15. Actividades SST

GRI 403-9. Lesiones por accidente laboral; GRI 403-10. Dolencias y enfermedades laborales



En nuestra organización realizamos un seguimiento permanente y sistemático a los indicadores relacionados con la ocurrencia de accidentes de trabajo, lesiones laborales y enfermedades de origen ocupacional, como parte del monitoreo integral del desempeño de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso permite fortalecer la

toma de decisiones preventivas, optimizar la gestión de riesgos y promover entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

Durante el periodo 2025 no se registraron accidentes de trabajo, lesiones incapacitantes, dolencias asociadas a la actividad laboral ni enfermedades laborales calificadas, lo que evidencia la efectividad de las estrategias implementadas en materia de identificación de peligros, control de riesgos, formación preventiva, promoción del autocuidado y fortalecimiento del bienestar integral de nuestros colaboradores.

Este resultado positivo es consecuencia del enfoque preventivo adoptado por la organización, basado en la implementación de programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, campañas de sensibilización sobre hábitos de vida saludable, acciones de vigilancia epidemiológica, inspecciones periódicas de seguridad y la participación activa de los trabajadores en los mecanismos de consulta y mejora continua del sistema. Asimismo, refleja el compromiso de la Alta Dirección con la asignación de recursos, el cumplimiento normativo y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la prevención.

El desempeño alcanzado durante el periodo fue certificado por la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, lo que respalda la adecuada gestión preventiva desarrollada por la organización y el cumplimiento de los estándares técnicos y legales aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estos resultados contribuyen al fortalecimiento de la sostenibilidad organizacional, al asegurar la continuidad operativa, la protección del talento humano y la generación de valor social mediante la promoción de condiciones laborales dignas, seguras y saludables. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua, la gestión responsable del riesgo y la consolidación de un entorno de trabajo que favorezca el bienestar y el desarrollo integral de las personas.



1.3. OPERACIÓN CON ENFOQUE SOSTENIBLE

1.3.1. Prácticas Ambientales - Economía circular

GRI 302-1. Consumo energético dentro de la organización; RI 302-4. Reducción del consumo energético

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC gestionamos de manera responsable el uso de los recursos necesarios para el desarrollo de nuestras operaciones, reconociendo que la eficiencia en el consumo energético y la optimización de insumos contribuyen de manera directa a la reducción de impactos ambientales y al fortalecimiento de nuestra sostenibilidad organizacional.

Durante el periodo 2025 registramos un **consumo total de energía eléctrica de 83.850 kWh**, asociado principalmente al funcionamiento de nuestras instalaciones administrativas, equipos tecnológicos, sistemas de información y actividades operativas propias del sector de servicios tecnológicos. Este consumo es monitoreado de manera mensual como parte de los indicadores de gestión ambiental, lo que permite identificar oportunidades de mejora y promover prácticas de uso eficiente de los recursos.

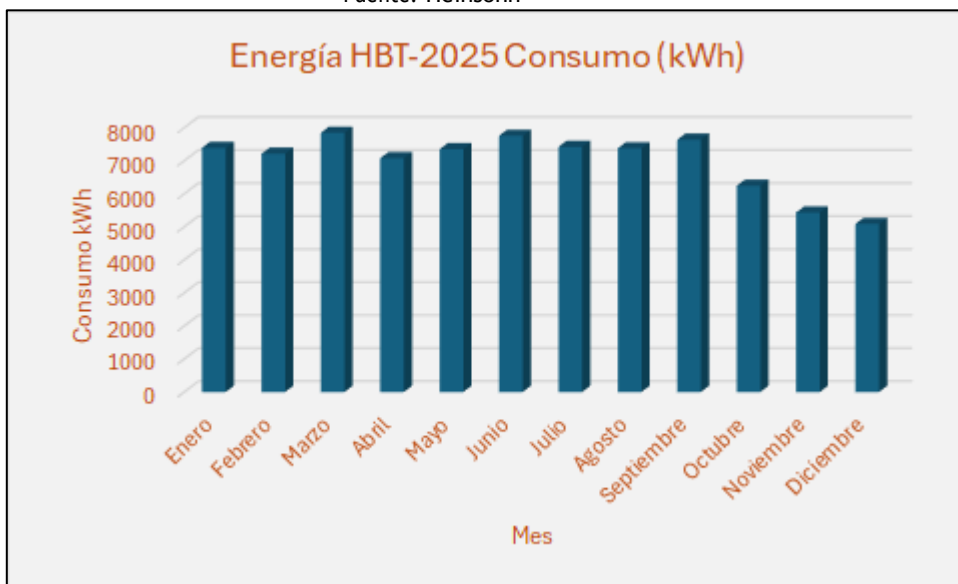
En el marco de nuestra estrategia de eficiencia energética, continuamos implementando acciones orientadas a la **optimización del consumo de energía**, tales como la sensibilización interna sobre el uso responsable de los recursos, la racionalización del uso de equipos tecnológicos, el fortalecimiento de esquemas de trabajo flexibles que reducen la demanda energética en oficinas y la adopción progresiva de soluciones tecnológicas de menor consumo. Estas iniciativas han contribuido a consolidar una cultura organizacional orientada a la eficiencia operativa y a la reducción de la huella ambiental.

El seguimiento sistemático de la información de consumo energético permite evaluar tendencias, establecer metas de reducción y fortalecer la toma de decisiones en materia de sostenibilidad ambiental. De esta manera, la organización reafirma su compromiso con la mejora continua del desempeño ambiental, la gestión responsable de los recursos y la alineación con las mejores prácticas internacionales en eficiencia energética y sostenibilidad.

