

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD MARKETING PERSONAL 2023



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

1



CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE

5



NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

2



SOBRE NUESTRO REPORTE

6



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

3



¿QUIÉNES SOMOS?

7



NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

4



NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

8



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



1

**CARTA DE NUESTRO MÁXIMO
REPRESENTANTE DE LA EMPRESA**

CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

(Contenido 2-22)

Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Desde el comienzo de nuestra historia como empresa, hemos buscado aportar al desarrollo del país a través de la generación de empleo, especialmente para mujeres. En el 2023, sólo en nuestra planta de producción y oficinas administrativas empleamos 1123 mujeres y brindamos la oportunidad de emprender a más de 120.000 con la venta de nuestros productos de los catálogos de nuestras marcas, impactando la economía de sus familias y por supuesto de nuestro país. Ahora, que nuestro propósito ha ido evolucionando y, por supuesto, nuestro compromiso también, el trabajo que hacemos como compañía está enfocado en el mejoramiento continuo y en aportar no sólo a la sociedad en general, sino al medio ambiente y a todos nuestros grupos de interés: colaboradores, proveedores, estado, clientes, consumidores y sociedad.

Nuestro propósito superior es la prosperidad compartida y ésta sólo podemos lograrla con acciones que generen impactos positivos, por eso, en Marketing Personal, con nuestras marcas; Formas Íntimas, MP, Atypical y RUTTA, tomamos la decisión desde hace 3 años, de formalizar nuestros procesos sostenibles y nos certificarnos con la Corporación Fenalco Solidario, para evaluar nuestros procesos, nuestro impacto y la manera de relacionarnos.

Como Empresa Socialmente Responsable, nos llena de orgullo hacer parte de las compañías del país que se comprometen con el desarrollo sostenible.

El aporte a la comunidad a través de nuestra marca causa social, el **Club Deportivo "FORMAS ÍNTIMAS"**, permite generar oportunidades para la mujeres a través del deporte y la educación, pero también lo



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

hacen todos nuestros proyectos de mejoramiento continuo, que nos permiten seguir trabajando día a día para aportar desde todos los ámbitos, porque nuestra meta es continuar contribuyendo a la generación de oportunidades y afirmando el valor creador de la mujer para la transformación positiva del mundo.

A través de diagnósticos constantes podemos observar nuestras fortalezas y oportunidades de mejora, en los ámbitos social, ambiental y económico y retornos para implementar cada día mejoras en nuestros procesos, lograr eficiencias y, sobre todo, implementar acciones encaminadas al bienestar de los colaboradores, la competencia leal, el respeto a los clientes y consumidores, el trabajo responsable con los proveedores, el buen gobierno corporativo, el cuidado del medio ambiente, entre otras.

Gerente General: Juan Sebastián Roldán

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.



2

SOBRE NUESTRO REPORTE

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

SOBRE NUESTRO REPORTE

(Contenido 2-2, Contenido 2-3, Contenido 2-4)



Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

Somos Grupo MP - Marketing Personal con sus marcas comerciales, todas agrupadas bajo un mismo NIT: FI, MP, Atypical y RUTTA.



Formas Íntimas (FI): Una marca colombiana con 39 años en el mercado, con presencia internacional en Ecuador, Panamá y Centro América. Nos dedicamos a la producción y comercialización de ropa interior femenina e infantil y ropa deportiva.

MP: Una marca con 24 años en el mercado, diseñada exclusivamente para aquellas mujeres que aprecian la moda, buscan resaltar su belleza y desean vestirse sofisticadas.



Atypical: Una marca joven y cool, con 5 años en el mercado, que la da toda en la moda colombiana, porque lleva los outfits a otro nivel. Es una marca irreverente, que le quita el género a la moda, con ropa para todos, todas y

todes.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

RUTTA: Una marca con 2 años en el mercado, que le apuesta a lo simple y a la comodidad, nos enfocamos en enseñar de manera fácil y práctica, la forma adecuada de vestir, reflejando la personalidad de todas las personas que sienten que no saben cómo hacerlo.



2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

Este informe contiene información del 1ro. de enero al 31 de diciembre de 2023 y se seguirá realizando cada dos años.

Resaltamos que hacer este primer informe nos ha permitido conocer una nueva manera de organizar la información y oportunidades de mejora, como lo reconoce nuestro CEO en el proceso de evolución que ha llevado Marketing Personal durante los 36 años de existencia.

Punto de contacto: Johana Vélez, Analista de Marca Corporativa y Sostenibilidad, correo: johana.velezh@grupomp.com.co

Contenido 2-4: Actualización de la información

Este es nuestro primer informe presentado, por tanto, no hay información disponible para actualizar.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.



3

¿QUIÉNES SOMOS?



¿QUIENES SOMOS?

(Contenido 2-1, Contenido 2-6, Contenido 2-28)

Contenido 2-1: Detalles organizacionales



Somos Marketing Personal S.A. una empresa colombiana, con una trayectoria de 39 años en el mercado, tiempo en el cual se han desarrollado 6 marcas. Esta es una compañía familiar, ejemplo de pujanza y perseverancia para los antioqueños, pues comenzó como un emprendimiento de nuestro presidente fundador Don Marco

Antonio Roldán Jaramillo, quien comenzó su negocio de confección de ropa interior con tan solo dos máquinas fileteadoras en la sala de su casa y que hoy cuenta con más de 1500 colaboradores y que ha ampliado su portafolio y sus canales de distribución, con un gran foco en la venta directa.

- **Nuestra Sede principal** se encuentra ubicada en la Calle 10 sur # 51 c 77, Edificio Formas Íntimas, Medellín, Colombia. Además, contamos con un Centro de Distribución, ubicado en la calle 100 sur, N° 47, en La Estrella, Colombia.

Nuestra proyección

En el 2028 nuestras marcas estarán posicionadas y haremos parte del top de las compañías de moda y belleza más grandes de Colombia, ingresando a los mercados internacionales, fortaleciendo los canales propios y complementarios, generando valor para todos los grupos de interés. (alcanzando * Ventas en el 2028: de \$1 Billón * basados en la Medición del Top of Mind de las marcas de moda y belleza).

