



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

ESTÁNDAR GRI REFERENCIADO

GRI (Global Reporting Initiative)

Acerca del informe

GRI 2-2; 2-3; 2-5; 2-4

El presente informe de sostenibilidad marca el primer ejercicio de Heinsohn Business Technology S.A BIC en la aplicación de la metodología de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) para su reporte con estándares GRI referenciado del año 2024, consolidando así un compromiso firme con la transparencia y la gestión responsable de su impacto económico, social y ambiental garantizando un enfoque estructurado y transparente en la divulgación de su desempeño en sostenibilidad. Además, este informe destaca el compromiso de la organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), identificando de manera precisa sus contribuciones a cada uno de ellos.

Cabe resaltar que el presente documento no contiene expresiones de datos incluidos en informes anteriores ni modificaciones en la información derivadas de intereses minoritarios.

La Asamblea de Heinsohn Business Technology S.A BIC revisa y aprueba la información presentada en este informe, asegurando que los temas materiales sean abordados con la máxima integridad y credibilidad. Este compromiso refuerza la transparencia y confiabilidad del reporte, alineándolo con las mejores prácticas internacionales en materia de sostenibilidad.



CONTENIDO

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024.....	1
<i>Acerca del informe</i>	2
MENSAJE DEL PRESIDENTE.....	5
1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE	8
1.1 POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE	8
1.1.1 Política de Sostenibilidad y Valor Compartido	8
1.1.2 Nuestro compromiso con los DDHH y Anticorrupción	10
1.1.3 Nuestro compromiso con la equidad de género, la diversidad y la inclusión.....	10
1.1.4 Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental	13
2. HEINSOHN BUSINESS TECHNOLOGY S.A BIC	15
2.1.1 Perfil de la organización	15
2.1.2. Principales resultados de nuestra gestión en el 2024	16
3. CULTURA PRODUCTIVA	17
3.1 GOBIERNO CORPORATIVO	17
3.1.1. Gobierno Corporativo	17
3.1.2. Conducta Empresarial responsable.....	18
3.1.3. Transparencia y comportamiento ético	23
3.1.4. Lucha contra la corrupción	24
3.2. TALENTO HUMANO, BIENESTAR, INCLUSIÓN Y EMPODERAMIENTO	25
3.2.1. Nuestros colaboradores y colaboradoras.....	26
3.2.2. Bienestar y calidad de vida.....	30
3.2.3. Compensación	36
3.2.4. Formación y desarrollo	37
3.2.5. Operación Segura y Bienestar	39
3.3. OPERACIÓN CON ENFOQUE SOSTENIBLE.....	51
3.3.1. Prácticas Ambientales - Economía circular.....	51
3.3.2. Gestión sostenible de la cadena de suministro	61
4. IMPACTO SOCIAL Y RSE.....	65
4.1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	65
Agradecimientos	67
Anexos.....	69

MENSAJE DEL PRESIDENTE

GRI 2-22, 2-14

Estimados grupos de interés,

Es un honor dirigirme a ustedes en el marco de nuestro Informe de Sostenibilidad 2024. En Heinsohn Business Technology S.A BIC, hemos recorrido un camino significativo en nuestra misión de ofrecer soluciones tecnológicas innovadoras y sostenibles que impulsen el crecimiento y la eficiencia de nuestros clientes.

Durante el año 2024, hemos reafirmado nuestro compromiso con la sostenibilidad, integrando prácticas responsables en cada aspecto de nuestra operación. Nos enorgullece compartir algunos de los logros más destacados:

1. **Reducción de la Huella de Carbono:** Hemos implementado medidas para reducir nuestras emisiones de carbono para así lograr una disminución del 10% en comparación con el año anterior.
2. **Prácticas Ambientales:** Creamos políticas de gestión ambiental que incluyen el uso eficiente de recursos, la reducción de residuos y la promoción de energías renovables en nuestras instalaciones.
3. **Bienestar de los Colaboradores:** Desarrollamos programas de salud y bienestar para nuestros colaboradores, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo y saludable.
4. **Compromiso con la Comunidad:** Hemos fortalecido nuestras iniciativas de responsabilidad social, apoyando proyectos educativos y de apoyo en las comunidades donde operamos.
5. **Capacitaciones y Formación Técnico-Laboral:** Hemos ejecutado un plan integral de capacitaciones y formación técnico-laboral dirigido a jóvenes en condición de vulnerabilidad, brindándoles las herramientas necesarias para su primer empleo y mejorando sus oportunidades de desarrollo profesional.

Estos logros son el resultado del esfuerzo y la dedicación de todo nuestro equipo, así como del apoyo continuo de nuestros aliados estratégicos

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todos los que han colaborado con nosotros en la implementación de prácticas sostenibles, contribuyendo así a la construcción de un futuro mejor.

Mirando hacia el Horizonte, continuaremos trabajando con determinación para alcanzar nuestras metas de sostenibilidad, innovando y adaptándonos a los desafíos globales.

Agradecemos su confianza y colaboración en este viaje hacia un futuro más sostenible.

Atentamente,

Luis Fernando Jaramillo Ceballos

Presidente

Heinsohn Business Technology S.A BIC



1. POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE

1.1 POLÍTICAS Y COMPROMISOS DESARROLLO SOSTENIBLE

En Heinsohn Business Technology S.A BIC (HBT), la sostenibilidad es 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 ineludible con nuestras partes interesadas y el entorno en el que operamos.

Como parte de nuestro compromiso, hemos adoptado políticas y lineamientos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), con el propósito de garantizar una gestión responsable de nuestro impacto económico, social y ambiental. Estas directrices nos permiten avanzar en la implementación de prácticas empresariales que fomentan la transparencia, la ética corporativa, la inclusión y la innovación sostenible.

En este apartado, detallamos las políticas que guían nuestra actuación en materia de sostenibilidad, así como los compromisos asumidos por la organización para fortalecer su contribución a un futuro más equitativo y respetuoso con el planeta.

1.1.1 Política de Sostenibilidad y Valor Compartido

La presente Política tiene como objetivo establecer un marco general que regulará las acciones de todas las áreas y colaboradores vinculados a Heinsohn Business Technology S.A. BIC, con el fin de lograr la integración total del concepto de sostenibilidad en el modelo de negocio de la empresa, promoviendo una mejora continua de los procesos y sus impactos.

La política establece que Heinsohn Business Technology S.A. BIC se compromete a administrar su negocio de forma sostenible, buscando maximizar el resultado financiero, social y ambiental de sus operaciones.



1.1.2 Nuestro compromiso con los DDHH y Anticorrupción

Nuestro compromiso con los derechos humanos se refleja en nuestra política de Derechos Humanos que tiene como objetivo establecer los lineamientos generales y compromisos para garantizar el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos en todas sus operaciones, relaciones y prácticas comerciales.

Este compromiso incluye a todas las partes interesadas: junta directiva, colaboradores, proveedores, clientes y la comunidad en general del GRUPO EMPRESARIAL HEINSOHN.

Por otra parte, nuestro compromiso con la anticorrupción se manifiesta en nuestra política anticorrupción, que tiene como finalidad establecer los lineamientos y parámetros generales que deben ser seguidos por todos los empleados, administradores, accionistas, directores y partes interesadas al grupo empresarial Heinsohn Business Technology SA (HBT), con el fin de:

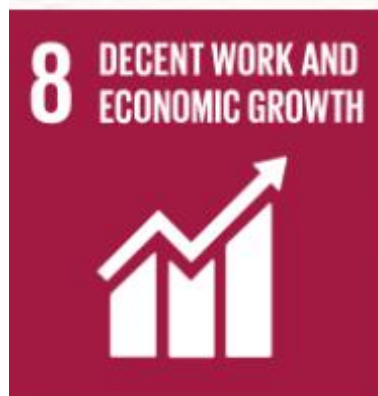
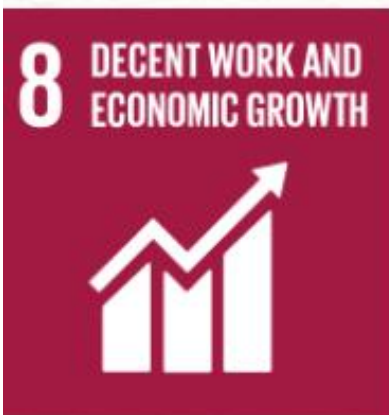
- Prevenir los riesgos de Fraude, Corrupción, Soborno, Lavado de Activo, Financiación del Terrorismo y la Proliferación de armas de destrucción masiva.
- Promover una cultura ética y de integridad en el ámbito Organizacional, encaminada a gestionar los riesgos asociados a los sistemas de PTEE y SAGRILAFI.
- 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

Heinsohn Business Technology SA BIC ha demostrado un fuerte compromiso con la equidad de género, la diversidad y la inclusión en su plan de sostenibilidad para 2024. Este compromiso se refleja en varias iniciativas y políticas clave:

- **Equidad de 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, en 2022, adquirieron insumos de empresas pequeñas lideradas por mujeres para sus kits medioambientales de bienvenida.
- **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 buscan crear un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, como también la oportunidad brindada a personal en condición de discapacidad para ser parte de nuestro equipo de trabajo.