Tabla 5. Consumo de Energía 2025

Consumo de Energía HBT-2025	
Mes	Consumo (kWh)
Enero	7.392
Febrero	7.214
Marzo	7.848
Abril	7.081
Mayo	7.353
Junio	7.757
Julio	7.420
Agosto	7.378
Septiembre	7.643
Octubre	6.243
Noviembre	5.433
Diciembre	5.088
Total	83.850

Fuente: Heinsohn



Gráfica 16. Consumo de Energía 2025

Durante el año 2025, se registró un consumo total de energía eléctrica de 83.850 kWh, lo que representa una reducción del 34,3 % frente al consumo registrado en 2024 (127.666 kWh). Esta disminución equivale a un ahorro absoluto de 43.816 kWh, reflejando la efectividad de las estrategias implementadas en materia de eficiencia energética y optimización del uso de los recursos operativos.

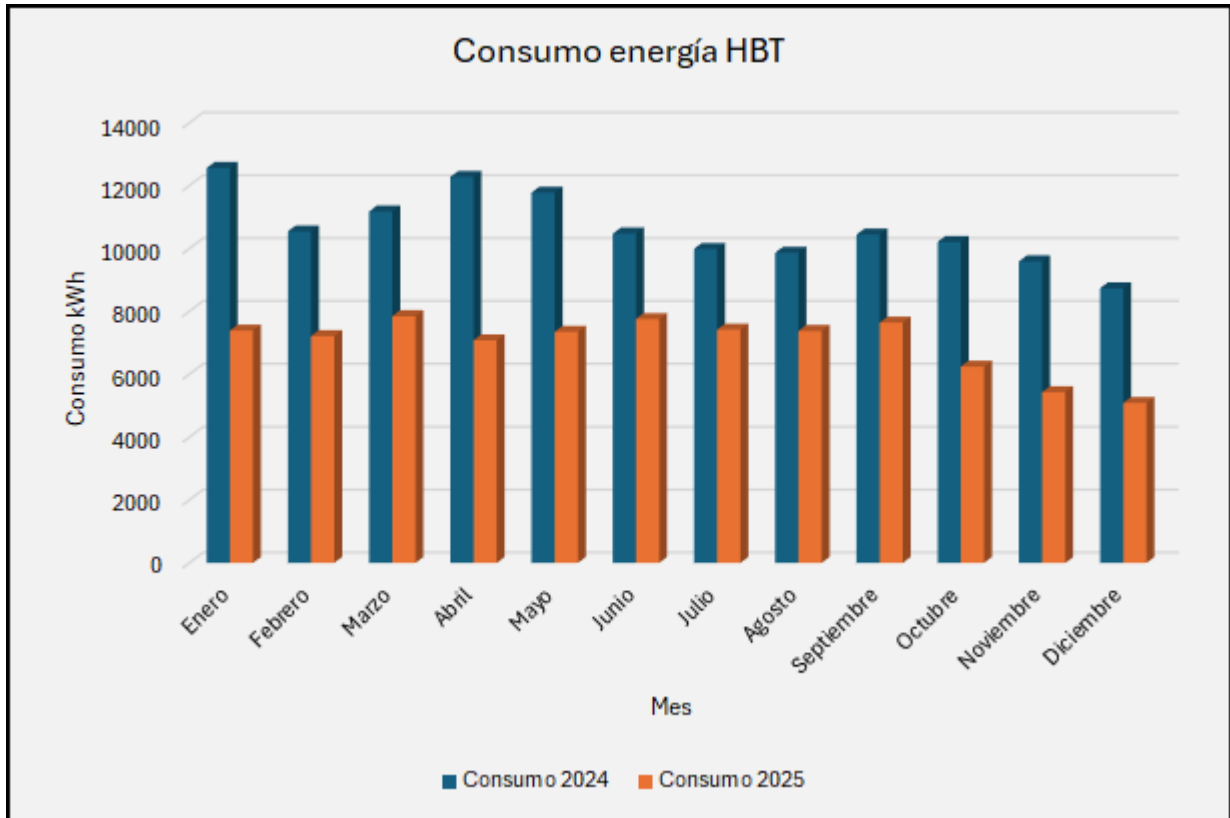
De manera complementaria, las acciones orientadas al uso racional de la energía generaron ahorros económicos acumulados por \$46.668.691, correspondientes a un promedio anual de eficiencia del 21 % en los costos asociados al consumo energético. Este resultado evidencia no solo beneficios ambientales derivados de la reducción en el uso de energía indirecta, sino también impactos positivos en la eficiencia financiera y operativa de la organización.

El análisis mensual del comportamiento del consumo energético muestra una tendencia sostenida de disminución a lo largo del periodo, asociada al fortalecimiento de esquemas de trabajo flexible, la optimización del uso de equipos tecnológicos y la adopción progresiva de soluciones digitales de menor demanda energética. Estos resultados contribuyen a la reducción de la huella ambiental corporativa y fortalecen la gestión responsable de los recursos en coherencia con los compromisos de sostenibilidad de la organización.

Tabla 6. Comparación consumo energía

Energía HBT		
Mes	Consumo 2024	Consumo 2025
Enero	12.566	7.392
Febrero	10.547	7.214
Marzo	11.179	7.848
Abril	12.281	7.081
Mayo	11.777	7.353
Junio	10.477	7.757
Julio	9.987	7.420
Agosto	9.867	7.378
Septiembre	10.445	7.643
Octubre	10.212	6.243
Noviembre	9.592	5.433
Diciembre	8.736	5.088

Total	127666	83.850
-------	--------	--------



Gráfica 17. Comparación consumo energía



GRI 303-5. Consumo de agua



En nuestra organización, la gestión eficiente del recurso hídrico constituye un componente relevante dentro de la estrategia de sostenibilidad ambiental, considerando que el consumo de agua está asociado principalmente al funcionamiento de las instalaciones administrativas y al bienestar de los colaboradores en los espacios de trabajo.

Durante el año 2024, se registró un consumo total de 1.079 m³, evidenciando una demanda significativa del recurso hídrico en el desarrollo de las actividades organizacionales. Este comportamiento estuvo influenciado por la dinámica operativa y el uso continuo de la infraestructura. A nivel desagregado, se identificaron mayores consumos en los periodos comprendidos entre noviembre y enero (523 m³) y mayo a julio (273 m³), lo cual refleja momentos de mayor utilización del recurso.