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Nuestros valores



Cocreación



Eficiencia



Empatía



Empoderamiento



Solidaridad

Nuestra Misión como compañía, es contribuir a la generación de oportunidades y afirmar el valor creador de la mujer para la transformación positiva del mundo.

Esta misión nos ha llevado a tener desde hace 24 años, una causa social, enfocada en las mujeres que juegan al fútbol, el Club Deportivo Formas Íntimas, que transforma vidas a través del deporte y la educación, empoderando a las mujeres para ayudarlas a desarrollarse en su ámbito personal y profesional, aportando a la equidad de género.

Este Club, por el que han pasado más de 3000 mujeres y niñas, es incluso cantera de la selección Colombia femenina en todas sus categorías. Más adelante en otro apartado, ampliaremos la información de esta causa social que nos llena de orgullo por ser pioneros, como empresa privada, en fundar un club de fútbol femenino en Colombia.

Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Somos una compañía del sector textil, dedicada a la confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel.

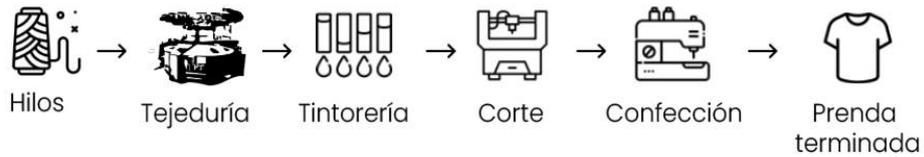
Nuestra compañía comercializa 1 millón de prendas mensuales, de las cuales 820.000 se producen internamente, para esto contamos con una red de 120 proveedores nacionales e internacionales en el proceso de aprovisionamiento de materias primas. Tenemos un portafolio completo en prendas de vestir masculinas, femeninas, línea infantil, prendas superiores e inferiores y ropa interior.

Las 180.000 prendas restantes se producen bajo el modelo de paquete completo. En este modelo de aprovisionamiento contamos con una red de 20 proveedores ubicados en el Área Metropolitana de la ciudad de Medellín.

La cadena de suministro va desde la hilatura hasta el producto terminado e incluye los procesos de producción de tela, corte, confección y talleres satélites.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA



Distribucción multicanal



2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

- Grupo MP cuenta con una red de 35 aliados (proveedores de entrega) que apalancan la distribución en 900 poblaciones del país, lo que nos permite tener una capilaridad y una fortaleza para la distribución en los lugares requeridos por nuestras Asesoras de Imagen. El resultado es que cada 21 días realizamos aproximadamente, 120.000 entregas (catálogos, cajas de pedidos, cajas de conferencia).

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

- En el 2023 la compañía se centró en mejoramiento de la línea de Picking y línea productiva que permitió aumentar en un 58% la velocidad en la preparación de los pedidos y una disminución de los desplazamientos largos de los colaboradores, ayudando a mitigar desde la fuente el factor de riesgo biomecánico y físico, fortaleciendo el cuidado integral de la salud de los colaboradores.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

- Contamos con una confiabilidad de inventario de más del 99,5%

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

- Toda la red de distribución está en capacidad de atender a todos sus clientes con un cumplimiento de 98,5% en función de las promesas de entrega

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

- o **Proyectos para el 2024**

Se están desarrollando capacidades para que el centro de distribución logre tener versatilidad en la facturación del portafolio para sus diferentes canales según las necesidades del mercado

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- Complementar el ecosistema de trazabilidad de órdenes o de pedidos para nuestros clientes para que puedan hacer seguimiento en línea de las compras a través de diferentes canales.
- Incluir en los formatos de vinculación de proveedores y clientes un ítem que nos permita conocer si realizan prácticas sostenibles en sus procesos

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Como parte de nuestra gestión de la cadena de suministro, se realizan evaluaciones anuales de los proveedores para revisar los niveles de servicio, de los que surgen planes de acción, encaminados a la mejora del desempeño productivo, ambiental y social.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Nos aseguramos de que nuestros proveedores más críticos, en temas ambientales, como el teñido de telas, cuenten con todos los estándares ambientales en especial de sus vertimientos y que nuestros proveedores de paquete completo, compren las telas también con estos proveedores para garantizar el cuidado del medio ambiente.

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

En cuanto a criterios sociales y legales, nuestros proveedores deben cumplir a cabalidad las normas laborales y de seguridad social, ya que en el mundo de la confección se trabaja mucho desde la informalidad. Para lograr el cumplimiento de estos requerimientos se realizan visitas a las plantas y se hacen auditorías permanentes.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

Contenido 2-28: Afiliación a asociaciones

Como parte de nuestro negocio, la participación en redes y asociaciones está motivada principalmente por favorecer la competitividad del sector, crear redes de apoyo, promover la innovación y el desarrollo tecnológico y el posicionamiento conjunto de la industria, por esta razón nuestros principales aliados son:

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

ACOVEDI, la Asociación Colombiana de Venta Directa, en la que con otras 27 compañías asociadas dinamizamos la economía del país. En esta asociación promovemos actividades de ayuda mutua y de competitividad y es un medio de expresión y defensa de los intereses del gremio.



7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Hacemos parte del Cluster de Moda de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, en el que se generan redes y espacios que buscan sensibilizar, capacitar y compartir buenas prácticas, fortaleciendo el sector.

GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido 2-9, Contenido 2-11, Contenido 2-13, Contenido 2-15, Contenido 2-20, Contenido 2-21)

Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición

Contenido 2-11: presidente del máximo órgano de gobierno

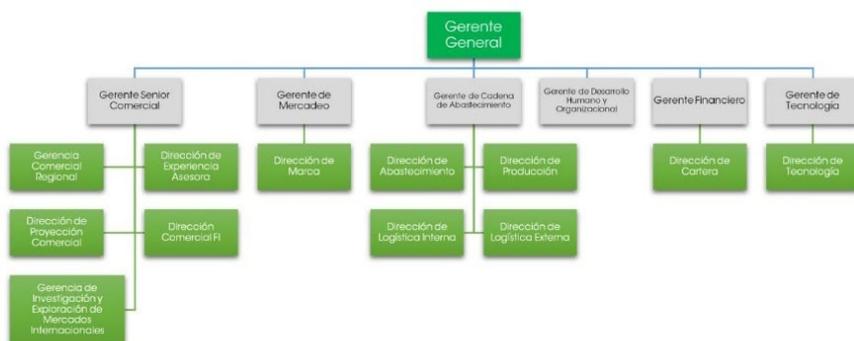
El presidente de la Junta es Juan Sebastián Roldán Corrales, Gerente General de la compañía.