Estas acciones forman parte de un modelo de negocio que no solo busca el éxito económico, sino también el bienestar social y ambiental, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





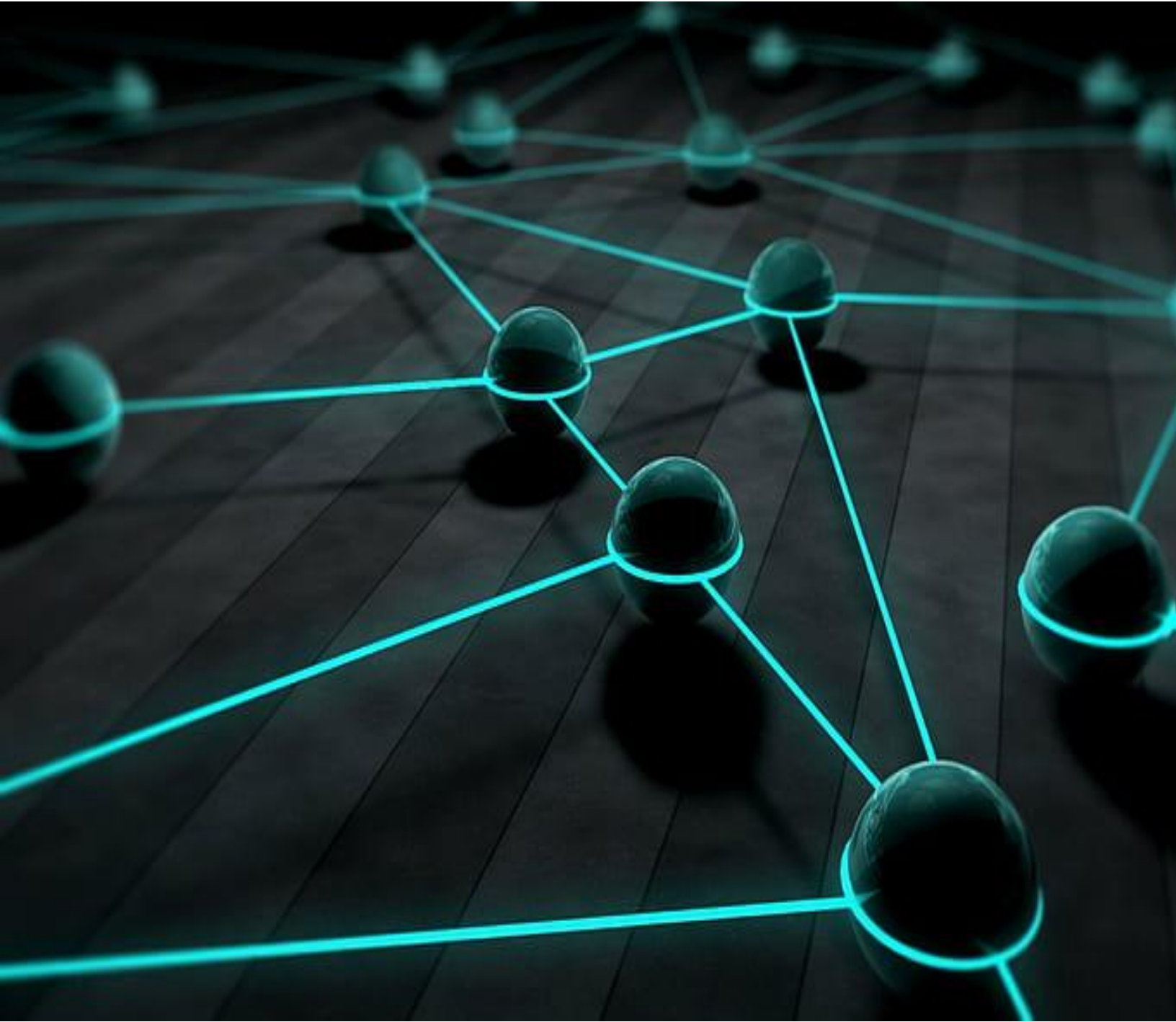
1.1.4 Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, la sostenibilidad es un pilar central de nuestra estrategia corporativa. Nos comprometemos activamente a reducir nuestra huella ecológica, adoptando buenas prácticas ambientales que optimicen el uso de los recursos y minimicen nuestro impacto en el entorno.

Sin embargo, nuestro compromiso con la sostenibilidad va más allá del aspecto ambiental. Reconocemos la importancia de la inclusión social y el desarrollo comunitario como elementos clave para un crecimiento equitativo y sostenible. Por ello, impulsamos iniciativas que generan valor tanto para la sociedad como para el medioambiente, entre ellas:

- Programas de educación tecnológica dirigidos a comunidades locales, facilitando el acceso a herramientas y conocimientos esenciales para su desarrollo.
- Fomento de la diversidad e inclusión dentro de nuestro equipo, promoviendo espacios de trabajo equitativos y oportunidades de crecimiento para todos.

A través de estas acciones, contribuimos activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con la educación de calidad (ODS 4), igualdad de oportunidades (ODS 5) y trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), reafirmando nuestro compromiso con un futuro más justo y sostenible.



2. HEINSOHN BUSINESS TECHNOLOGY S.A BIC

2.1.1 Perfil de la organización

2.1.1.1 Detalles organizacionales

GRI 2-1

Heinsohn Business Technology S.A. BIC es una persona jurídica de derecho privado, con sede central en la Carrera 13 #82-49 Piso 6 en la ciudad de Bogotá.

Además, opera en Colombia, Estados Unidos, Ecuador, Bolivia y Canadá.

2.1.1.2 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

GRI 2-6, 2-28

Heinsohn Business Technology es una empresa colombiana con más de 45 años de experiencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas empresariales. Su actividad abarca múltiples sectores, incluyendo construcción, administración de fondos de pensiones y cesantías, transporte, industrial y fondos de ahorro.

En cuanto a sus actividades, productos y servicios, Heinsohn (HBT) se especializa en el desarrollo de software a la medida, ofreciendo soluciones tecnológicas adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente. Esto incluye aplicaciones empresariales basadas en tecnologías como Java y .Net. Asimismo, proporciona soluciones SAP diseñadas para optimizar la gestión empresarial, facilitando la digitalización de procesos administrativos y operativos. Dentro del sector financiero, la empresa desarrolla software especializado para la administración de fondos de pensiones y cesantías, inversiones, riesgos, créditos y libranzas, contribuyendo a la eficiencia y seguridad de estas operaciones. Además, Heinsohn (HBT) ofrece servicios de consultoría informática, mantenimiento, soporte y licenciamiento de software, brindando un enfoque integral a las necesidades tecnológicas de sus clientes.

La cadena de suministro de Heinsohn (HBT) está respaldada por alianzas estratégicas con algunas de las principales compañías tecnológicas del mundo. Entre sus socios destacan Salesforce, Microsoft, Bizagi, IBM, Oracle, Google y TIBCO, con quienes colabora para integrar tecnologías innovadoras en sus soluciones. Estas asociaciones permiten a Heinsohn (HBT) ofrecer herramientas avanzadas y actualizadas, garantizando un alto nivel de calidad y eficiencia en sus servicios.

Por otro lado, las entidades aguas debajo de la organización y sus actividades son Heinsohn Corp – USA, Heinsohn Corpo Canada, Heinsohn Bolivia, sucursal Republica Dominicana.

Además, Heinsohn (HBT) mantiene relaciones comerciales y colaboraciones con la Superintendencia de Industria y Comercio, Protección, Aseguradora Solidaria de Colombia, PriceSmart, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, el Fondo Nacional del Ahorro, Decathlon, Aseo Internacional S.A. E.S.P, Transborder, Procolombia, la Gobernación de Antioquia, Diateco, Legis, Caracol televisión, koba, tiendas D1 y DHL.

2.1.2. Principales resultados de nuestra gestión en el 2024

2.1.2.1 Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

- ✓ En términos económicos, el 2024 representó un año positivo
- ✓ Una variación de utilidad de 2023 a 2024 **del 65%** con un incremento superior en utilidad a más de \$10.000.000.000 de pesos.
- ✓ Así mismo, un incremento de activos **del 29%** destacando una variación del 69%, con más de \$20.000.000.000 de pesos en su liquidez económica.
- ✓ Es menester señalar, que la compañía cierra un año 2024 con un EBITDA de **\$18.528.831.000 de pesos generando un margen de EBITDA de 15,30%**

3. CULTURA PRODUCTIVA

3.1 GOBIERNO CORPORATIVO

3.1.1. Gobierno Corporativo

GRI 3-3

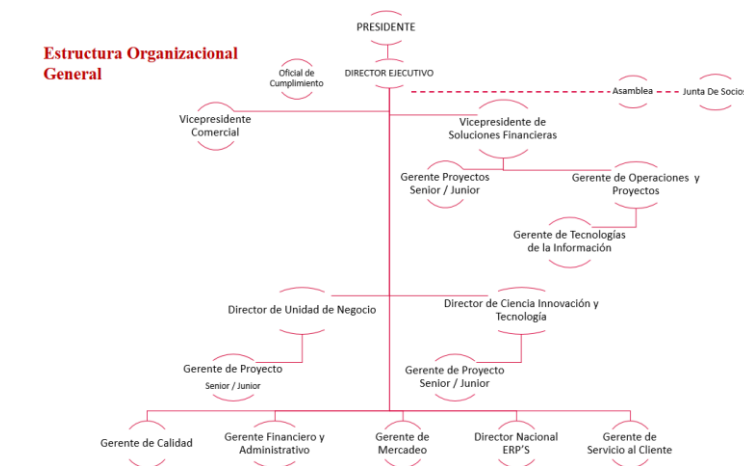
Bajo este tema material presentamos todas aquellas políticas y prácticas que realizamos para garantizar que los procesos de toma de decisiones en Heinsohn (HBT) sean transparentes, inclusivos y participativos con nuestros grupos de interés, elementos clave para el logro de la misión y los objetivos de la empresa. Además, contribuyen de forma decisiva a la integridad en la administración de la empresa y al adecuado y equitativo flujo de información entre todos los actores involucrados.

3.1.1.1. Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno

GRI 2-10

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

Gráfica 1. Estructura organizacional Heinsohn 2024.



Fuente: Heinsohn

3.1.2. Conducta Empresarial responsable

3.1.2.1 Compromisos políticos

GRI 2-23

Dentro de la organización se manejan políticas de conducta empresarial responsable: la política de sostenibilidad empresarial, Manual de Gobierno Corporativo y el manual de ética, valores y comportamientos.

La política de sostenibilidad empresarial tiene como objetivo que Heinsohn (HBT) administre su negocio de forma sostenible, buscando maximizar el resultado financiero, social y ambiental de sus operaciones.

Por otra parte, el manual de ética, valores y comportamientos contiene nuestros valores empresariales y se utiliza no solo para garantizar que las operaciones que realizamos se apeguen estrictamente a las leyes, sino también para asegurar la aplicación de los más elevados estándares y principios de responsabilidad empresarial.



3.1.2.2. Proceso de identificación de temas materiales

GRI 3-1

Para el Grupo Empresarial Heinsohn, la materialidad es un eje clave en la definición de su estrategia de sostenibilidad, ya que permite identificar los temas más relevantes para la empresa y sus grupos de interés. Este análisis no solo garantiza que los esfuerzos en sostenibilidad estén alineados con las expectativas internas y externas, sino que también fortalece la toma de decisiones estratégicas en relación con los impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

La identificación de estos temas materiales se basó en una consulta estructurada con diferentes grupos de interés, incluyendo colaboradores, clientes, aliados estratégicos y el equipo directivo, lo que permitió obtener una visión integral y representativa de las prioridades de la organización.

El ejercicio de materialidad se llevó a cabo a través de una encuesta estructurada, donde los participantes evaluaron diferentes aspectos de sostenibilidad en escala de prioridad estratégica. Se consultaron temas clave relacionados con cambio climático, economía circular, ética empresarial, transparencia, impacto social y bienestar laboral, entre otros.