Como respuesta a este comportamiento, durante el año 2025 la organización fortaleció su estrategia de gestión hídrica sostenible, implementando acciones orientadas a la optimización del consumo y al uso responsable del recurso. Como resultado de estas medidas, se registró un consumo total de 304 m³, lo que representa una reducción aproximada del 71,8 % frente al consumo reportado en 2024.

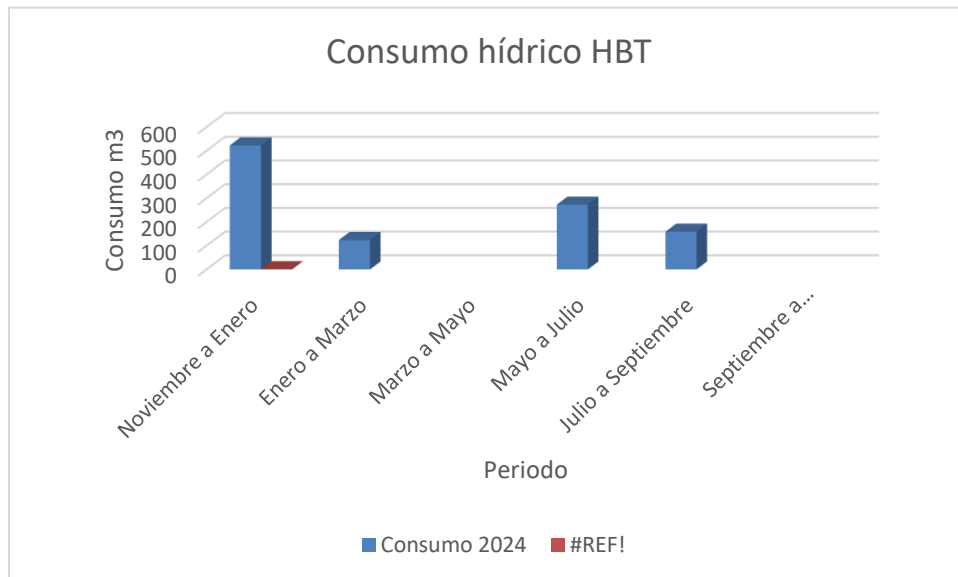
Estos resultados reflejan el impacto positivo de iniciativas como la optimización del uso del agua en oficinas, la sensibilización y capacitación de los colaboradores frente al cuidado del recurso, el fortalecimiento del monitoreo periódico del consumo y la adopción de esquemas de trabajo flexible que reducen la presión sobre la infraestructura física.

Adicionalmente, la reducción en el consumo hídrico generó ahorros económicos aproximados por \$10.063.623, evidenciando la relación directa entre la eficiencia ambiental y la optimización de los costos operativos. Este desempeño contribuye tanto a la sostenibilidad financiera como a la disminución de los impactos ambientales asociados al uso de recursos naturales.

El seguimiento continuo de los indicadores de consumo de agua permite a la organización evaluar tendencias, establecer metas de reducción y fortalecer la toma de decisiones en materia de gestión ambiental, reafirmando su compromiso con la mejora continua, el uso responsable de los recursos y la alineación con estándares de sostenibilidad.

Tabla 7. Consumo de agua

Consumo hídrico HBT		
Mes	Consumo 2024	Consumo 2025
Noviembre a Enero	523	57
Enero a Marzo	124	49
Marzo a Mayo	N/A	46
Mayo a Julio	273	50
Julio a Septiembre	159	62
Septiembre a Noviembre	N/A	40
Total	1079	304



Gráfica 18. Consumo de agua

GRI 306-3. Residuos generados

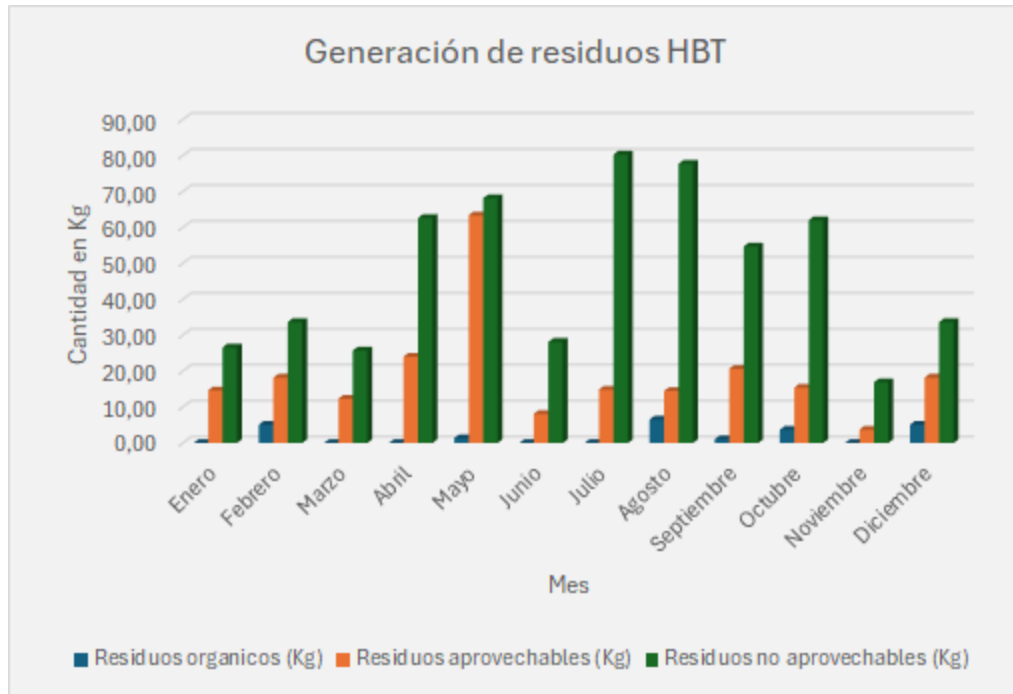
En nuestra organización, Heinsohn Business Technology S.A. BIC, fortalecemos de manera continua nuestro enfoque de sostenibilidad ambiental mediante la implementación de prácticas orientadas a la medición, control y reducción progresiva de la generación de residuos derivados de nuestras actividades operativas. Este proceso hace parte de nuestra estrategia de uso eficiente de los recursos y de promoción de modelos de economía circular.