La junta directiva, principal órgano de gobernanza de la compañía está conformada por 6 personas: 3 principales y 3 suplentes, que se eligen en Junta de socios, mediante suscripción de acta y no se cuenta con un periodo definido de elección, teniendo en cuenta que es una empresa familiar.

Actualmente hay 3 miembros suplentes de junta directiva externos, entre los que se encuentran un abogado, un financiero. De estas 6 personas, 5 son hombres y una es mujer.

Contenido 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos

En la compañía existe una Gerencia General que, a partir de los objetivos y estrategias acordados con la Junta Directiva, delega funciones y entrega objetivos a otras gerencias, que desarrollan procesos misionales y de apoyo.



Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|---|--|---|--|
| Gestión Social | Apoyo al desarrollo profesional de los colaboradores a través de la formación, planes de carrera y sucesión, centro de formación en confección | Identificar y mitigar riesgos financieros que puedan tener un impacto negativo en la economía local o en los empleados | Gestión de la causa social de la compañía - Club Deportivo Formas Íntimas y Casa Hogar; administración de la Alianza con el Club Atlético Nacional Femenino | | Cuidado del consumidor | Incentivar proyectos de emprendimiento apoyando talleres de proveedores |
| | Generación de entornos de trabajo seguros e inclusivos | | Generación de ingresos para Aesoras de Imagen a través de incentivar la venta por catálogo | | Propiciar espacios con clientes para la creación y mejora de productos | Selección de proveedores que cumplan con criterios sociales responsables |
| | Articulación de la causa social de la compañía con el propósito de los colaboradores | | Cuidado del consumidor | | Publicidad transparente y con criterios éticos | |
| | Proceso SST (cuidado de las personas) | | Propiciar espacios para la creación y mejora de productos | | | |
| | Programa de beneficios extralegales y gestión de la compensación | | Promoción de prácticas de ventas con criterios éticos | | | |
| | Desarrollo de convenios con entidades educativas como el SENA, participación en el CUEE y en modelo de inserción laboral | | | | | |
| Gestión Económica | Programa Misión Reneros para crear proyectos de mejoramiento que generen ahorros para la compañía | Identificar y mitigar riesgos financieros asegurando así una operación más segura y estable. | Garantiza el cumplimiento de las metas comerciales | Innovación e implementación de nuevas tecnologías para generar eficiencias | Fidelización de clientes con campañas de marketing que fomenten la lealtad del cliente, asegurando una base de ingresos estable y sostenible para la empresa. | Optimización de procesos y recursos a través de la adecuada gestión de la cadena de abastecimiento |
| | Gestión legal para evitar incumplimientos ambientales, sociales y financieros de ley que conlleven sanciones económicas | Garantizar crecimiento de mercado sin deterioro de rentabilidad. | | Gestión y administración de riesgos de la seguridad informática | | Selección de proveedores que cumplan con criterios financieros responsables |
| | Asegurar que la empresa mantenga buenas prácticas de gobierno corporativo y que las decisiones se tomen de acuerdo con las leyes y regulaciones pertinentes. | | | | | |

Este desc

se realiza la

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 2-15: Conflictos de interés

El código de ética es el medio a través del cual se establecen las directrices y seguimiento a los posibles conflictos de interés y aplica para todas las personas. Este documento se socializa cada año en los medios de comunicación de la compañía y se encuentra disponible de manera permanente en la intranet corporativa. En este código de ética se lee:

En relación con los **proveedores**, en el numeral 5.2.1.24, se expresa: “El colaborador garantiza que no tiene relaciones sentimentales, amorosas ni familiares con los representantes de un proveedor, ya que se constituye como conflicto de interés”.

En relación con los **competidores**, en el numeral 5.2.1.31 se lee “El colaborador reportará a las áreas de Desarrollo Organizacional y de Recursos Humanos los familiares según el grado de consanguinidad y/o afinidad que laboren en las empresas de competencia directa de Marketing Personal y MP Logistics, debido a que puede constituirse como un conflicto de interés.”

Contamos con una línea ética que está disponible en nuestra página web y que está abierta para todos nuestros grupos de interés.

| INDICADOR LÍNEA ETICA | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Total casos reportados a la línea | 4 | 14 |
| Total casos recibidos y analizados | 4 | 14 |
| Casos que necesitaron intervención | 0 | 2 |
| Tasa de análisis (casos analizados vs # casos reportados) | 100% | 100% |
| Tasa de cobertura (# casos analizados Vs casos intervenidos) | 0 | 14% |

Contenido 2-20: Proceso para determinar la remuneración

La Junta Directiva recibe una remuneración basada en Honorarios, pactados con cada miembro de junta.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

La asignación salarial para los Gerentes y colaboradores se determina principalmente por los criterios de valoración del cargo, donde se analizan los niveles de Responsabilidad e impacto que tienen dentro de la organización, esto va alineado con una escala por niveles que ya se tiene estandarizada.

Los incrementos de salario cada año también se realizan con base a la escala salarial y en estos casos el incremento puede ir entre el 6% y 10% dependiendo del salario, con excepción de las personas cuya asignación salarial está sujeta al SMLMV.

| Salarios Hasta | Incremento en Salario Básico Esc 1 |
|-----------------|------------------------------------|
| 1.175.411 | 13% |
| 2.100.000 | 10% |
| 4.000.000 | 8% |
| >4.000.000 | 6% |
| Mínimo Integral | 13% |

Contenido 2-21: Ratio de compensación total anual

El ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados es del 951%.

Para sacar la Compensación Total de la persona mejor pagada, se excluyó a los Gerentes de la compañía, y se tomó solo el salario básico sumándole la carga prestacional.

Para sacar el Promedio de la compensación Total tampoco se tuvieron en cuenta los Gerentes ni la persona mejor pagada, se tuvieron en cuenta todos los colaboradores de los diferentes niveles, es decir, se promediaron los salarios de operarios, auxiliares, asistentes, analistas, especialistas, coordinadores, jefes, jefes líderes y todo el equipo comercial.