Los resultados fueron analizados comparando la percepción de los colaboradores, proveedores, clientes, proveedores, comunidad y la del equipo directivo de Heinsohn, permitiendo visualizar cuáles son los temas prioritarios tanto para la organización como para su entorno.

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

Cambio Climático y Gestión Ambiental

1. Medición y gestión de la huella de carbono: Identificado como un tema fundamental, lo que refleja la importancia de reducir el impacto ambiental de la empresa.
2. Estrategias de reducción de emisiones en colaboración con proveedores y clientes.

3. Fomento de la economía circular a través del aprovechamiento de residuos y la optimización del uso de materiales en los procesos.

Este grupo de temas muestra el compromiso de Heinsohn con la descarbonización y la gestión responsable de sus impactos ambientales.

Ética, Transparencia y Buen Gobierno

1. Fortalecimiento de la ética empresarial a través de programas de formación y consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad.
2. Transparencia en los reportes de sostenibilidad, asegurando la rendición de cuentas y una comunicación clara con todos los grupos de interés.

Este eje resalta la responsabilidad de Heinsohn en la gestión ética de sus negocios y la gobernanza corporativa.

Operación Segura y Bienestar de los Colaboradores

1. Protocolos de seguridad y prevención de riesgos
2. Condiciones laborales y bienestar de los empleados

Estos temas destacan la importancia de un entorno laboral seguro, alineado con la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.

Impacto Social y Responsabilidad Corporativa

1. Programas de educación tecnológica dirigidos a la inserción laboral de jóvenes en comunidades vulnerables, como parte del compromiso social de Heinsohn.
2. Fomento del voluntariado corporativo, generando impacto positivo en comunidades a través de iniciativas de apoyo social y capacitación.

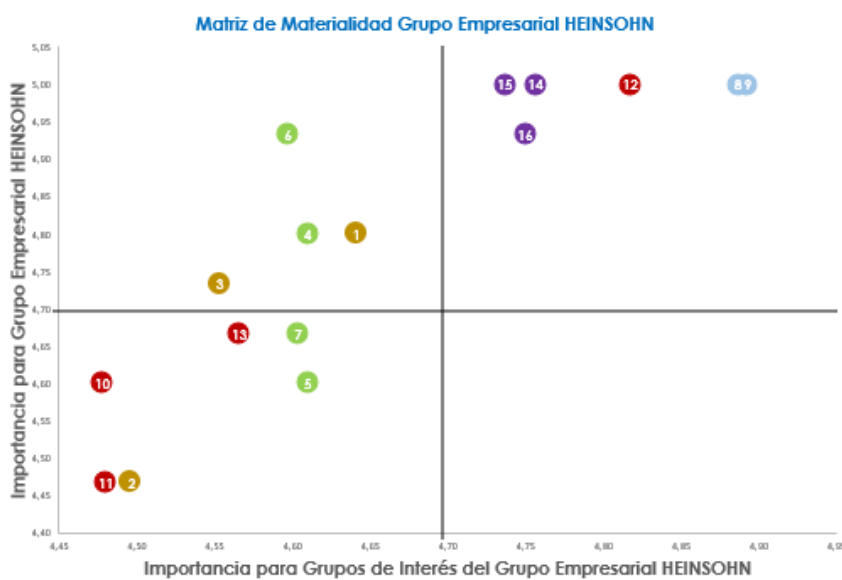
Diversidad, Equidad e Inclusión

1. Promoción de la diversidad y la equidad en el entorno laboral, asegurando un ambiente inclusivo y representativo dentro de la organización.

Estos temas reflejan el enfoque de Heinsohn en la responsabilidad social y su impacto en el desarrollo de comunidades.

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:



- 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/Oftrecimiento de Capacitación Continua
 - 16 Aseguramiento de la Transparencia en Reportes de Sostenibilidad

Fuente: Ejercicio de Materialidad con Grupos de Interés

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 9)

- ✓ 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).

3.1.3. Transparencia y comportamiento ético

GRI 3-3

En Heinsohn creemos que la sostenibilidad va de la mano con la ética y la transparencia en todas nuestras operaciones. Nos comprometemos a actuar con integridad, cumpliendo con los principios de buen gobierno corporativo, transparencia y cumplimiento normativo.

3.1.3.1. Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes.

GRI 2-26

En el proceso de implementación de nuestra Política de Sostenibilidad generamos iniciativas que nos permiten aplicar en nuestras actividades operacionales el compromiso con la ética y la integridad. En la pagina web de nuestra organización se puede encontrar un espacio para que los individuos planteen sus peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones; la cual redirige al siguiente correo electrónico: pqrsf@heinsohn.com.co

3.1.4. Lucha contra la corrupción

3.1.4.1. Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

GRI 205-1

La Organización ha adoptado la matriz de riesgos, en la cual se identifican los riesgos de corrupción y soborno transnacional. Asimismo, ha implementado el Modelo de Segmentación, que permite clasificar los riesgos asociados a las contrapartes.

Además, se lleva a cabo la debida diligencia, la consulta en listas restrictivas y el conocimiento de terceros, lo que facilita la identificación de la contraparte, así como de los beneficiarios finales y las Personas Expuestas Políticamente (PEP). Del mismo modo, la compañía ha implementado el procedimiento de denuncias e investigaciones.

3.1.4.2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

GRI 205-2

Tabla No. 1

Capacitación	Número de personas objeto de la formación	Porcentaje
Reinducción a colaboradores	522	100%
Presentación actualización formato Debida Diligencia	10	63%

Fuente: Heinsohn

3.1.4.3. Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

GRI 205-3

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, mantenemos un firme compromiso con la ética empresarial, la transparencia y el cumplimiento normativo. Como parte de nuestra gestión de riesgos, implementamos mecanismos de control y políticas anticorrupción que refuerzan una cultura organizacional basada en la integridad.

En el año 2024, no se registraron incidentes de corrupción confirmados dentro de la organización. Este resultado refleja el impacto positivo de nuestras acciones preventivas y nuestro enfoque en la gestión responsable de nuestros procesos internos, garantizando así la confianza de nuestros grupos de interés y el cumplimiento de las mejores prácticas en materia de gobernanza.

3.2. TALENTO HUMANO, BIENESTAR, INCLUSIÓN Y EMPODERAMIENTO

GRI 3-3

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, nuestro equipo humano es el motor de nuestra organización y el principal impulsor de la innovación y el crecimiento sostenible. Creemos en la importancia de generar un entorno laboral que promueva el bienestar, la inclusión y el empoderamiento, garantizando condiciones óptimas para el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento, implementamos políticas y programas orientados a fortalecer competencias, fomentar la diversidad y garantizar un ambiente de trabajo seguro, equitativo y motivador.

Nuestros principales ejes de acción en esta área incluyen:

- Bienestar y calidad de vida laboral: Desarrollamos iniciativas que favorecen el equilibrio entre la vida personal y profesional, el acceso a beneficios corporativos y el fortalecimiento del clima organizacional.
- Inclusión y diversidad: Promovemos una cultura laboral en la que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, impulsando la equidad de género, la contratación inclusiva y el respeto por la diversidad.
- Empoderamiento y desarrollo profesional: Brindamos herramientas de formación y capacitación continua, así como programas de liderazgo y

crecimiento dentro de la empresa, potenciando el talento de nuestros colaboradores.

A través de estas acciones, buscamos construir una organización más sólida, responsable y alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial aquellos relacionados con el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) y la reducción de desigualdades (ODS 10).

3.2.1. Nuestros colaboradores y colaboradoras

3.2.1.1. Empleados

GRI 2-7

En el año 2024, Heinsohn Business Technology S.A. BIC contó con un equipo humano conformado por 589 colaboradores, quienes son el pilar fundamental de nuestra organización. Nuestro talento humano representa un activo estratégico clave para el crecimiento sostenible, la innovación y el cumplimiento de nuestros objetivos empresariales.

Mantenemos un firme compromiso con el desarrollo profesional, el bienestar y la inclusión, asegurando condiciones laborales justas, oportunidades de crecimiento y un ambiente de trabajo que fomente la diversidad y la equidad.

3.2.1.2. Equidad de género, diversidad e inclusión

GRI 405-1

Heinsohn (HBT) ha establecido un compromiso con la equidad de género, la diversidad y la inclusión, el cual abarca la contratación de personas con discapacidad, la contratación de aprendices Sena brindándoles no solo la oportunidad de estudiar sino de realizar prácticas con la compañía y participar en los semilleros que se programan a nivel interno.

A continuación, se presenta la siguiente imagen con la información de la cobertura cuota Sena y los talentos en condición de discapacidad.


SELECCIÓN

13 Referidos Contratados →

Cobertura Cuota SENA Interna + Programa

CUOTA REGULADA HBT/HGS
31
14
45

7 Talentos con Condición Discapacidad (6 HBT – 1 HGS) →



CARGO	HBT	HGS
CONSULTOR DE DESARROLLO DE NEGOCIOS	2	3
CONSULTOR SENIOR NÓMINA		1
ASISTENTE CONTABLE		1
INGENIERO DE PREVENTA SENIOR	1	
COORDINADOR DE MERCADEO	1	
INGENIERO DE DESARROLLO JUNIOR	1	
CONSULTOR SENIOR	1	
CONSULTOR JUNIOR	2	
AUXILIAR TESORERIA	1	
TOTAL	9	4

EMPRESA	COLABORADOR	PROYECTO	JEFE	FECHA DE INGRESO	CARGO	TIPO DE DISCAPACIDAD
HBT	Yesika Paola Escobar Villagran	NOMINA	LUZ FARID	1/12/2021	Auxiliar de Operaciones	Física/múltiple
HBT	Ingrid Juliana Mantilla	PENSIONES	ELSA RUBIEKA	12/09/2022	Auxiliar de Operaciones	Física/Neuromuscular
HBT	Alexander Tibata Marin	MERCADEO	MARIA PAULA NIETO	7/02/2022	Asistente de Mercadeo	Física/Pierna
HBT	Daniel Alejandro Cruz Vargas	RUNT	DIANA MORA	24/07/2023	Programador Beginner	Física/Mano
HBT	German Sebastian Martinez Layos	ORACLE	ALVARO RICARDO SANCHEZ	5/09/2023	Programador Beginner	Física/osteomielitis
HBT	Ginny Paola Soto Gallego	SAP	ALEXANDRA GUTIERREZ	8/10/2024	Auxiliar de Operaciones	Física/inestabilidad crónica de rodilla y trastorno cognitivo leve
HGS	Fabian Carabali	EN PROCESO DE SELECCIÓN Y ASIGNACION A PROYECTO			Practicante Productivo SENA/TECNICO EN SISTEMAS	Física/Trauma Raqui Medular