Durante el periodo 2025 consolidamos un sistema estructurado de seguimiento a la generación de residuos, basado en el registro periódico y el análisis de la información mensual. Como resultado de este monitoreo, generamos un total anual de 821,03 kg de residuos, distribuidos en 22,87 kg de residuos orgánicos, 227,95 kg de residuos aprovechables y 570,21 kg de residuos no aprovechables.

Tabla 8. Generación de residuos

Mes	Residuos orgánicos (Kg)	Residuos aprovechables (Kg)	Residuos no aprovechables (Kg)
Enero	0,00	14,65	26,6
Febrero	5,08	18,2	33,65
Marzo	0,00	12,35	25,74
Abril	0,00	24,03	62,63
Mayo	1,35	63,35	68,12
Junio	0,00	8,11	28,15
Julio	0,00	14,85	80,31
Agosto	6,58	14,51	77,71
Septiembre	1,08	20,6	54,69
Octubre	3,70	15,4	62,02
Noviembre	0,00	3,7	16,94
Diciembre	5,08	18,2	33,65
Total general	22,87	227,95	570,21

Fuente: Heinsohn



Gráfica 19. Generación de residuos

La medición detallada de estos residuos nos permitió identificar variaciones asociadas a la dinámica operativa y establecer oportunidades de mejora orientadas a la reducción en la disposición final. En este contexto, fortalecimos las acciones de separación en la fuente, mediante la habilitación de puntos ecológicos y la disposición de contenedores diferenciados, promoviendo entre nuestros colaboradores prácticas responsables de clasificación y reciclaje.

De manera complementaria, realizamos el seguimiento al pesaje de los residuos generados, lo que nos permite contar con información objetiva para la toma de decisiones ambientales, la definición de metas de reducción y la implementación de estrategias de aprovechamiento. Este enfoque contribuye a minimizar los impactos asociados a la disposición en rellenos sanitarios y a avanzar hacia una gestión más eficiente de los recursos.

Si bien hemos logrado avances importantes en la estructuración de nuestro sistema de gestión de residuos, reconocemos como oportunidad de mejora el fortalecimiento de alianzas con gestores especializados que nos permitan optimizar la trazabilidad, el aprovechamiento y la disposición final responsable. A través de estas acciones reafirmamos nuestro compromiso con la gestión ambiental responsable, la reducción del impacto ambiental y la mejora continua del desempeño en sostenibilidad, alineando nuestras prácticas con principios de economía circular y buenas prácticas internacionales.

Además, para fortalecer la gestión de residuos, se habilitó un punto ecológico en la terraza y se instalaron canecas verdes para la adecuada separación en la fuente. Como parte del proceso de medición, se realiza el pesaje de los residuos generados. Asimismo, la empresa cuenta con un gestor autorizado, EXIRECICLABLES M.C S.A.S., encargado de la recolección y aprovechamiento de los residuos, lo que garantiza una gestión adecuada, el cumplimiento normativo y la valorización de materiales reciclables.



Todos unidos
Reciclando ayudamos
A Salvar nuestro planeta

CERTIFICACIÓN DE GESTION DE RCD

BSS-00001-2025

El suscrito gerente general de la empresa
EXIRECICLABLES M.C S.A.S
Empresa autorizada por la Secretaría Distrital de Ambiente

Certifica que:
HEINSOHN BUSINESS TECHNOLOGY SA BIC
NIT. 800046226-8
Proyecto: N/A PIN: N/A
Representante Legal: DIEGO FERNANDO MARIN
Dirección: CRA 13 # 82-49 P6 Teléfono: 6019172172
Correo: contabilidad@heinsohn.com.co

Entregó el siguiente material APROVECHABLE correspondiente al mes de **DICIEMBRE** de 2025:

FECHA DE RECOLECCIÓN	PLACAS DEL VEHICULO	PIN VEHÍCULO	TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD (Kg)	CANTIDAD (Ton)
19/12/2025	WNL906	12445	NO PETREO (PET)	9	0.009
19/12/2025	WNL906	12445	NO PETREO (CARTON)	23	0.023
19/12/2025	WNL906	12445	NO PETREO (VIDRIO)	5	0.005
19/12/2025	WNL906	12445	NO PETREO (PLASTICO)	3	0.003

El material retirado del proyecto fue llevado y entregado a la empresa **ECOPULPACK SAS Y PIQUIPLAS** para ser incorporado al ciclo de vida como materia prima de los diferentes procesos productivos.

Este documento se expide a los **19** días del mes de **DICIEMBRE** de **2025** a solicitud del interesado para dar cumplimiento a la normatividad legal ambiental aplicable en materia de RCD (Decreto 507 de 2023).

En constancia firma:



EXIRECICLABLES
M.C S.A.S.
NIT. 800046226-8
Tel: 6019172172
CRA 13 # 82-49 P6

NELSON MORA FIGUEREDO
Representante Legal
Rad. Aprobacion: 2019EE192359
PIN: 23132



Por otra parte, gestionamos los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) con el apoyo de gestores autorizados, garantizando su adecuada recolección, tratamiento, aprovechamiento y disposición final conforme a la normativa ambiental vigente.

Durante el año 2025 se realizó el control y seguimiento de los residuos tecnológicos generados en el desarrollo de las operaciones, gestionando aproximadamente 178,88 kg de RAEE asociados a equipos y componentes tecnológicos, principalmente pantallas, periféricos, cables, partes de equipos y dispositivos dañados.

Como parte del proceso de renovación tecnológica y fortalecimiento de la infraestructura digital, también se dispusieron de manera responsable 182,36 kg de equipos de comunicación y componentes de centros de datos, incluyendo routers, dispositivos de almacenamiento y elementos de conectividad.