Una manera de cerrar esta brecha, en los incrementos de salario de cada año, es que se realizan aumentos por escala de acuerdo con los niveles de cargo y, en los casos del personal con ingresos superiores al SMLV, el incremento puede tener la siguiente escala: entre el 6% y el 10%. Para el personal que devenga un mínimo o mínimo integral, el incremento sí es según lo decretado por el gobierno nacional.

POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

(Contenido 2-23, Contenido 2-24, Contenido 2-27)

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

Contenido 2-23: Compromisos y políticas

Nuestras políticas están clasificadas en el ámbito de la Sostenibilidad, permitiéndole a la compañía construir cohesión social, asignación de recursos, cuidado del medio ambiente; brindando y desarrollando las capacidades individuales y asegurando la protección colectiva. Además, contamos con buenas prácticas de mejoramiento continuo en la gestión ambiental.

Seguimos trabajando en la mejora de procesos que faciliten la toma de decisiones, guíen el comportamiento de los colaboradores y permitan el cumplimiento de las normas para un mejor ambiente.

Los principales logros en políticas del 2023

1. Establecer los lineamientos que se deben tener en cuenta para la correcta recepción y el correcto almacenado de los activos tecnológicos dentro de las bodegas de tecnología en el CEDI.
2. Establecer los lineamientos correspondientes para la correcta configuración del nombre "hostname" de los equipos pertenecientes a Grupo MP.
3. Contribuir a través del fondo solidario de vivienda de Marketing Personal a la compra de vivienda para los colaboradores que no cuentan con ella y cuya capacidad adquisitiva es menor.
4. Facilitar dignificación o mejora de la vivienda de nuestros colaboradores a través de subsidios que les permitan mejorar las condiciones habitacionales para ellos y su grupo familiar.
5. Definir los lineamientos de sostenibilidad de la compañía, logrando llevar a cabo los procesos de manera responsable y sostenible, impactando positivamente el ámbito social, económico y ambiental, a corto, mediano y largo plazo.



La política ambiental de la compañía se encuentra en proceso de revisión.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas

Nuestros compromisos como organización en términos de sostenibilidad están enmarcados en lo ambiental, social y económico.

Social: enfocados en el bienestar, derechos y deberes de los colaboradores, proveedores, clientes, accionistas y comunidad en general // Enfoque en las personas.

Económico: Promovemos el bienestar económico a largo plazo. En la práctica, pretendemos crear un equilibrio entre el crecimiento económico, la eficiencia de los recursos, la equidad social y la estabilidad financiera.

Ambiental: nuestro interés es preservar y proteger el entorno natural a lo largo del tiempo mediante prácticas adecuadas, satisfaciendo las necesidades presentes sin comprometer la disponibilidad de recursos en el futuro.



Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

En el 2023 se dio cumplimiento a las políticas internas y a la legislación aplicable.



4

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE
EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(Contenido 2-29)



Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés

Nuestros grupos de interés priorizados son: accionistas/Junta Directiva, colaboradores, clientes, proveedores y comunidad.

Contamos con un área encargada de gestionar oportunamente las peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones recibidas por parte de los clientes y consumidores.

Tenemos diferentes opciones de contacto para nuestras asesoras de imagen y/o cliente final: Líneas Telefónicas 018000 y PBX distribuido, Bot Mujer Poderosa (WhatsApp), correo electrónico informacion@grupomp.com.co, botón de contáctanos en páginas Web de marcas comerciales y redes sociales (Facebook – Instagram).

También tenemos una línea de Transparencia Empresarial, que es un correo en el que los colaboradores y personas externas podrán reportar posibles actos de Corrupción /Soborno Transnacional de los que tengan conocimiento, los cuales serán tramitados por el área correspondiente, quien mantendrá al tanto al Oficial de Cumplimiento para la ejecución del PTEE, para la respectiva gestión de cada una de las denuncias recibidas en estos canales.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Grupo de interés | Descripción | Mecanismo de relacionamiento |
|------------------|--|---|
| Accionistas | Miembros de la familia que son propietarios y socios de la compañía | - Junta Directiva - Informe de Gestión - Informe de Sostenibilidad |
| Colaboradores | Personas que se encuentran vinculadas a la organización mediante un contrato laboral | - Línea ética - Intranet, carteleras, pantallas, chats, correo electrónico, eventos - Comité de convivencia - Copasst - Informe de sostenibilidad |
| Clientes | Personas (Asesoras de Imagen) que compran nuestros productos a través de catálogos como intermediarias ante el cliente final | - Club Mujer Poderosa - Servicio de Atención al Cliente CEA - Redes sociales - Visitas - Capacitaciones - Informe de Sostenibilidad |
| Proveedores | Empresas o personas que proveen de insumos o servicios necesarios para desarrollar las operaciones de la compañía | - Página web - Correo electrónico - Células de trabajo - Línea de transparencia - Informe de sostenibilidad |
| Comunidad | Personas y organizaciones impactadas directa o indirectamente por la compañía | - Reuniones y encuentros - Página web - Informe de Gestión - Informe de sostenibilidad |

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD (Contenido 3-1, Contenido 3-2)

Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales

El proceso de análisis de la materialidad, se realizó en el año 2022, como parte del proceso de implementación de la mega en sostenibilidad. En el 2023 y como parte del ejercicio de reporte se hizo una actualización de los mismos con la participación de un experto y los líderes de sostenibilidad de la organización, quienes, a partir del conocimiento de

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

la organización y los avances en términos, de la implementación de la estrategia, reagruparon algunos temas para facilitar la selección de estándares y presentar la información con mayor precisión y más consolidada. Este proceso de actualización permite pasar de 54 asuntos materiales en el 2022 a una consolidación en 16 asuntos que serán reportados bajo los estándares que se muestran a continuación.