Fuente: Heinsohn

3.2.1.3. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

GRI 401-1, GRI 2-8

Durante el 2024, Heinsohn Business Technology S.A. BIC gestionó un total de 110 ingresos y 214 retiros de personal. Las salidas se distribuyeron en diferentes categorías, respondiendo a diversas situaciones contractuales y operativas, entre ellas:

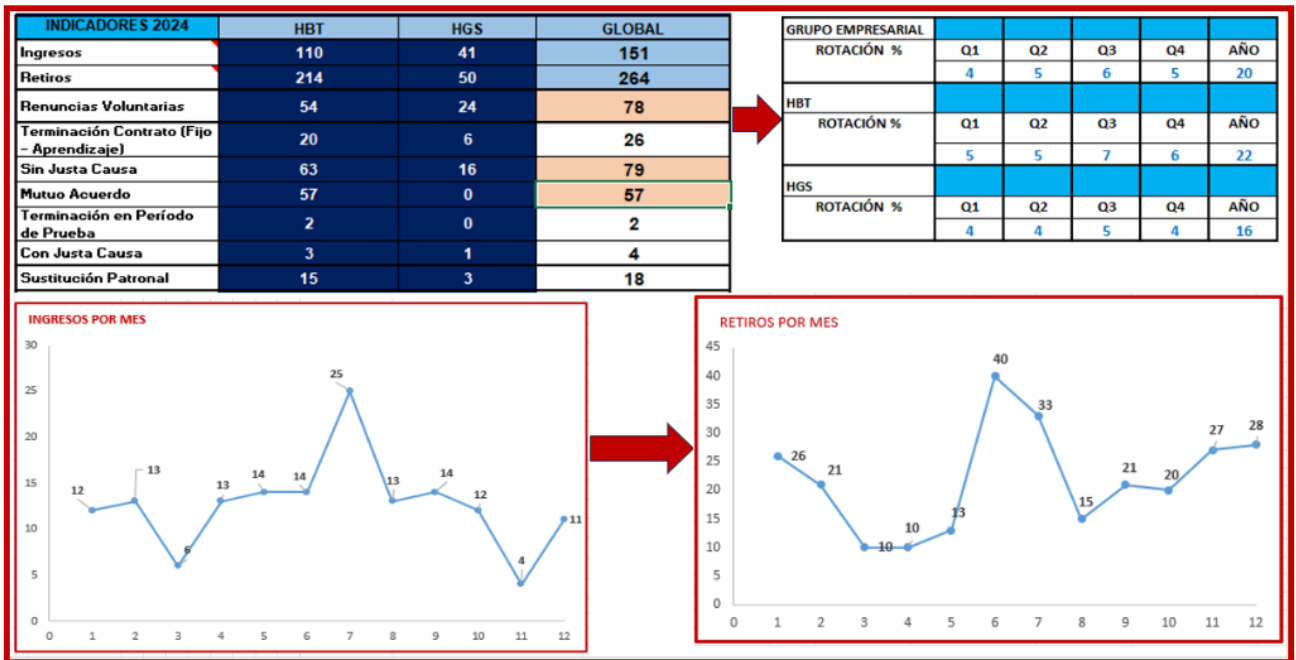
54 renuncias voluntarias, reflejando decisiones individuales de los colaboradores.

- 20 terminaciones de contratos de aprendizaje**, correspondientes a practicantes y aprendices que completaron su período formativo.
- 63 retiros sin justa causa**, obedeciendo a necesidades organizacionales.
- 57 retiros por mutuo acuerdo**, derivados de negociaciones especiales relacionadas con el Proyecto La Gestora Bolivia, en cumplimiento de los límites legales establecidos para retiros sin justa causa.
- 2 terminaciones en período de prueba**, ajustándose a los términos contractuales iniciales.
- 3 retiros con justa causa**, aplicados conforme a lo establecido en la normativa laboral.
- 15 sustituciones patronales**, principalmente en la transición de colaboradores de HBT a HGS.

Cabe destacar que el cierre del Proyecto La Gestora Bolivia fue un factor determinante en el volumen de desvinculaciones, impactando especialmente en las salidas por mutuo acuerdo y sin justa causa.

Este proceso ha sido gestionado con estricto cumplimiento de la legislación laboral y garantizando una transición adecuada para los colaboradores, reafirmando el compromiso de Heinsohn (HBT) con una gestión responsable y ética del talento humano.

En la gráfica No. 2, se muestra información de rotación de personal:



Fuente: Heinsohn

Desde un enfoque de sostenibilidad y gestión responsable del talento, es importante resaltar que los meses de junio y julio registraron el mayor movimiento en términos de ingresos y retiros de personal. A nivel general, la rotación anual se ubicó en 22%, reflejando una reducción de 5 puntos porcentuales en comparación con el 27% de 2023. Esta disminución sugiere una mayor estabilidad laboral, lo que impacta positivamente en el bienestar de los colaboradores, fortalece el sentido de pertenencia y contribuye a la continuidad operativa de la organización.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, la gestión del talento humano debe equilibrar la renovación y permanencia de los equipos, reconociendo que la rotación puede aportar dinamismo y nuevas perspectivas, pero también retos en la productividad. En los cargos estratégicos o core, cuidamos la eficiencia operativa y nuestros esfuerzos en formación y adaptación. Por ello, promovemos prácticas que favorezcan el desarrollo profesional, la retención del talento y el fortalecimiento de un entorno laboral equitativo y sostenible, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

La estabilización observada en los ingresos refleja un avance positivo en términos de control y planificación estratégica del talento humano.

Por otro lado, si bien los picos en los retiros han sido gestionados de manera controlada, es fundamental mantener un seguimiento continuo para garantizar la estabilidad organizacional y una gestión eficiente del talento a largo plazo.

En este sentido, se implementará una estrategia integral de monitoreo enfocada en el análisis de los indicadores de rotación y retención del talento, con especial atención en los cargos estratégicos o core. El objetivo es fortalecer la continuidad operativa, minimizar impactos en la productividad y asegurar un entorno laboral sostenible, donde el bienestar y desarrollo de los colaboradores sean prioridad.

En línea con nuestro compromiso como Sociedad BIC, el Grupo Empresarial Heinsohn gestiona una cuota de 45 aprendices dentro del programa de formación del SENA, de los cuales 31 pertenecen a HBT. Para fortalecer nuestro impacto social y brindar oportunidades a jóvenes de escasos recursos, hemos establecido un convenio con la Fundación Cencabo, a través del cual los estudiantes no solo reciben apoyo para su formación académica, sino que también tienen la oportunidad de realizar sus prácticas en la compañía y participar en semilleros de formación interna.

Adicionalmente, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión y la equidad laboral, actualmente contamos con 7 colaboradores en condición de discapacidad (6 en HBT), quienes han podido desempeñar sus funciones a través del teletrabajo, garantizando su bienestar, continuidad laboral y plena integración en la organización.

Estas iniciativas reflejan nuestra apuesta por una gestión del talento humano inclusiva, sostenible y socialmente responsable, promoviendo espacios de desarrollo profesional para todas las personas, sin distinción.

3.2.2. Bienestar y calidad de vida

3.2.1.1. Beneficios para los empleados a tiempo completo

GRI 401-2

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, creemos que el bienestar de nuestros colaboradores es clave para el éxito y sostenibilidad de la organización. Por ello, ofrecemos un conjunto de beneficios diseñados para mejorar la calidad de vida, el desarrollo profesional y la estabilidad laboral de nuestro equipo.

Los empleados a tiempo completo cuentan con una serie de prestaciones adicionales, que van más allá de las obligaciones legales, con el objetivo de fomentar un entorno laboral que promueva el crecimiento personal, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el compromiso a largo plazo. En este apartado, se detallan los beneficios específicos que fortalecen nuestra cultura organizacional y contribuyen a una gestión responsable del talento humano.

En 2024 se presentaron las siguientes políticas de beneficios para los empleados:

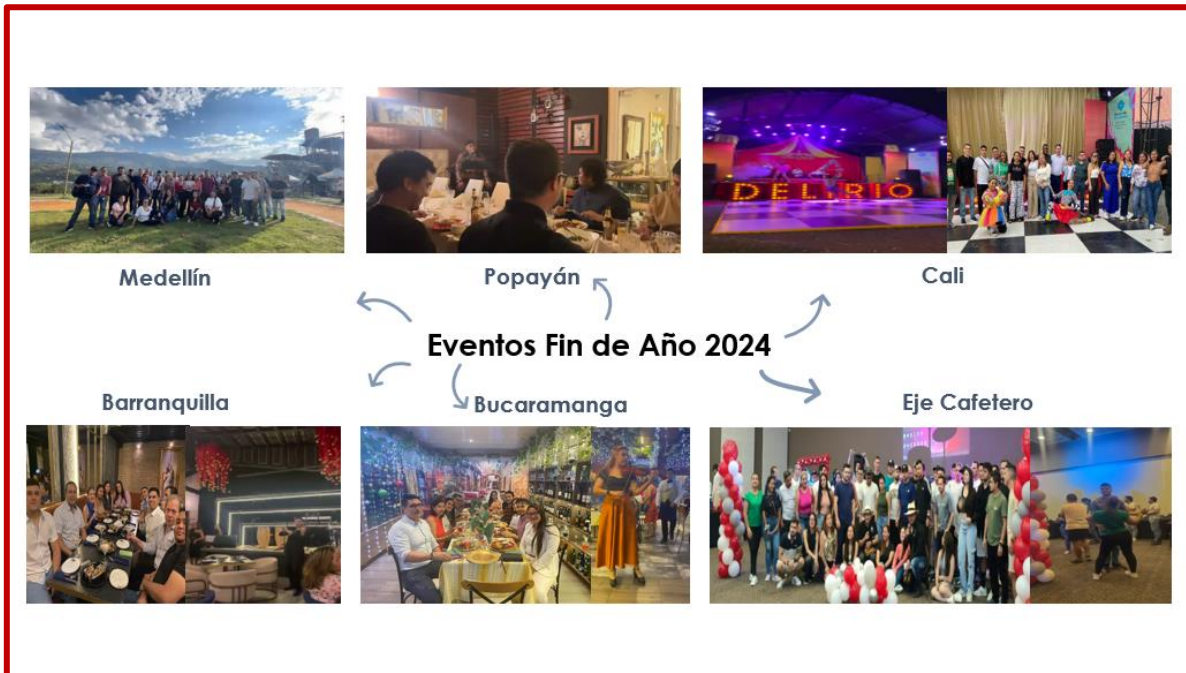
- Política 2 días más de vacaciones
- Política medio día libre en tu cumpleaños
- Política y bonificación en tu matrimonio con 3 días de licencia remunerada para disfrutar
- Política y bonificación por tu grado profesional o postgrado
- Política y bonificación por nacimiento de hijo
- Política de financiación de tarjeta profesional
- Política pensando en papá y pensando en mamá
- Política y auxilio de luto por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad
- Política y préstamos por calamidad domestica
- Política de desconexión laboral