De forma complementaria, la organización promovió prácticas de reutilización y extensión de la vida útil de los equipos, destacándose la donación de 20 dispositivos y la disposición de equipos para venta a colaboradores, contribuyendo a la reducción en la generación de residuos y al fortalecimiento de la economía circular.

Estas acciones reflejan el compromiso de la organización con la gestión ambiental responsable, el aprovechamiento de materiales reciclables y la mitigación de impactos asociados a los residuos tecnológicos, en coherencia con su estrategia de sostenibilidad.

Tabla 9. Generación RAEE

ELEMENTOS DE RAEE	
ARTICULOS	PESO HBT (Kg)
CABLES	31
BATERIAS	3,9
CARGADORES	2,6
DIADEMAS	9,08
TECLADOS Y MOUSE	4,3
PANTALLAS	39,6
BASES REFRIGERANTES	21,7
BASES DE MONITORES	14,1
DISCOS DUROS DAÑADOS	2,7
PARTES DE EQUIPOS	11,1

FUSORA DE IMPRESORA	6,9
MORRALES	4
MAQUINA ESCRIBIR (ADM)	5,9
IMPRESORA DAÑADA	5
BASES DE MON SAMSUNG	17
TOTAL	178,88

EQUIPOS DE COMUNICACION	
ARTICULOS	PESO HBT (Kg)
AP	7,2
CABLES DE DC	10,1
DISCO HDD	20
MULTITOMA DC	7,05
PARTES DEL DC	18,6
ALMACENAMIENTO DC	74,4
ROUTERS Y SW DC	45,01
TOTAL	182,36

Fuente: Heinsohn

GRI 102. Cambio Climático



transición hacia economías bajas en carbono.

Nuestra gestión del cambio climático se encuentra formalmente integrada dentro de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad, el cual contempla objetivos, metas y acciones específicas orientadas a la mitigación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y a la reducción progresiva de nuestra huella ambiental. Este enfoque permite incorporar criterios climáticos en la toma de decisiones organizacionales y fortalecer la resiliencia corporativa frente a los desafíos asociados a la

La gestión climática está respaldada por nuestra Política de Sostenibilidad y lineamientos ambientales corporativos, mediante los cuales la organización reafirma su compromiso con la eficiencia energética, la optimización del uso de recursos y la mejora continua del desempeño ambiental. Estos lineamientos orientan la implementación de prácticas responsables en el desarrollo de las operaciones tecnológicas y administrativas.

Como parte del plan de mitigación de GEI, la organización adelanta procesos de medición anual de la huella de carbono organizacional, lo que permite evaluar tendencias, identificar oportunidades de mejora y establecer estrategias de reducción alineadas con estándares internacionales de sostenibilidad. Durante el periodo reportado se evidenciaron avances relevantes en la disminución del consumo energético, alcanzando reducciones cercanas al 35 %, resultado asociado a la optimización operativa, la modernización tecnológica y la consolidación de esquemas de trabajo que reducen los desplazamientos y la demanda energética en las instalaciones.

De manera complementaria, la organización ha implementado mecanismos de compensación climática equivalentes al 30 % de sus emisiones, mediante la adquisición de certificados de carbono, contribuyendo así a la neutralización parcial de su impacto ambiental. Asimismo, el fortalecimiento de la gestión integral de residuos ha permitido alcanzar niveles de reciclaje del 27 %, lo que aporta a la disminución de emisiones indirectas asociadas al ciclo de vida de los materiales y equipos tecnológicos.

Estas acciones reflejan un enfoque integral de gestión del cambio climático basado en la mitigación de impactos, la eficiencia operativa y la innovación sostenible, permitiendo a Heinsohn Business Technology S.A. BIC avanzar de manera progresiva hacia la reducción de su huella de carbono y la generación de valor sostenible para sus grupos de interés.

GRI 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1); GRI 305-2. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2); GRI 305-3. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad y gestión del cambio climático, en Heinsohn Business Technology S.A. BIC realizamos la medición anual de nuestra huella de carbono organizacional tomando como año base el 2023, con el fin de evaluar el desempeño climático y el cumplimiento de nuestras metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En el ejercicio de nuestra primera medición que se llevo a cabo en 2023, registramos una huella total de 680 tCO₂e, distribuidas en 384 tCO₂e en emisiones directas (Alcance 1), 198 tCO₂e en emisiones indirectas por consumo de energía (Alcance 2) y 101 tCO₂e en otras emisiones indirectas (Alcance 3).

La huella de carbono es una medición que permite a **nuestra organización** cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas directa e indirectamente por sus actividades, facilitando la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de estrategias de mitigación. En el año 2024 se evidenció un incremento de la huella organizacional hasta **855 tCO₂e**, asociado principalmente al aumento de las emisiones directas y a la ampliación de las fuentes indirectas consideradas en el inventario, especialmente aquellas relacionadas con la gestión operativa y el crecimiento de las actividades corporativas.

Como resultado de la implementación de medidas de mitigación y compensación durante 2025, logramos reducir nuestra huella de carbono total a 203 tCO₂e, lo que representa una disminución aproximada del 70 % frente al año base 2023 y una reducción cercana al 76 % frente al año 2024, evidenciando avances significativos en nuestra gestión climática.

En relación con las emisiones directas (GRI 305-1), pasamos de 384 tCO₂e en 2023 a 21 tCO₂e en 2025, lo que equivale a una reducción aproximada del 95 %, resultado asociado al fortalecimiento de los controles operacionales, la optimización del uso de equipos, la modernización tecnológica la mejora en la gestión de las fuentes internas de emisión, mediante acciones como la migración de data center físicos al uso de almacenamiento en la nube.

Respecto a las emisiones indirectas por consumo de energía (GRI 305-2), se evidenció una reducción significativa al pasar de 198 tCO₂e en 2023 a 27 tCO₂e en 2025, lo que representa una disminución cercana al 86 %, comportamiento alineado con la implementación de estrategias de eficiencia energética, la racionalización del uso de infraestructura física y la consolidación de esquemas de trabajo flexible que reducen la demanda energética en las instalaciones.