Contenido 3-2: Lista de temas materiales

| Grupo de interés Afectado | ASUNTO MATERIAL | ESTANDAR A REPORTAR |
|-----------------------------|---|---|
| Accionistas/Junta Directiva | Pérdida Financiera | GRI (202-1) |
| | Afectación a la reputación corporativa | GRI (205-1) (205-2) (205-3) |
| Colaboradores | Generación de empleo | GRI (2.7) (401-1) (401-3) |
| | (Cuidado del ciclo de vida del colaborador) | GRI (401-2) |
| | Crecimiento personal y profesional | GRI (404-2) (404-3) |
| | Protección de la salud de los colaboradores | GRI (403) Completo |
| | Comunicación y Cultura organizacional | Tema no GRI |
| Clientes | Insatisfacción de clientes | GRI (416-1) (416-2) |
| | Disminución de la consecutividad y de nuevas asesoras | GRI (401-1) rotación |
| | Posicionamiento de marca | GRI (2-6) |
| Ambiente/comunidad | Adecuada gestión de residuos (Aprovechables y textil) | GRI (305) Completo |
| | Gestión de los recursos naturales | GRI (301-1) (301-2) (303-1) (303-2) (303-4) (303-5) |
| Comunidad (Club Deportivo) | Continuidad y sostenibilidad del Club | GRI (203-1) |



5

NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

DESEMPEÑO ECONÓMICO

(Estándar 201 (2016), Contenido 201-1)

Estándar 201 (2016): Desempeño Económico

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Una pérdida financiera puede ocurrir en uno o varios procesos de la organización y por múltiples causas como: fallas en la planeación estratégica, Inadecuada toma de Decisiones, Impacto por variables macroeconómicas y políticas, Variación en los costos de producción, sanciones económicas, fuga de información o pérdida de recursos económicos, disminución en las ventas, no cumplimiento de metas.

Contenido 201-1: Valor económico directo generado y distribuido

| | 2023 | 2022 |
|-------------------------------------|---------|---------|
| Valor económico generado (ingresos) | 480.628 | 559.292 |
| Valor económico distribuido: | | |
| Costos | 230.206 | 281.353 |
| Salarios y beneficios | 63.408 | 63.363 |
| Otros gastos operación | 174.658 | 188.063 |
| Pagos accionistas | | |
| Pagos gobierno | 5.651 | 7.534 |
| Inversiones comunidad | 2.022 | 5.851 |
| Valor económico retenido | 4.683 | 13.128 |

***Cifras expresadas en millones de pesos**

Marketing Personal tiene implementados un complejo árbol de indicadores que controlan diariamente, semanal, campañal y mensualmente, los indicadores básicos, medios, altos y específicos para los diferentes procesos en las diferentes áreas de la compañía. El énfasis de estos indicadores es minimizar los riesgos de efectos graves, medios y bajos de criticidad y garantizar la detección oportuna de desequilibrios en los objetivos de control, servicio, cumplimiento de oferta de valor a stakeholders, responsabilidad social y empresarial y sostenibilidad ambiental y económica.

Marketing Personal desde hace 10 años tiene como objetivo financiero el crecimiento de mercado sin deterioro de rentabilidad. Desde el año 2019 la

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

compañía ha cumplido con sus metas de venta en equilibrio con el ebitda deseado.

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

(Estándar 203 (2016), Contenido 203-2)

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

A través de nuestro canal de venta directa con las asesoras de imagen producimos un impacto económico indirecto en mujeres, principalmente de estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, que buscan un ingreso que les permita tener recursos, pues en muchos casos son cabeza de hogar y, en otros, los ingresos les permiten aportar para el sostenimiento de su familia y tener independencia económica. Sin embargo, entendemos también que para nuestra organización este canal representa un gran impacto ya que el 89% de nuestros ingresos son generados con este canal de venta. Por lo tanto, también representa un asunto importante qué gestionar por la disminución de la consecutividad de nuevas asesoras, que puede deberse a varios motivos.

Por esta razón, el GRUPO MP, realiza planes de incentivos atractivos, nuevas ofertas de catálogos, mejora y automatización de los procesos internos, formación en ventas y acompañamiento comercial.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 203-2: Impactos económicos indirectos significativos



La Asesora de Imagen (AI) es una persona natural que decide por voluntad propia comprar unos productos de MP&ATYPICAL y/o RUTTA, firmando un contrato de suministro por medio del cual se compromete a recibir unos productos y a pagarnos (de acuerdo con el resultado de modelo de crédito del área). Una vez ingresa, la Asesora de Imagen es asignada a una zona geográfica y tiene una relación estrecha con la Gerente de la Zona y la Líder del equipo. Buscamos con cada campaña que la Asesora de Imagen ofrezca el respectivo catálogo a sus clientes y de esta forma ponga un pedido en la campaña. Este pedido es el que le representa ingresos por sus ganancias en cada pedido.

El proceso de reclutamiento de una posible Asesora de Imagen se realiza mediante diferentes metodologías de prospección, como Abordaje en sus hogares, activaciones en sitios de afluencia pública en barrios y/o municipios de una zona geográfica determinada, a través de las cuales una Gerente de Zona y/o una líder ofrecen la oportunidad de vender los catálogos de MP&ATYPICAL y/o RUTTA, a las personas interesadas.

Toda Asesora de Imagen recibe información del negocio (Categorías de productos, tipos de ofertas, reglas de negocio, esquema de comisiones, plan de premios, formas de pago, manejo de cambios y devoluciones, fechas de procesos claves, novedades de la campaña, etc.), directamente de su Gerente de Zona o de la líder que haya realizado el proceso de ingreso. Toda esta información se refuerza a través de mensajes de datos y voz, recordando condiciones, política de cambios y devoluciones, beneficios, tips de venta y fechas de cada campaña. La Asesora de Imagen recibe acompañamiento durante las 18 campañas del año.