Imagen 1. Bonificaciones Bienestar

Bonificaciones Bienestar 2024						
Grupo Empresarial						
Bonificaciones	1 2022		2 2023		3 2024	
	# Participantes	Valor	# Participantes	Valor	# Participantes	Valor
Bonificación Graduación	43	\$20.335.260	46	\$ 28.130.000	58	\$ 37.375.000
Bonificación Matrimonio	13	\$ 6.408.526	14	\$ 8.120.000	16	\$ 10.330.000
Auxilio Funerario	9	\$ 4.225.578	8	\$ 4.640.000	8	\$ 5.200.000
Bonificación Nac. Hijo	20	\$ 9.588.367	26	\$ 15.080.000	29	\$ 18.850.000
Total bonificaciones pagas		\$ 40.557.731		\$ 55.970.000		\$ 71.755.000

Fuente: Heinsohn

Así mismo, Heinsohn realizó eventos de fin de año en varias ciudades en las cuales maneja operaciones, estos con el propósito de crear un evento de bienestar para todos sus trabajadores.



Fuente: Heinsohn

Evento Fin de año Bogotá

+400
Participantes







+300
Participantes nivel Nacional.

Eduvard Leonardo Castano Ramirez	Excelente evento, muy buenas las actividades, la logística y la alimentación
Cristian Alexis Sánchez Montoya	Muy buena la organización y la comida
Daniel Felipe Zambrano Villamizar	Muchas gracias por propiciar estos espacios de integración
Guido Naim Imbachi Alvarado	Felicitar al equipo encargado de bienestar, por gestionar estos espacios de integración y promover estas actividades que motivan.
Lilibeth Tatiana De Aguas Suarez	excelente todo, muchas gracias
Nelson Aniel Varela Escorcia	Buen sitio y ambiente, muchas felicidades
Juan Diego Chacon Marin	Muy chévere el evento, algo novedoso y diferente a los demás.
Rosa Elena Forero Rosero	El sitio espectacular, la musica, comida, etc muy bueno.

Fuente: Heinsohn

Además, se implementaron las siguientes actividades de bienestar y calidad de vida para más de 4.357 participante durante el año 2024. En total se realizaron 32 diferentes actividades, **14** Celebraciones e Integraciones, **10** Charlas – Capacitaciones y **8** Programas para gestionar el Riesgo Psicosocial.



Fuente: Heinsohn

Programa liderazgo 2024



+70

Líderes en Bogotá

+10

Líderes en Ciudades

Día del género



Fuente: Heinsohn

Actividades ejecutadas Bienestar

Programas de formación Psicosocial



Día de las madres



Torneo de Fútbol



Día de la Mujer



Comités Heinsohn



Maratón Inmersión TI



Clausura HOMI



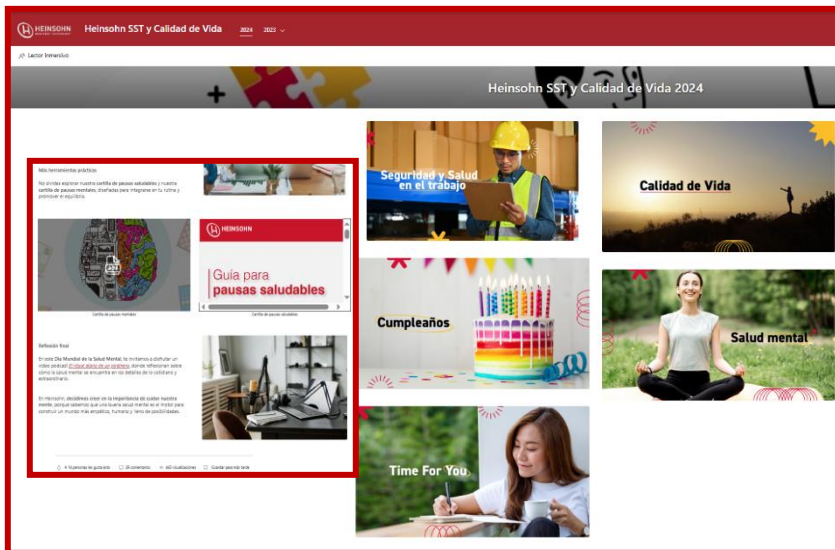
Integración equipos de trabajo



Entre otros...

Fuente: Heinsohn

Se generó un espacio en Share Point de hábitos de vida saludable y salud mental para facilitar el acceso a nivel nacional y dejar evidencias y herramientas de consulta para todos los Colaboradores, a modo de carrusel, para que los mismos puedan elegir los contenidos que representen mayor interés y se complementó con material y guías especializadas para Salud Mental, en otro espacio.



Fuente: Heinsohn

3.2.3. Compensación

2-19, 2-20, 2-21

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, reconocemos la importancia de una estructura de remuneración equitativa y transparente, alineada con nuestros valores de sostenibilidad, equidad y bienestar laboral. Actualmente, la información correspondiente a nuestras políticas de remuneración, el proceso para su determinación y la ratio de compensación total anual se encuentra en proceso de consolidación y análisis.

Esta información será presentada próximamente, garantizando que los criterios de compensación reflejen buenas prácticas de gestión del talento, equidad salarial y competitividad en el mercado laboral, en coherencia con nuestros compromisos en materia de sostenibilidad y desarrollo organizacional.

3.2.4. Formación y desarrollo

3.2.4.1. Media de horas de formación al año por empleado

GRI 404-1

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, impulsamos el aprendizaje continuo como un pilar fundamental para el desarrollo profesional y el fortalecimiento organizacional. A través de espacios de formación accesibles para todos los colaboradores, promovemos la actualización de habilidades, el desarrollo de nuevas competencias y el fortalecimiento del talento interno.

Estas iniciativas no solo contribuyen al crecimiento individual de nuestros equipos, sino que también tienen un impacto positivo en la eficiencia operativa, la innovación y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la capacitación como herramienta clave para el progreso profesional y el desarrollo sostenible del negocio.

A través de espacios disponibles para todos los colaboradores, buscamos contribuir a la actualización de habilidades, generación de competencias y fortalecimiento de los talentos personales, factores que inciden tanto en la mejora de nuestros procesos organizacionales y el logro de los objetivos institucionales como en el crecimiento y desarrollo profesional de nuestros equipos.

Tabla No. 2

Total, de horas de Capacitación	Número de empleados/as formados/as	Media de horas de formación por Empleado

311 horas	526 empleados	0.59 horas por empleado
-----------	---------------	-------------------------

Fuente: Heinsohn

Se omite la disgregación del promedio de formación según género, debido a que la empresa no efectúa ese análisis al determinar el promedio de horas de formación ofrecida a los trabajadores.

3.2.4.2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

GRI 404-2

En Heinsohn Business Technology S.A. BIC, promovemos el desarrollo continuo de nuestro talento humano a través de programas diseñados para fortalecer competencias, mejorar habilidades técnicas y fomentar el crecimiento profesional. Nuestra estrategia de formación y capacitación busca potenciar el desempeño de los colaboradores, alineando sus capacidades con las necesidades de la organización y las tendencias del mercado.

Asimismo, reconocemos la importancia de acompañar a nuestros empleados en momentos de cambio. Por ello, contamos con programas de ayuda a la transición, orientados a facilitar la reubicación laboral, la adaptación a nuevas funciones y la preparación para etapas posteriores en sus carreras. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con una gestión responsable del talento, promoviendo un entorno de aprendizaje, desarrollo y bienestar para todos.

Durante el año 2024, se realizó varios programas a sus empleados sobre los siguientes temas, que se muestran en la tabla a continuación:

Tabla No. 3

Programa / Actividad	Mes de realización
Programa Liderazgo con enfoque a psicología positiva e innovación	Marzo
Programa manejo interno de crisis presencial	Mayo
Programa manejo interno de crisis -virtual	Mayo

Programa de liderazgo en acción	Julio
Programa Inspirando nuestra felicidad	Julio
Programa de efectividad en el negocio	Julio
Programa inteligencia emocional en equipos de trabajo	Octubre

Fuente: Heinsohn

3.2.4.3. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

GRI 404-3

Durante el año 2024 el 100% de los trabajadores recibieron una evaluación periódica de su desempeño.

3.2.5. Operación Segura y Bienestar

GRI 3-3

Garantizar una operación segura y promover el bienestar de los colaboradores es fundamental para la sostenibilidad y el éxito de la organización. Se implementarán medidas para mitigar riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y fomentar una cultura de seguridad y salud ocupacional. Además, se impulsarán iniciativas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, el desarrollo profesional y el bienestar integral de los empleados, fortaleciendo así su compromiso y productividad dentro de la empresa.

3.2.5.1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403-1

Heinsohn ha establecido un compromiso claro y responsable con la seguridad y salud en el trabajo. Este incluye la política y objetivos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la matriz de identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, el reglamento de higiene y seguridad industrial, el COPASST constituido y activo y el plan de preparación, prevención y atención ante emergencias.

Durante el 2024, se puede resaltar que el SG-SST se encuentra certificado bajo la Norma ISO 45001 DE 2018 y tiene un cumplimiento del 100% de acuerdo con la

Resolución 0312 de 2019. Adicionalmente, no se presentaron accidentes de trabajo ni casos de enfermedad de origen laboral calificados durante esta vigencia.

3.2.5.2. Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403-8

Existen 526 trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo; lo que equivale al 100% de la planta del personal, temporales y contratistas.

3.2.5.3. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403-2

Dentro de la organización se encuentra implementada la política PT-GINF-003-Politica de Prevención de Acoso Laboral y/o Sexual.

Así mismo, quienes deseen interponer algún tipo de reporte, tramite o queja de presunto acoso laboral, podrán consultar el procedimiento respectivo en el documento titulado PTL-GINF-003-Procedimiento interno del comité de convivencia laboral de Heinsohn Business Technology SA BIC.