En cuanto a las otras emisiones indirectas (GRI 305-3), se observa un aumento respecto al año base, pasando de 101 tCO₂e en 2023 a 156 tCO₂e en 2025, lo que equivale a un incremento aproximado del 54 %. Este comportamiento refleja una mayor identificación y medición de fuentes indirectas asociadas principalmente a la movilidad laboral, la logística operativa y otros factores externos vinculados al desarrollo de nuestras actividades, lo que evidencia la

importancia de fortalecer estrategias de gestión de la cadena de valor y de reducción de emisiones fuera del control operacional directo.

De manera complementaria a las acciones internas de reducción, durante el periodo reportado realizamos la cancelación de 239 tCO₂e en el mercado voluntario de carbono, correspondientes aproximadamente al 30 % de nuestra huella organizacional, mediante la participación en el proyecto Escuela de Minas Hydroelectric Project, desarrollado en Colombia. Esta compensación climática se implementó como un mecanismo para neutralizar parcialmente las emisiones generadas, contribuyendo a la mitigación del cambio climático y fortaleciendo nuestro compromiso con la transición hacia modelos operativos sostenibles.

En términos generales, los resultados obtenidos reflejan que nuestras iniciativas orientadas a la transformación digital, la eficiencia energética, la optimización del uso de recursos y la gestión responsable de nuestras operaciones han permitido reducir de manera sustancial las emisiones bajo nuestro control directo. Al mismo tiempo, nos permiten identificar nuevos desafíos estratégicos en la gestión de emisiones indirectas, que constituyen una prioridad para la mejora continua de nuestro desempeño ambiental y para avanzar hacia una operación cada vez más baja en carbono.

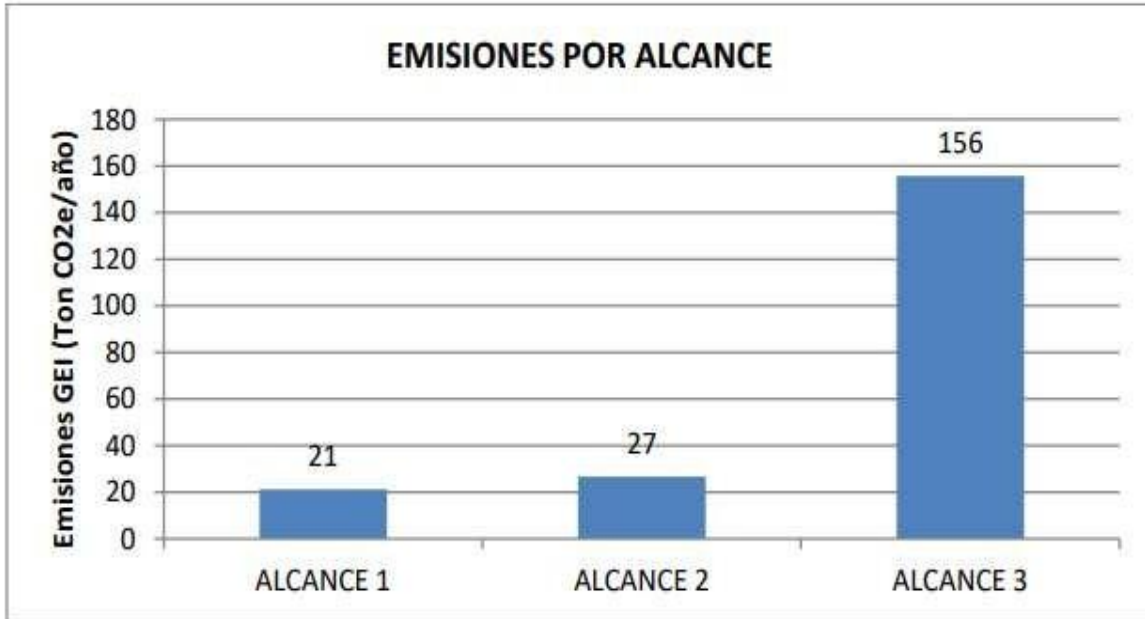
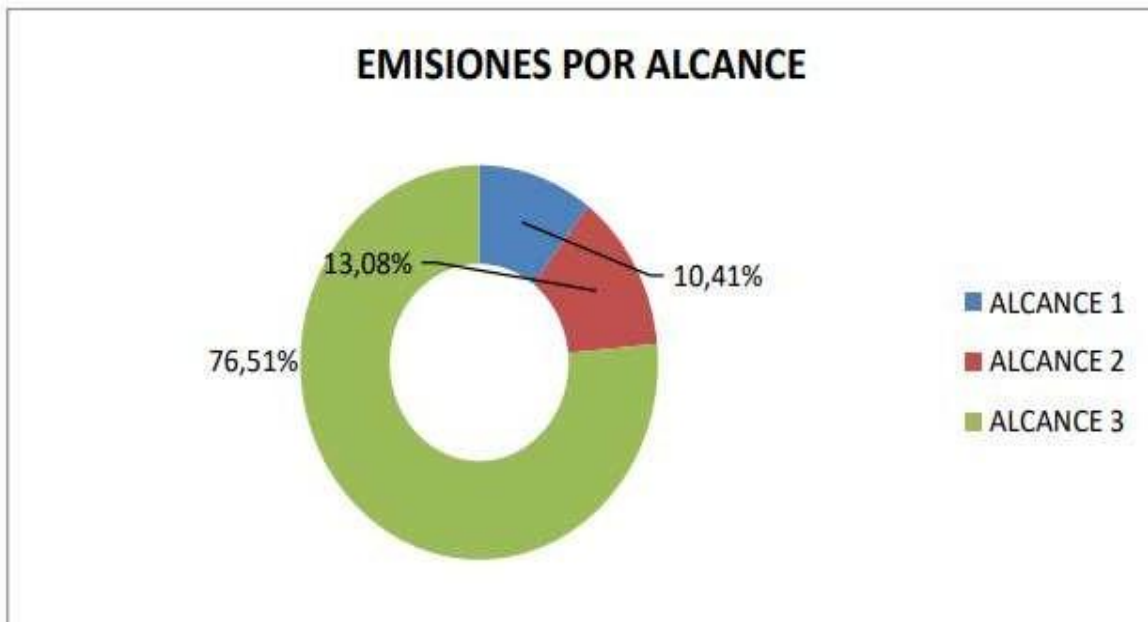