Al cierre de 2023, el número de Asesoras de Imagen en cada canal y su distribución en las diferentes áreas del país fue la siguiente:

- **Venta directa MP:** 115.229 asesoras
- **Venta directa Rutta:** 6.584 asesoras

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

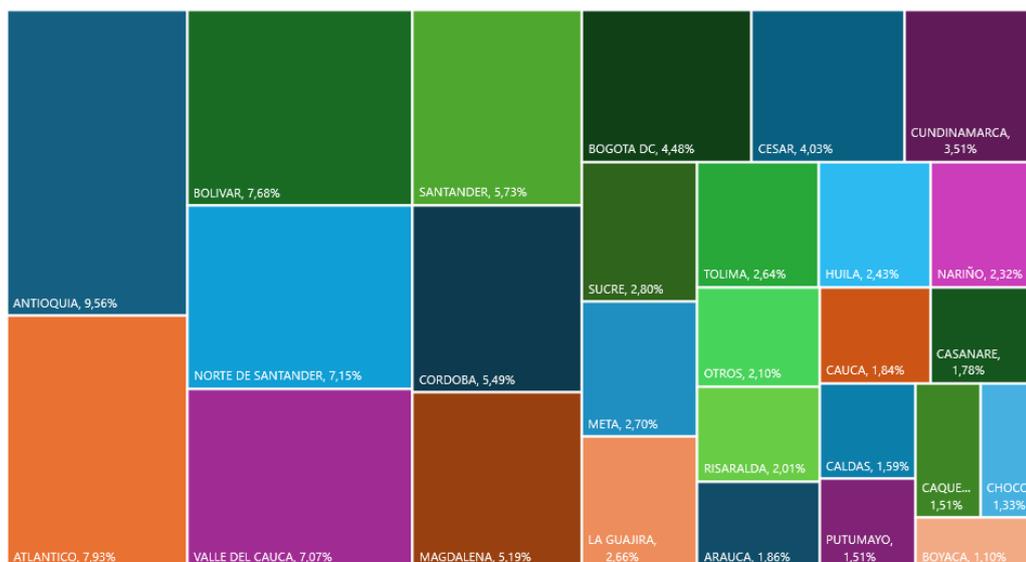
4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



Porcentaje de participación por departamento

En la categoría otros se encuentran agrupados departamentos como: Guaviare, Amazonas, Vichada, Guainía, Archipiélago de San Andrés, Vaupés, donde aportamos a la dinamización de la economía no sólo de aquellos hogares de las asesoras de imagen, sino de las regiones, que en general, son lugares apartados donde es más compleja la consecución de ingresos.

El % de participación de la venta neta del negocio de venta directa del total Marketing Personal del año 2022 y 2023 fue:

| % VENTA DIRECTA EN GRUPO MP | |
|-----------------------------|-----|
| 2022 | 90% |
| 2023 | 89% |

La venta neta promedio mensual de la Asesora de Imagen por canal para el año 2022 y 2023 está expresada en la siguiente imagen y corresponde a una ganancia promedio mensual de 25% sobre la venta.

| VENTA NETA POR ASESORA | |
|------------------------|------------|
| 2022 | \$ 421,963 |
| 2023 | \$ 414,992 |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Por otro lado, encontramos Las Líderes, este grupo corresponde a Asesoras de Imagen que por sus habilidades comerciales y de liderazgo, son nombradas Líderes de Zona, por la Gerentes de Zona, para apoyarlas en las diferentes actividades de campo. Las Líderes cuentan con un Plan de Carrera que las acompaña a crecer y proyectar su reconocimiento en la medida en que realzan dichas actividades y avanzan de nivel. Contamos con el Plan PILA Plus (para las Líderes de MP&ATYPICAL) y el Plan Crece (para las Líderes de RUTTA).



Porcentaje por año de la Ganancia Total Líderes sobre la Venta Neta de MP:

| | 2022 | 2023 |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| Líderes MP&Atypical | \$10.041.110 2,07% | \$10.168.132 2,47% |
| Líderes RUTTA | \$867.0391 6,93% | 1.179.088 7,13% |

Contenido 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados

Nuestra causa social es el CLUB DEPORTIVO FORMAS ÍNTIMAS, que fundamos hace 24 años, en equipo con Liliana Zapata, pionera del futbol femenino colombiano. Este club de futbol femenino ha hecho historia con las más de 3000 niñas que se han formado en él y permite dar visibilidad y oportunidades a las mujeres en el futbol colombiano, que están dadas en mayor medida para los hombres, y las empodera para que puedan convertirse en actores claves de la sociedad.



Sólo durante los último 6 años, más de 60 jugadoras han pasado a hacer parte de los clubes profesionales del país y 15 de ellas hacen parte ya de equipos internacionales. Por otro lado, la Selección Colombia Femenina de Futbol, en sus diferentes categorías, ha convocado a más de 20 jugadoras que hicieron parte del Club o que incluso actualmente lo conforman.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

El CLUB DEPORTIVO FORMAS ÍNTIMAS, está conformado por mujeres, entre los 5 y 22 años (aproximadamente), en categorías formativa, competitiva y profesional.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

La mayoría de las jugadoras que componen el club, pertenecen a Medellín y su Área Metropolitana, pero tenemos también 14 jugadoras de todo el país, grandes talentos de escasos recursos económicos, que hacen parte de nuestro programa Casa Hogar, en el que las acogemos, les brindamos hospedaje, alimentación, educación y formación futbolística. Ellas se forman integralmente como profesionales tanto en lo deportivo como en lo académico e incluso cuando están en etapa universitaria se les brinda la opción de estudiar cualquier carrera profesional que deseen.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

El aporte al CLUB DEPORTIVO FORMAS ÍNTIMAS en 2023 fue de \$310.000.000 y realizamos la alianza Atlético Nacional - Club Deportivo Formas Íntimas en la que se invirtieron \$1.000.000.000, logrando una gran participación en Copa Libertadores y mayor visibilidad de nuestro Club y nuestras marcas.

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

CADENA DE VALOR

(Estándar 204 (2016), Contenido 204-1)

Estándar 204 (2016): Prácticas de abastecimiento

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

La cadena de suministro constituye un gran tema que requiere ser gestionado y con acciones permanentes, esto debido a que, actualmente, existen riesgos relacionados con la logística de transporte y distribución, como la crisis de contenedores que afecta la importación de fibra y licra. Por esta razón es que nuestra cadena de suministro como se explicó en el estándar 2.6 está planeada y diseñada para resistir variaciones del mercado.



Contenido 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales

Un 60% de las necesidades de la compañía se ejecuta en Colombia (mano de obra para procesos de transformación, compra de servicios de tintorería y acabados, compras a proveedores de paquete completo y compras de insumos) y un 40% corresponde a materias primas importadas.