Además, nos alineamos con los estándares internacionales reconocidos respetando los derechos humanos establecidos en: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por último, la organización ha implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado bajo la Norma Internacional ISO 45001:2018, con un cumplimiento del 100% según la Resolución 0312 de 2019. Como parte de este sistema, se realiza una capacitación anual a través de los procesos de inducción y reinducción laboral. Además, se cuenta con un programa de pausas activas, capacitaciones

dirigidas a los comités y al personal según corresponda, así como la organización de brigadas.

3.2.5.4. Servicios de salud en el trabajo

GRI 403-3

Se cuenta con políticas mediante las cuales se garantiza la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores; estas son las siguientes:

- PT-GINF-018- Política Tratamiento de Datos personales.
- PT-THUM-033- Autorización Tratamiento Datos Personales
- PT-INGE-025-Manual de Políticas y Procedimiento Internos para el Adecuado Tratamiento de Datos Personales.
- PT-INGE-025- Manual de Seguridad para el Tratamiento de Datos SGSI.

3.2.5.5. Fomento de la salud de los trabajadores

GRI 403-6

En este importante Eje, se gestionaron más de 40 actividades con más de 4.982 participaciones, cubriendo todos los riesgos de mayor exposición, formaciones y las actividades asociadas con hábitos de vida saludable, que dan vida al eje de BIC Prácticas Laborales.

La organización ofrece a sus trabajadores programas de promoción de la salud para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo, para este fin mensualmente se realizaron distintos programas que se describen a continuación:

Tabla No.4

Programa / Actividad	Mes de realización
Programa de pausas activas	Enero - Diciembre
Día Mundial contra el Cáncer	Febrero
Es momento de estar Conecta2 con tu salud	Febrero

Conecta2 con tu salud – Alimentación selectiva	Febrero
Manipulación manual de cargas e higiene postural	Febrero, Mayo
Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril
Tu salud auditiva es importante	Mayo
Programa de higiene de sueño y hábitos saludables	Mayo, Julio
Día Mundial de la Nutrición	Mayo
Home Office sin estrés – Ergonomía en casa	Mayo
Día Mundial sin Tabaco	Mayo
Prevención de lesiones osteomusculares	Julio
Prevención de accidentes por manipulación de herramientas manuales	Julio
Día Mundial del Cerebro	Julio
Día Internacional del Autocuidado	Julio
Jornada de exámenes médicos periódicos (Audiometría y Optometría)	Agosto
Día Mundial de los Primeros Auxilios	Septiembre
Campaña: Actuación en caso de	Septiembre

emergencias – Socialización plan de emergencias familiar	
Mes de la Salud: El software son las células y el hardware es mi cuerpo	Octubre
Mes de la Salud: El hardware requiere mantenimiento	Octubre

Fuente: Heinsohn

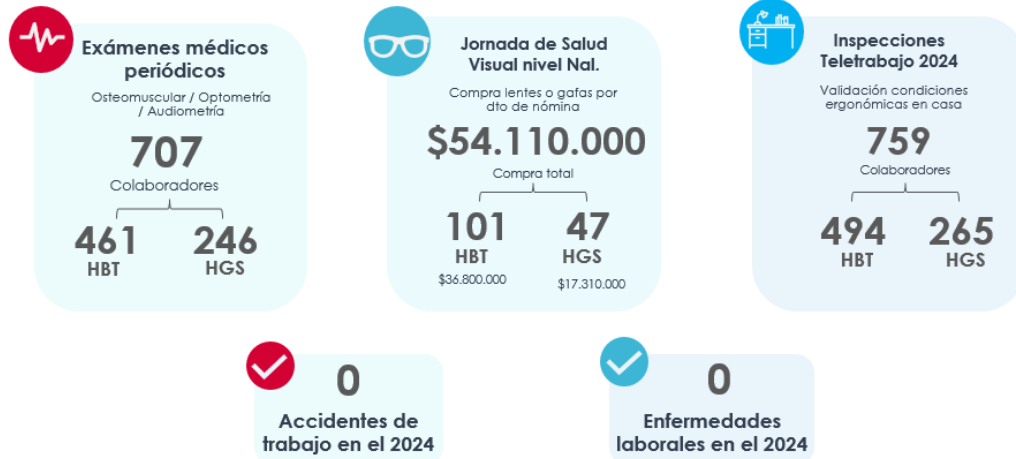
En cuanto al programa de pausas activas, se muestra a continuación las estadísticas para la vigencia del 2024.



Fuente: Heinsohn

También, se adelantaron los chequeos periódicos para personal con antigüedad superior a 1 año y jornada visual, acompañada de campaña de financiación de lentes para los Colaboradores.

Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Heinsohn

3.2.5.6. Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-4

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 No.5. Instancias de participación y consulta del SGSST

COPASST	Comité de Convivencia
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	El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de HEINSOHN

Trabajo dentro de la empresa	BUSINESS TECHNOLOGY S.A. BIC a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los colaboradores. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva conviviente entre los colaboradores y la compañía, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y la salud mental y la libertad de éstos.
------------------------------	--

Fuente: Heinsohn

3.2.5.7. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable es una prioridad para cualquier organización comprometida con el bienestar de sus colaboradores. La formación en salud y seguridad ocupacional es un pilar fundamental para prevenir accidentes, minimizar riesgos laborales y promover una cultura de autocuidado dentro de la empresa.

El estándar GRI 403-5 establece la importancia de proporcionar capacitación estructurada y efectiva en materia de seguridad y salud ocupacional, asegurando que todos los trabajadores comprendan los riesgos asociados a su labor y adopten prácticas que contribuyan a su bienestar.

Esta formación es clave en la implementación de protocolos de seguridad cibernética y en la protección de la integridad física y mental de sus colaboradores, alineándose con su estrategia de sostenibilidad y cumplimiento normativo. A través de programas de capacitación, simulacros y formación continua, la empresa refuerza su compromiso con un entorno laboral seguro y saludable para todos.

Tabla No. 6

Actividades de capacitación	Total, de personas capacitadas	Total, de horas de capacitación
Identificación de peligros y valoración de riesgos	7	1
Investigación Accidentes e Incidentes de Trabajo – Enfermedades Laborales (Sesión 1)	8	1
Investigación Accidentes e Incidentes de Trabajo – Enfermedades Laborales (Sesión 2)	6	1
Contexto SG -SST	6	1

Fuente: Heinsohn

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

+4.982
Participantes

Actividades ejecutadas SST

+40
Actividades
durante el 2024

<p>1</p> <p>Sistema de Gestión de SST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento auditoría Externa de Seguimiento ISO 45001 • Encuesta de necesidades y expectativas SG-SST • Rendición de cuentas SG-SST • Reinducción corporativa • Inspecciones locativas y elementos de emergencia 	<p>6</p> <p>Formación emergencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización plan de emergencia • Entrenamiento básico en emergencias • Actuación en caso de emergencia en casa • Primeros auxilios y valoración primaria • Simulacro y evacuación de instalaciones
<p>2</p> <p>Formación riesgo biomecánico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulación cargas • Higiene postural • Home Office sin Estrés - ergonomía en Casa • Prevención lesiones osteomusculares 	<p>7</p> <p>Formación riesgo vial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construyendo cultura de seguridad vial • Prevención vial detrás del volante • Manejo defensivo y preventivo • Inspecciones preoperacionales mensajería
<p>3</p> <p>Formación riesgo físico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medición higiénica de iluminación • Cuidado de mi salud y visual • Jornada salud visual 	<p>8</p> <p>Formación condiciones seguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo seguro herramientas y prevención AT • Identificación riesgos en casa (Plan de emergencia Familiar) • Orden y aseo (Metodología 5 S)
<p>4</p> <p>Formación riesgo químico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo seguro sustancias químicas • Etiquetado y fichas de seguridad 	<p>9</p> <p>Formación Hábitos de vida saludable:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación saludable • Alimentación selectiva • Fortaleciendo mi sistema inmune • Software mis células, Hardware mi cuerpo • El hardware requiere mantenimiento • Sensibilización prevención cáncer • Mes de la salud
<p>5</p> <p>Formación riesgo biológico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización medidas de autocuidado y bioseguridad 	

Fuente: Heinsohn

Para trabajar el eje de riesgo biomecánico, se mantuvo el programa de Pausas activas y se implementaron las Pausas Mentales.

Se realizó la Medición de Riesgo Psicosocial con el Grupo Suramericana, donde a nivel Global tan en las baterías Intralaboral – Extralaboral y Estrés (Condiciones Individuales) los resultados no evidencian un riesgo elevado para las Compañías; se destaca el compromiso Directivo y e ser referente en buenas prácticas, más allá del cumplimiento legal de la medición y el sólido compromiso con los planes de medición que permiten ver un bienestar en los colaboradores y una gestión sostenida en el tiempo; gracias a ello HBT no está obligada a realizar la medición Anual, como si es mandatorio para compañías que marquen riesgos altos y muy altos a nivel global.



3.2.5.8. Lesiones por accidente laboral

GRI 403-9

La seguridad y el bienestar de los colaboradores son fundamentales en la estrategia organizacional. Como parte de su compromiso con la prevención de riesgos laborales, la empresa implementa protocolos de seguridad, capacitaciones y medidas de mitigación para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de incidentes.

Durante el año 2024, no se registraron accidentes de trabajo dentro de la organización, lo que refleja la efectividad de las estrategias implementadas en materia de salud y seguridad ocupacional. Se continúa fortaleciendo sus prácticas de prevención con el objetivo de mantener este indicador en cero incidentes, promoviendo una cultura de autocuidado y responsabilidad compartida en todos los niveles de la empresa.

3.2.5.9. Dolencias y enfermedades laborales

GRI 403-10

El bienestar físico y mental de los trabajadores es una prioridad, por lo que la empresa desarrolla iniciativas enfocadas en la prevención de enfermedades laborales, ergonomía en el lugar de trabajo y programas de salud integral.

En 2024, no se presentaron casos de dolencias o enfermedades laborales entre los colaboradores. Este resultado es producto del compromiso con la implementación de estrategias de bienestar, programas de salud ocupacional y condiciones laborales adecuadas que minimizan los factores de riesgo para sus empleados.

La empresa continuará fortaleciendo sus acciones en materia de seguridad, salud y prevención de enfermedades, asegurando un entorno de trabajo saludable y sostenible para todos sus colaboradores.