Figura 3. Emisiones por alcance (Toneladas CO2e/año)





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Producido en colaboración con **TROLLBÄCK + COMPANY** | TheGlobalGoal@trollback.com | +1.212.529.1010
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: sp@carespaiglobalun.org

1.4. FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

1.4.1. Gestión sostenible de la cadena de suministro GRI 2-6. Actividades y relaciones de negocio

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC desarrollamos nuestras actividades en el sector de tecnología y servicios empresariales, enfocándonos en el diseño, desarrollo, implementación y soporte de soluciones tecnológicas que contribuyen a la transformación digital de organizaciones del sector público y privado.

Nuestra operación se concentra principalmente en el mercado de servicios de software empresarial, consultoría tecnológica y soluciones de innovación digital, a través de las cuales apoyamos a nuestros clientes en la optimización de sus procesos operativos, administrativos y estratégicos. Con más de cuatro décadas de experiencia, hemos consolidado una propuesta de valor basada en la innovación, la eficiencia operativa, la calidad técnica y el acompañamiento especializado, promoviendo al mismo tiempo prácticas alineadas con la sostenibilidad y la digitalización responsable.

Dentro de nuestra cadena de valor, ofrecemos servicios orientados al desarrollo e implementación de software empresarial, consultoría en transformación digital, soporte y mantenimiento tecnológico, así como soluciones especializadas para la gestión administrativa, financiera y del talento humano. Estas actividades se complementan con el diseño de aplicaciones empresariales basadas en tecnologías como Java, .NET y plataformas SAP, así como con servicios de licenciamiento, mantenimiento y soporte tecnológico integral.

Atendemos diversos sectores económicos, entre los que se destacan construcción, transporte, industria, sector financiero, fondos de pensiones y cesantías, fondos de ahorro y organizaciones del ámbito público, contribuyendo a fortalecer su competitividad mediante herramientas tecnológicas innovadoras y eficientes.

Nuestra cadena de suministro está conformada principalmente por proveedores de infraestructura tecnológica, incluyendo hardware, licencias de software y servicios en la nube, así como por proveedores de servicios profesionales y consultoría especializada, que respaldan la calidad y continuidad de nuestras operaciones. En este contexto, mantenemos alianzas estratégicas con compañías tecnológicas globales como Microsoft, IBM, Oracle, Google, Salesforce, Bizagi y TIBCO, lo que nos permite integrar tecnologías de vanguardia y ofrecer soluciones alineadas con las tendencias del mercado digital.

Asimismo, contamos con presencia internacional a través de nuestras entidades en Estados Unidos, Canadá, Bolivia, Ecuador y República Dominicana, lo que fortalece nuestra capacidad de atender proyectos en diferentes mercados y contextos regulatorios, promoviendo el crecimiento sostenible y la innovación tecnológica a nivel regional.

Mantenemos relaciones comerciales con organizaciones del sector público y privado, entre las que se encuentran entidades financieras, empresas del sector

logístico, medios de comunicación y organizaciones del ecosistema empresarial. Estas relaciones permiten el desarrollo de soluciones tecnológicas de alto impacto, orientadas a mejorar la eficiencia operativa y a generar valor sostenible para nuestros grupos de interés.

A través de nuestro modelo de negocio, buscamos no solo impulsar la transformación digital de nuestros clientes, sino también contribuir a la optimización del uso de recursos, la eficiencia energética y la adopción de prácticas tecnológicas responsables, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo.

GRI 204-1. Proporción de gasto en proveedores locales

En **Heinsohn Business Technology S.A. BIC** contamos con una **Política de Compras Sostenibles**, mediante la cual promovemos la contratación responsable de bienes y servicios, priorizando el fortalecimiento de proveedores locales y el desarrollo de relaciones comerciales basadas en criterios de sostenibilidad, transparencia y eficiencia operativa.

A través de este enfoque buscamos **impulsar la economía local, fomentar el crecimiento de pequeñas y medianas empresas y fortalecer una cadena de suministro resiliente**, alineada con nuestro compromiso de generación de valor económico y social en los territorios donde operamos. Esta estrategia contribuye a optimizar nuestros procesos de abastecimiento, garantizar la continuidad operativa y promover prácticas comerciales éticas y responsables.

En el desarrollo de nuestras actividades, contratamos diversos **proveedores minoristas y locales**, principalmente para el suministro de insumos operativos, elementos promocionales y servicios asociados a nuestras iniciativas organizacionales. Entre ellos se destacan:

- **ISNOGAR**, proveedor minorista de papelería e insumos de aseo, caracterizado por ofrecer productos ecoamigables y sostenibles.
- **BOLSATEX**, proveedor local de bolsas reutilizables utilizadas en kits de bienvenida corporativos.
- **CASA PUBLICITARIA**, empresa pequeña proveedora de agendas e insumos de marketing con enfoque ambientalmente responsable.
- **MARKMELO**, proveedor local de bienes promocionales y merchandising institucional.
- **Madres cabeza de familia de la comunidad de Cazucá y Soacha**, a



quienes vinculamos mediante la adquisición de refrigerios para actividades corporativas, promoviendo así la inclusión social y el fortalecimiento del emprendimiento comunitario.

Mediante la integración de estos proveedores en nuestra cadena de abastecimiento, contribuimos al **desarrollo económico local**, la **generación de ingresos en comunidades vulnerables** y la **promoción de prácticas de consumo responsable**, consolidando un modelo de compras alineado con nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa.

vo en el entorno.