3.3. OPERACIÓN CON ENFOQUE SOSTENIBLE

3.3.1. Prácticas Ambientales - Economía circular

GRI 3-3

En un mundo donde los recursos naturales son cada vez más limitados y la generación de residuos sigue en aumento, la economía circular se presenta como una solución clave para promover prácticas ambientales sostenibles. A diferencia del modelo lineal de producción y consumo (extraer, producir, usar y desechar), la economía circular busca cerrar los ciclos de materiales, optimizando el uso de los recursos y reduciendo el impacto ambiental.

Las prácticas ambientales basadas en la economía circular incluyen estrategias como el ecodiseño, la reutilización, el reciclaje y la valorización de residuos. Estas acciones no solo minimizan la generación de desechos, sino que también crean nuevas oportunidades económicas y fomentan la innovación en procesos productivos.

3.3.1.1. Consumo energético dentro de la organización

GRI 302-1

La gestión eficiente del consumo energético es un componente clave en la estrategia de sostenibilidad, alineada con su compromiso con la reducción del impacto ambiental y la optimización del uso de los recursos.

En la comparación entre los años 2023 y 2024, la empresa logró una reducción del 17.15% en el consumo energético, reflejando los esfuerzos implementados en eficiencia energética, optimización de procesos y adopción de tecnologías más sostenibles.

Este resultado es el fruto de iniciativas estratégicas como la concienciación interna sobre el uso responsable de la energía, la incorporación de soluciones tecnológicas de bajo consumo y la implementación de medidas para optimizar el rendimiento energético en sus operaciones.

Se continuará reforzando su enfoque en la gestión energética sostenible, explorando nuevas oportunidades para seguir reduciendo su huella ambiental y alineándose con las mejores prácticas globales en eficiencia energética y sostenibilidad.

Se cuenta con el siguiente registro de información:

- Oficina 706 cuenta con información del consumo de energía para el año 2024.
- Oficina 601 cuenta con información del consumo de energía para el año 2024.
- Oficina 708 cuenta con información del consumo de energía para el año 2024.
- Oficina 403 cuenta con información del consumo de energía para el año 2024.
- Oficina 707 cuenta con información del consumo de energía para el año 2024.

Tabla No. 7. Consumo de Energía 2024

Meses	Oficina 706 Consumo KWH	Oficina 601 Consumo KWH	Oficina 708 Consumo KWH	Oficina 403 Consumo KWH	Oficina 707 Consumo KWH	Total
Enero	610	1270	30	10305	351	12566
Febrero	547	1337	14	8378	271	10547
Marzo	550	1420	26	8910	273	11179
Abril	550	1.379	67	9.962	337	1281
Mayo	524	1413	8	9536	296	11777
Junio	490	0	1397	8332	258	10477
Julio	483	0	1475	7812	217	9987
Agosto	486	23	1382	7782	214	9987

Septiembre	510	8	1400	8293	234	10445
Octubre	455	0	1460	8095	202	10212
Noviembre	445	0	1312	7634	201	9592
Diciembre	479	1	1341	6716	199	8736
Total						131.930

Fuente: Heinsohn

3.3.1.2. Reducción del consumo energético

GRI 302-4

Como parte de su estrategia para mejorar la eficiencia energética y reducir su impacto ambiental, se inició en enero de 2024 un proceso de migración de información de sus datacenters. Esta iniciativa respondió a la necesidad de optimizar el consumo de energía, dado que estos centros representaban un porcentaje significativo del gasto energético de la organización.

A partir de junio de 2024, se concretó el apagado de cuatro datacenters, lo que contribuyó a una reducción considerable del consumo energético en la oficina 403, donde estaban ubicados. Este cambio no solo permitió disminuir la demanda de electricidad en la infraestructura física de la empresa, sino que también optimizó la gestión de recursos tecnológicos, mejorando la sostenibilidad operativa.

Con esta acción, se refuerza su compromiso con la transformación digital sostenible, garantizando que sus operaciones tecnológicas sean más eficientes y alineadas con las mejores prácticas en materia de sostenibilidad energética.

Tabla No. 8

Meses	Oficina 403 Consumo KWH
Enero	10305
Febrero	8378
Marzo	8910
Abril	9962
Mayo	9536
Junio	8332

Julio	7812
Agosto	7782
Septiembre	8293
Octubre	8095
Noviembre	7634
Diciembre	6716

Fuente: Heinsohn



3.3.1.3. Consumo de agua

GRI 303-5

El uso eficiente del agua es un aspecto fundamental en la gestión ambiental. Sin embargo, en la comparación entre los años 2023 y 2024, se evidenció un aumento del 916.53% en el consumo de agua, alcanzando un total de 1.229 metros cúbicos durante 2024.

Este incremento está asociado a factores como la expansión operativa, un mayor número de colaboradores en sitio y cambios en las dinámicas de uso del recurso dentro de las instalaciones.

Ante este escenario, para 2025 reforzaremos nuestra estrategia de gestión hídrica sostenible, evaluando medidas como:

- ✓ Optimización en el uso del agua en oficinas y áreas operativas.
- ✓ Sensibilización y capacitación para colaboradores en el uso responsable del recurso.
- ✓ Monitoreo y medición del consumo para identificar oportunidades de reducción.

La empresa continuará implementando acciones para garantizar el uso eficiente del agua y mitigar su impacto ambiental, alineándose con su compromiso de sostenibilidad y buenas prácticas en la gestión de recursos naturales.

Se cuenta con el siguiente registro de información:

- Oficina 601 cuenta con información del consumo de agua para el año 2024.
- Oficina 602 cuenta con información del consumo de agua para el año 2024.
- Oficina 404 cuenta con información del consumo de agua para el año 2024.
- Oficina 707 cuenta con información del consumo de agua para el año 2024.

Tabla No. 9

Meses	Oficina 601 Consumo agua m3	Oficina 602 Consumo agua m3	Oficina 404 Consumo agua m3	Oficina 707 Consumo agua m3	Total
Enero	0	92	4	0	96
Marzo	1	517	4	1	523
Mayo	1	118	4	0	123
Agosto	8	261	3	0	272
Octubre	1	153	4	1	159
Diciembre	2	48	4	2	56
Total					1229

Fuente: Heinsohn

Además, con el fin de promover el ahorro de agua se implementaron sistemas de ahorro en los grifos del seto piso, ya que no se contaba con esos sistemas. También se ha venido realizado capacitaciones y campañas de sensibilización a los colaboradores y señalizaciones de ahorro de agua.

Por último, durante el 2024, nos acogimos a la medida de racionamiento de agua y recomendamos no asistir a la oficina para el ahorro de agua.

3.3.1.4. Residuos generados

GRI 306-3

La organización está implementando un sistema estructurado de medición y monitoreo de residuos, con el objetivo de cuantificar de manera precisa la cantidad de residuos generados mensualmente. Como parte de este proceso, actualmente se lleva un seguimiento semanal de la producción de residuos durante el desarrollo de las actividades diarias, lo que permite obtener información clave para la optimización de la gestión de desechos.

Este enfoque facilita la identificación de patrones de generación, la definición de estrategias de reducción y la implementación de prácticas de economía circular y gestión responsable de residuos dentro de la empresa.

Tabla No. 10

Gestión de residuos 2024	Peso Bolsa Blanca Kg	Peso bolsa negra Kg	Peso bolsa verde kg
	131.76 kg	169.27	19.95 kg

Fuente: Heinsohn

Además, para fortalecer la gestión de residuos, se habilitó un punto ecológico en la terraza y se instalaron canecas verdes para la separación adecuada de los desechos. Como parte del proceso de medición, se realiza el pesaje de las bolsas de basura, lo que permite monitorear la cantidad de residuos generados. Sin embargo, la empresa aún no cuenta con un gestor de residuos general, lo que representa una oportunidad para mejorar la gestión integral de desechos.

Por otro lado, en el caso de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), se dispone de un gestor especializado, asegurando su correcta disposición y reciclaje. A continuación, se presenta la tabla con los residuos RAEE generados durante la vigencia de 2024.

Tabla No. 11

RAE	Cantidad	Peso Kg
TECLADOS	NA	84
DIADEMAS	NA	28.5
BASES DE VENTILADOR PORTATIL	NA	15.5
VIDEO CONFERENCIA	3	9.5
SWITCH	26	134.5
PORTATILES	19	58.5
CPU	1	8
CABLES	NA	17
DISCOS DUROS	NA	22
MONITORES	18	64
IMPRESORAS	2	29.5
BASES	NA	25
TELEFONO	2	2
MOUSE	25	7
BATERIAS	NA	14

PARTES Y COMPONENTES	NA	28
----------------------	----	----

Fuente: Heinsohn

3.3.1.5. Emisiones directas de GEI (alcance 1)

GRI 305-1

Reafirmamos nuestro compromiso con la gestión y reducción de la huella de carbono. Actualmente, nos encontramos en proceso de desarrollo y estructuración de la medición, con el objetivo de contar con un sistema preciso que nos permita evaluar nuestro impacto ambiental y definir estrategias efectivas para su mitigación.

3.3.1.6. Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)

GRI 305-2

Estamos firmemente comprometidos con la medición y gestión de nuestra huella de carbono. Actualmente, nos encontramos en proceso de desarrollo e implementación de esta medición, con el propósito de evaluar nuestro impacto ambiental de manera precisa y definir estrategias efectivas para su reducción y compensación

3.3.1.7. Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

GRI 305-3

Reafirmamos nuestro compromiso con la medición y gestión de la huella de carbono. Actualmente, nos encontramos en fase de desarrollo y estructuración de esta medición, con el objetivo de obtener datos precisos que nos permitan implementar estrategias efectivas para la reducción y compensación de nuestras emisiones.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Producción en colaboración con **TROLLBACK + COMPANY** | TheGlobalGoals@trollback.com | +1.212.529.1010
 Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: dpcicampaign@un.org

3.3.2. Gestión sostenible de la cadena de suministro

3.3.2.1. Actividades y relaciones de negocio

GRI 2-6

En Heinsohn Business Technology, somos una empresa colombiana con más de 45 años de experiencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas empresariales, impulsando la transformación digital en diversos sectores.

Nuestro compromiso con la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad nos ha permitido consolidarnos como un aliado estratégico para compañías que buscan potenciar su gestión mediante herramientas tecnológicas avanzadas.

Nuestra actividad abarca múltiples sectores, incluyendo construcción, administración de fondos de pensiones y cesantías, transporte, industria y fondos de ahorro, integrando soluciones tecnológicas que optimizan los procesos operativos y administrativos de nuestros clientes.

- ✓ Nos especializamos en el desarrollo de software a la medida, adaptado a las necesidades específicas de cada cliente. Nuestras soluciones incluyen:
- ✓ Aplicaciones empresariales basadas en Java y .Net, diseñadas para fortalecer la gestión operativa y la eficiencia digital.
- ✓ Soluciones SAP para optimizar la administración empresarial, impulsando la transformación digital de los procesos internos.
- ✓ Software especializado para el sector financiero, facilitando la administración de fondos de pensiones y cesantías, inversiones, riesgos, créditos y libranzas, garantizando eficiencia y seguridad en cada operación.
- ✓ Consultoría informática, mantenimiento, soporte y licenciamiento de software, ofreciendo un enfoque integral y sostenible en la adopción de tecnologías innovadoras.

Nuestra visión no solo se centra en la tecnología, sino en la creación de soluciones que contribuyan a la eficiencia energética, la digitalización responsable y la optimización de recursos, alineándonos con las mejores prácticas en sostenibilidad corporativa.

La solidez de nuestra cadena de suministro está respaldada por alianzas estratégicas con algunas de las principales compañías tecnológicas del mundo, como Salesforce, Microsoft, Bizagi, IBM, Oracle, Google y TIBCO. Estas colaboraciones nos permiten integrar tecnologías de vanguardia, garantizando soluciones innovadoras, eficientes y sostenibles para nuestros clientes.

Además, expandimos nuestra presencia global a través de sus entidades en:

- ✓ Heinsohn Corp – USA
- ✓ Heinsohn Corp Canadá
- ✓ Heinsohn Bolivia
- ✓ Heinsohntech - Ecuador
- ✓ Sucursal en República Dominicana

Nuestro enfoque en la internacionalización nos permite ofrecer soluciones adaptadas a diversos mercados, promoviendo el crecimiento sostenible y la innovación tecnológica a nivel global.

Relaciones Comerciales y Colaboraciones Clave

Mantenemos relaciones comerciales y alianzas con diversas entidades del sector público y privado, fortaleciendo su impacto en el ecosistema empresarial. Algunas de las organizaciones con las que colaboramos incluyen:

Protección, Koba (Tiendas D1), Caracol Televisión, DHL, Transborder, Asofondos, ProColombia, Oracle, Legis, Gestora pública de la seguridad social de largo plazo, unidad ejecutora 005: Ventanilla única de comercio exterior -segunda etapa, en el pliego, Administradora de fondos de pensiones ficohsa, Colmedica medicina prepagada, Colfondos.

Estas colaboraciones nos permiten generar soluciones de alto impacto, contribuyendo al crecimiento empresarial y al desarrollo de un entorno tecnológico sostenible y eficiente.

Creemos en la tecnología como un motor de cambio para la sociedad. Nuestro compromiso con la eficiencia energética, la optimización de recursos y la digitalización sostenible nos impulsa a desarrollar soluciones que no solo benefician a nuestros clientes, sino que también generan un impacto positivo en el entorno.

A través de nuestra visión estratégica, continuamos innovando y fortaleciendo nuestro rol como líder en transformación digital, ofreciendo herramientas tecnológicas que construyen un futuro más sostenible, eficiente y conectado.

3.3.2.2. Proporción de gasto en proveedores locales

GRI 204-1

Hemos implementado una política de compras sostenibles, alineada con nuestro compromiso de fortalecer la economía local y fomentar relaciones comerciales responsables. Esta iniciativa nos ha permitido garantizar un suministro eficiente, impulsar el desarrollo de proveedores locales y consolidar una cadena de valor más resiliente y sostenible.

A través de esta estrategia, buscamos no solo optimizar nuestras operaciones, sino también generar un impacto positivo en la comunidad, promoviendo el crecimiento de pequeños y medianos proveedores y asegurando prácticas comerciales justas y responsables.

En función de las actividades que realizamos, hemos contratado a los siguientes proveedores minoristas, fortaleciendo nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo económico local.

Tabla No. 12

Nombre del Proveedor	Actividad
ISNOGAR	Papelería e insumos de aseo
Bolsatex	Bolsas reutilizables para kits de bienvenida
Casa Publicitaria	Agendas e insumos para marketing - Ecoamigable

Fuente: Heinsohn



4. IMPACTO SOCIAL Y RSE

GRI 3-3

En Heinsohn, creemos en el poder de la tecnología para transformar realidades y generar un impacto social positivo. Nuestro enfoque en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) va más allá del cumplimiento normativo: integramos innovación, sostenibilidad y desarrollo comunitario en cada una de nuestras soluciones.

4.1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

GRI 413-1

En 2024, se apertura el programa “Técnico Laboral - 2024 Incentivando Vidas”, una iniciativa con jóvenes en situación de vulnerabilidad. Este programa ha beneficiado a diversas comunidades en la ciudad, incluyendo Usaquén, Soacha, Ciudad Bolívar y Luis Carlos Galán, proporcionando herramientas y conocimientos clave para fortalecer sus oportunidades de empleo.

A través de este programa, se impactó a 14 jóvenes entre 16 y 25 años (6 mujeres y 8 hombres), quienes hacen parte de fundaciones aliadas como la Fundación Mano a Mano por la Vida, Fundación Ahora Sí Bernardo y Fundación Afro, gracias a la articulación con la Fundación GE. Durante el proceso, se llevaron a cabo entrevistas personalizadas, brindando orientación y acompañamiento en su preparación para el mercado laboral.

Además, en 2024, se desarrolló un programa de voluntariado en el Colegio Nuevo Horizonte, ubicado en la localidad de Usaquén. Esta iniciativa tuvo un impacto directo en 39 jóvenes de los grados décimo y once, con edades entre 15 y 18 años (17 mujeres y 22 hombres), proporcionándoles herramientas y conocimientos para fortalecer sus habilidades y potenciar su desarrollo académico y profesional; se contó con la

participación de 19 colaboradores con la ejecución de 59 horas de voluntariado y donación de recursos por \$2.728.289.

A continuación, se presentan las cifras de las jornadas de donación y voluntariado realizadas durante el año 2024.



Fuente: Heinsohn

Con estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con la educación, la inclusión social y la generación de oportunidades laborales, promoviendo iniciativas que contribuyen al crecimiento personal y profesional de las comunidades a las que impacta.

Agradecimientos

El año 2024 ha sido un período clave, en el que consolidamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación tecnológica y el desarrollo social. A través de nuestras iniciativas en eficiencia energética, gestión ambiental, ética empresarial y programas de impacto social, hemos avanzado en la construcción de un modelo de negocio más resiliente, responsable y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Entre los principales logros de este año destacamos:

- ✓ Reducción del consumo energético en un 17.15%, gracias a la optimización de procesos y la migración de datacenters.
- ✓ Avance en la medición de la huella de carbono, estableciendo bases para una gestión ambiental más efectiva.
- ✓ Fortalecimiento de nuestra política de compras sostenibles, impulsando el desarrollo de proveedores locales.
- ✓ Compromiso con la seguridad laboral, manteniendo un año sin accidentes ni enfermedades laborales.
- ✓ Impacto social a través del programa “Técnico Laboral - 2024 Incentivando Vidas”, beneficiando a jóvenes en situación de vulnerabilidad y fomentando la inserción laboral.
- ✓ Participación activa en voluntariados educativos, impactando a jóvenes en etapa escolar con formación para el futuro.

Estos logros han sido posibles gracias al trabajo conjunto con nuestros grupos de interés, quienes han sido fundamentales en el avance de nuestras estrategias de sostenibilidad.

Agradecemos a nuestros colaboradores, clientes, aliados estratégicos, proveedores y comunidades, por su confianza, compromiso y apoyo en la construcción de un futuro más responsable y sostenible.

A pesar de los desafíos, seguiremos trabajando para fortalecer nuestra gestión de sostenibilidad, impulsando acciones que generen valor a largo plazo. La innovación, la responsabilidad social y el compromiso ambiental seguirán siendo los pilares de nuestra estrategia, reafirmando nuestra visión de crecimiento sostenible y contribución positiva al entorno.

Gracias por ser parte de este camino.

Juntos, seguimos construyendo un futuro más sostenible, tecnológico y humano.

Anexos

Índice de Contenidos GRI con numeración páginas

Índice de Contenidos GRI

Declaración de uso	Heinsohn ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 del periodo objeto del informe utilizado como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estandar GRI /Otra fuente	Contenido	Ubicación / Respuesta
GRI 2: Contenidos Generales 2021		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	GRI 2-1 Detalles organizacionales	P. 15
	GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	P. 2
	GRI 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	P. 2
	GRI 2-5 Verificación Externa	P. 2
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	P. 15 y 59
	Contenido 2-7: Empleados	P. 26
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	P. 17
	2-14 Rol del máximo órgano de gobierno en el reporte de sostenibilidad	P. 2
	Contenido 2-21 Ratio de compensación total anual	P. 35
	Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	P. 5 - 6
	Contenido 2-23 Compromisos políticos	P. 17
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	P. 23
GRI 3: Temas materiales		
GRI 3: Temas materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	P. 20
Principales resultados de nuestra gestión en el 2024		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	P. 16
Tema material: Gobierno corporativo		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	P. 23

	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	P. 24
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	P. 24
Tema material: Talento humano, bienestar inclusión y empoderamiento		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	P. 26
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	P. 27 - 30
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo	P. 30 - 35
GRI 404: Formación y educación 2016	Contenido 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	P. 36
	Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados	P. 37 -38
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño	P. 38
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 38
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	P. 39
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	P. 39
	403-4 Consulta a los trabajadores, sobre salud y seguridad en el trabajo	P. 43
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	P. 44 - 47
	403-6 Promoción de la salud de los Trabajadores	P. 40
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 38

	403-9 Lesiones por accidente laboral	P.47
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	P. 47 - 48
Tema material: Operación con enfoque sostenible		
GRI 302: Energía 2016	GRI 302-1 Consumo energetico dentro de la organización	P. 50 -51
	GRI 302-4 Reducción del consumo energetico	P. 51
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	P. 54 -55
GRI 305	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI	P. 57
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía	P. 57
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI	P. 57- 58
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	P.55-56
GRI 204: Practicas de abastecimiento 2016	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	P. 61
Estándar 413: Impacto Social y RSE	Contenido 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	P. 63 - 64

Tabla 1. Formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

Tabla 2. Media de horas de formación al año por empleado

Tabla 3. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.

Tabla 4. Actividades fomento de la salud de los trabajadores.

Tabla 5. Instancias de participación y consulta del SGSST.

Tabla 6. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

Tabla 7. Consumo de Energía 2024

Tabla 8. Consumo de Energía Oficina 403

Tabla 9. Consumo de agua 2024.

Tabla 10. Residuos generados

Tabla 11. Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos

Tabla 12. Proporción de gasto en proveedores locales