GRI 413-1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

En 2025 promovimos activamente el desarrollo social y la generación de impacto positivo en las comunidades donde operamos, mediante programas de voluntariado corporativo, donaciones estratégicas, fortalecimiento de proveedores locales y alianzas con organizaciones sociales. Estas iniciativas forman parte de nuestra estrategia de sostenibilidad y de nuestro compromiso con la construcción de oportunidades educativas, sociales y económicas para poblaciones en situación de vulnerabilidad.

En el marco del programa “Incentivando Vidas”, desarrollamos procesos de formación orientados al fortalecimiento de competencias digitales y habilidades para la empleabilidad. Durante el periodo reportado, colaboradores de la organización participaron como voluntarios en 11 sesiones formativas, beneficiando a 45 estudiantes de instituciones educativas como el Colegio Luz y Vida en Bogotá y el Colegio José Eustasio Cubarral en Villavicencio, mediante contenidos relacionados con sistemas informáticos, inteligencia artificial, herramientas ofimáticas, seguridad digital y proyecto de vida.

A través de la Fundación Heinsohn, implementamos acciones de inversión social enfocadas en el fortalecimiento del acceso a la educación tecnológica. En este sentido, realizamos la dotación de una sala de cómputo al Colegio Buenos Aires - sede Rincón del Lago en Soacha, que incluyó la entrega de 20 computadores portátiles, mobiliario, equipos audiovisuales y sistema completo de conectividad, beneficiando a más de 200 niños de educación primaria y contribuyendo al cierre de brechas digitales en la comunidad.



Asimismo, desarrollamos jornadas solidarias dirigidas a poblaciones vulnerables, como la donación de juguetes a niños y niñas del sector Altos de la Florida, la entrega de 51 mercados a familias damnificadas por el sismo ocurrido en el municipio de Paratebuena, y actividades de voluntariado social con habitantes de calle, en las que participaron

colaboradores de la organización mediante la entrega de alimentos, kits de aseo, ropa y elementos de apoyo.

De manera complementaria, fortalecimos nuestra contribución al desarrollo

económico local mediante la vinculación de proveedores comunitarios y emprendimientos sociales, como las madres cabeza de familia de las comunidades de Cazucá y Soacha, a quienes adquirimos refrigerios para actividades corporativas, promoviendo la generación de ingresos y la inclusión productiva. Igualmente, trabajamos con MARKMELO, proveedor local de bienes promocionales y merchandising institucional, contribuyendo al fortalecimiento de pequeños emprendimientos y al dinamismo de la economía local.

En el componente ambiental, adelantamos acciones orientadas a la mitigación del cambio climático mediante la adquisición de certificados de carbono con el aliado C-Neutral, integrando así iniciativas ambientales con el impacto social positivo en los territorios.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la participación activa en el desarrollo de las comunidades, la promoción de la educación digital, la inclusión social y el fortalecimiento del tejido económico local, generando valor sostenible para nuestros grupos de interés.



Gráfica 21. Donación 2025

Agradecimientos



El año **2025** ha representado para **Heinsohn Business Technology S.A. BIC** una etapa de aprendizaje, fortalecimiento y evolución en la integración de la sostenibilidad dentro de nuestra gestión organizacional. Durante este periodo continuamos avanzando en la consolidación de prácticas responsables que promueven la innovación, la eficiencia operativa, la generación de valor social y el cuidado del entorno.

A lo largo del año desarrollamos iniciativas orientadas al fortalecimiento de nuestra cultura organizacional, la transformación digital responsable, la optimización del uso de los recursos, la gestión ética y transparente, así como la promoción del bienestar de nuestros colaboradores y el impacto positivo en las comunidades donde tenemos presencia.

Estos avances han sido posibles gracias al compromiso, la dedicación y la participación activa de nuestros **colaboradores, clientes, aliados estratégicos, proveedores y comunidades**, quienes han contribuido de manera significativa al desarrollo de nuestras iniciativas y al cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento por la confianza depositada en nuestra organización y por el acompañamiento permanente en la construcción de un modelo empresarial basado en la innovación, la sostenibilidad y la generación de valor compartido.

Somos conscientes de que los retos del entorno requieren una gestión cada vez más responsable y estratégica. Por ello, continuaremos trabajando de manera articulada con nuestros grupos de interés para **fortalecer nuestro desempeño integral, impulsar el crecimiento sostenible y contribuir positivamente al desarrollo económico, social y ambiental.**

Reafirmamos así nuestro compromiso de seguir construyendo, desde la tecnología y el conocimiento, un futuro más eficiente, inclusivo y sostenible.

Gracias por ser parte de este camino.
Juntos, seguimos construyendo un futuro más sostenible, tecnológico y humano.

TABLA CONTENIDO GRI

Estándar	Divulgación / Indicador	Ubicación en el informe
GRI 2-1	Detalles organizacionales	Perfil
GRI 2-2	Entidades incluidas	Acerca del informe
GRI 2-3	Periodo del informe	Acerca del informe
GRI 2-5	Verificación externa	Acerca del informe
GRI 2-6	Actividades y cadena de valor	Perfil
GRI 2-7	Empleados	Talento humano
GRI 2-10	Órgano de gobierno	Gobierno corporativo
GRI 2-14	Aprobación del informe	Acerca del informe
GRI 2-22	Declaración alta dirección	Mensaje del presidente
GRI 2-23	Políticas y compromisos	Gobierno corporativo
GRI 2-26	Mecanismos de denuncia	Transparencia
GRI 2-29	Grupos de interés	Materialidad
GRI 3-1	Proceso de materialidad	Materialidad
GRI 3-2	Temas materiales	Materialidad
GRI 302-1	Consumo energético	Ambiental
GRI 302-4	Reducción energía	Ambiental
GRI 303-5	Agua	Ambiental
GRI 305	Emisiones (narrativo)	Cambio climático
GRI 306	Residuos	Economía circular
GRI 401-1	Rotación	Talento humano
GRI 401-2	Beneficios	Bienestar
GRI 404-1	Formación	Formación
GRI 404-3	Desempeño	Evaluación
GRI 405-1	Diversidad	Inclusión
GRI 403	Salud y seguridad	SST
GRI 201-1	Valor económico generado	Resultados financieros