Desde el 2022 se creó un fondo para importaciones y se contrató un experto en negocios internacionales. Con este proceso se generó un desarrollo en productos y proveedores, contando con una cadena de proveeduría con condiciones comerciales a plazo, productos muy estandarizados en materias primas lo que garantiza el flujo y confiabilidad de la cadena de suministro.

Con los proveedores que nos prestan servicios que requieren el cumplimiento ambiental, se garantiza que cumplan las regulaciones y normatividad del lugar donde se encuentran establecidas y se garantiza que cumplan con la regulación para contrataciones de manera legal y transparente.

ANTICORRUPCIÓN

(Estándar 205 (2016), Contenido 205-1, Contenido 205-2, Contenido 205-3)

Estándar 205 (2016): Anticorrupción

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

La reputación corporativa representa un intangible para las organizaciones que puede llegar a afectar su rentabilidad y retención de clientes y colaboradores. Una pérdida de reputación es multicausal y puede ser generada por Incumplimiento legal, conducta inadecuada del miembro de la Junta Directiva, sanciones económicas, entre otras.

Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

En la compañía se implementó un sistema de cumplimiento conocido como Prácticas de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) enfocado en prevención del soborno transnacional y corrupción y también se implementa el SAGRILIFT.

Se cuenta con una matriz de riesgos asociados a los dos programas. Como medio de control de éstos, se realiza debida diligencia a nuestras contrapartes, evaluación de Riesgos financieros y búsqueda en listas restrictivas.

Dentro de los riesgos hemos identificado 30 principales, relacionados con contratistas, conflictos de interés, manipulación de información, malversación de fondos, soborno y ciberataques, entre otros.

En cuando a controles, identificamos 36 que incluyen por ejemplo el proceso de Debida Diligencia, Capacitaciones en PTEE y ciberseguridad, evaluación de contratistas, auditorías, canales de denuncia y diversas políticas, entre otros.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Contenido 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

Contamos con políticas que aplican para contratistas y clientes que están dentro del Manual de PTEE, documento digital al que se puede acceder a través del siguiente enlace:

https://shf8bl.p3cdn1.secureserver.net/wp-content/uploads/2024/05/MANUAL_DE_CUMPLIMIENTO_DEL_PROGRAMA_DE_TRANSPARENCIA_Y_ETICA_EMPRESARIAL.pdf

Estas políticas son:

- Políticas para la Administración del Riesgo de C/ST
- Política de Debida Diligencia
- Contratistas y Clientes
- Empleados
- Conocimiento del Máximo Órgano Administrativo, Dueños, y Socios/Accionistas.
- Conocimiento de contrapartes PEPs.
- Políticas de Corrupción y/o Soborno
- Políticas para prevenir el fraude
- Política de Obsequios y atenciones o beneficios de terceros
- Política sobre gastos de entretenimiento, alimentación, hospedaje y viaje.
- Política sobre remuneración y pago de comisiones a Empleados, asociados y Contratistas
- Política de Donaciones
- Política para la contribución de campañas políticas
- Parámetros para el manejo de Conflictos de Interés
- Políticas para procedimientos de archivo y conservación de la documentación del PTEE
- Política y procedimiento para la atención de autoridades

En cuanto a proveedores, cuando van a ingresar, se les informa sobre nuestras políticas, éste debe diligenciar todos sus datos personales y financieros y aceptar el conocimiento de las políticas y normativa que ampara la empresa.



6

NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA
GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

GESTIÓN DE MATERIALES

(Estándar 301 (2016), Contenido 301-1, Contenido 301-2)

Estándar 301 (2016): Materiales

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

El sector textil consume grandes cantidades de recursos naturales. El cultivo de algodón requiere extensiones de terreno y con alto consumo de agua. Además, es una fuente importante de emisiones de CO2 debido a la energía utilizada en la fabricación y el transporte de materiales y productos terminados.

Los procesos de teñido y acabado de textiles utilizan productos químicos que deben ser bien gestionados para evitar la contaminación de fuentes hídricas con el vertimiento del agua.

Se hace necesario también gestionar los residuos de producción para que no terminen en vertederos, donde pueden tardar años en descomponerse.

Contenido 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen

En la elaboración de prendas usamos 2160 toneladas de tela al año, cuyos materiales son hilos importados de poliéster/algodón. Estas telas son de primer uso para prendas de vestir y no provienen de procesos de reciclaje.

Los procesos de tintorería a los que son sometidas las telas, se realizan con proveedores que cumplen la normativa de Corantioquia, entidad que vigila y regula los vertimientos.

Contenido 301-2: Insumos reciclados utilizados

Contamos con una estrategia denominada “No más cajas por favor”, en la que reutilizamos durante el 2023 las cajas que llegan de los proveedores (que cumplen ciertas características) y enviamos los pedidos a nuestras asesoras de imagen en ellas, contribuyendo al cuidado del medio ambiente.

Con esta estrategia reutilizamos 191.400 cajas, lo que nos permitió ahorrar 1.359.727 litros de agua y salvar 771 árboles. (fuente:

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

https://www.nationalgeographic.com.es/mundo-ng/por-que-es-importante-reciclar-papel_13220)

El volumen del retal generado está reportado en el estándar de gestión de residuos.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

(Estándar 302 (2016), Contenido 302-1)

Estándar 302 (2016): Energía

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

La organización en su proceso productivo requiere el uso de energía para operar la planta de producción, en la que contamos con maquinaria de confección, tintorería, tejeduría y equipos de corte.

Las operaciones administrativas, operativas y productivas requieren el uso de energía para garantizar el funcionamiento de las máquinas, equipos, y demás elementos necesarios para la ejecución de las actividades antes mencionadas, encaminadas a la elaboración de prendas de vestir.

Es por lo que se han tomado diferentes medidas encaminadas al uso racional de la energía como:

- * Programa de Uso Eficiente y Ahorro de Energía - PUEAE
- * Cambio de tubos LED.
- * Mejoras de instalaciones eléctricas.
- * Instalación de lámparas con sensores en zonas comunes.

Estas acciones nos permiten tener un control del consumo de energía que presentamos a continuación.

Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización

La energía de nuestras sedes, presentadas a continuación con todos sus procesos es suministrada por EnerTotal.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

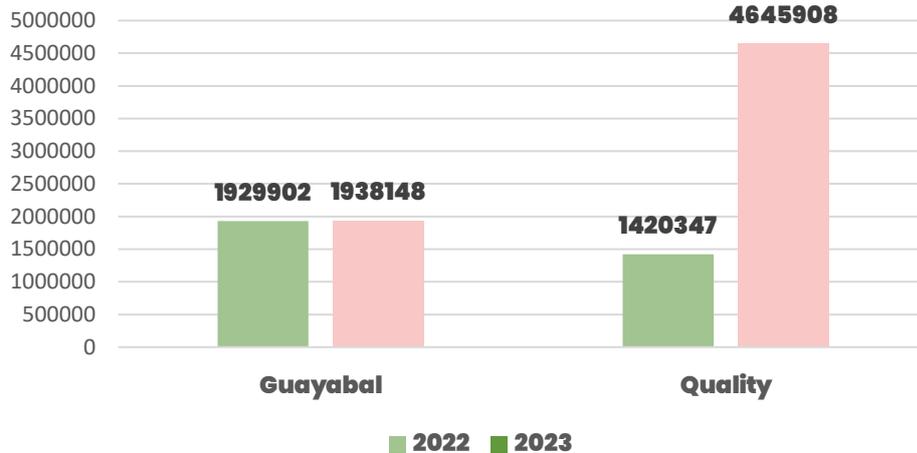
5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Consumo de energía por sede en kW



La variación importante en la sede Quality entre el 2022 y el 2023 se debe al cambio del comercializador de energía, puesto que antes se tenía con EPM y luego con Enertotal. Adicional a ello se instalaron nuevas bandas transportadoras que funcionan con energía.



Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

A continuación, presentamos los procesos en los cuales se hace uso del recurso energía:

| Procesos sede Quality Center | Descripción |
|------------------------------|--|
| Inventario | Recibe, almacena y dispone el producto terminado. |
| Ensamble | Alista los pedidos. |
| Transporte | Despacha los pedidos a nivel nacional. |
| Mantenimiento | Mantenimiento de los equipos, máquinas e instalaciones locativas de la sede. |
| Administrativos | Actividades administrativas de diversas áreas. |
| Cambios y devoluciones | Gestiona la logística inversa de las operaciones de venta a nivel nacional. |
| Casino Services | Suministra la alimentación en los diferentes turnos de trabajo. |
| Bordado sin costura | Ensamble de cinta invisible en prendas de vestir interiores. |

| Sede Guayabal | Descripción |
|-----------------------|---|
| Materias Primas | Inventario y almacenamiento de telas. |
| Administrativo | Actividades administrativas de diversas áreas. |
| División Textil | Elaboración de telas y elásticos. Proceso de tintorería de elásticos. |
| Corte | Corte de las piezas para la elaboración de las prendas de vestir. |
| Centro de integración | Integración de las piezas de corte y distribución de estas al proceso productivo. |
| Confección | Ensamble de piezas para la elaboración de prendas de vestir interior y exterior. |
| Mantenimiento | Mantenimiento de los equipos, máquinas e instalaciones locativas de la sede. |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | |
|---------------------|--|
| | |
| Prehormado | Prehorma de la copa para el brasier. |
| Bordado | Tejido de punto en las prendas de vestir. |
| Bordado sin costura | Ensamble de cinta invisible en prendas de vestir interiores. |
| Casino Services | Suministrar la alimentación en los diferentes turnos de trabajo. |

GESTIÓN DEL AGUA

(Estándar 303 (2018), Contenido 303-1, Contenido 303-2, contenido 303-3 extracción de agua, Contenido 303-4, Contenido 303-5,)

Estándar 303 (2018): Agua y efluentes

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

El consumo de agua, suministrada por EPM, está representado en especial por en el proceso de tintorería y procesos administrativos. Para cuidar este recurso, como compañía, implementamos las siguientes acciones:

- Tanque de agua lluvia.
- Aprovechamiento del aljibe.
- Cambios de baterías sanitarias.
- Sensibilización al personal.
- Implementación del Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua - PUEAA.

Contenido 303-3 extracción de agua

La extracción de agua que se hace del aljibe, se realiza con un aprovechamiento diario de 74 minutos, es decir 6,5 m³/día, con un caudal de 1,5 l/s por un término de 10 años, adicional a ello el agua se utiliza para abastecer 12 baterías sanitarias del proceso de confección.

Mensualmente se realizan pruebas de hermeticidad para garantizar el correcto funcionamiento y evitar fugas.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido

El edificio de Guayabal se abastece con agua potable suministrada por EPM, el proceso de ingreso se da a 3 tanques, con una capacidad de 24.000 litros, los cuales por un sistema de bombeo suben a la azotea del edificio y allí se almacenan en 3 tanques con capacidad de 15.000 litros, para luego ser distribuida por un sistema de bombeo a todas las fuentes hídricas del edificio.

Durante el 2023 se realizaron 30 horas de capacitaciones sobre el cuidado de este recurso, impactando aproximadamente 600 empleados.

Las bodegas de Quality Center se abastecen con agua no potable, suministrada por el parque logístico, la cual es tomada de un acueducto veredal y tratada en una PTAR (Planta de Tratamiento de Aguas Residuales) para realizar el tratamiento correspondiente y luego ser distribuida por un sistema de bombeo exclusivamente a cada una de las bodegas del parque logístico, sin poner en riesgo la disponibilidad de agua para el consumo humano.

Contenido 303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua

Contenido 303-4: Vertido de agua

El vertimiento proviene del proceso de tintorería de elásticos, cuyo tratamiento se realiza en tanque de reposo. El agua sale del proceso y cae en este tanque donde se da la mezcla del agua de la caldera (que es limpia pero caliente) y el agua del proceso de tintorería que es la que tiene color y por medio de una tubería pasa al pozo donde está la bomba que mueve el fluido al alcantarillado.

El volumen de la tintorería es bajo, por tanto, el tanque de reposo es suficiente para realizar el tratamiento.

Como medida preventiva se analiza la construcción de la PTAR, con una caracterización por medio de muestra de agua y una frecuencia de medición anual.

Para el caso de los volúmenes más altos de tintorería contamos con proveedores de tintorería, quienes cumplen con las normas en cuanto a vertimiento, siendo objeto de verificación por parte del GRUPO MP.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

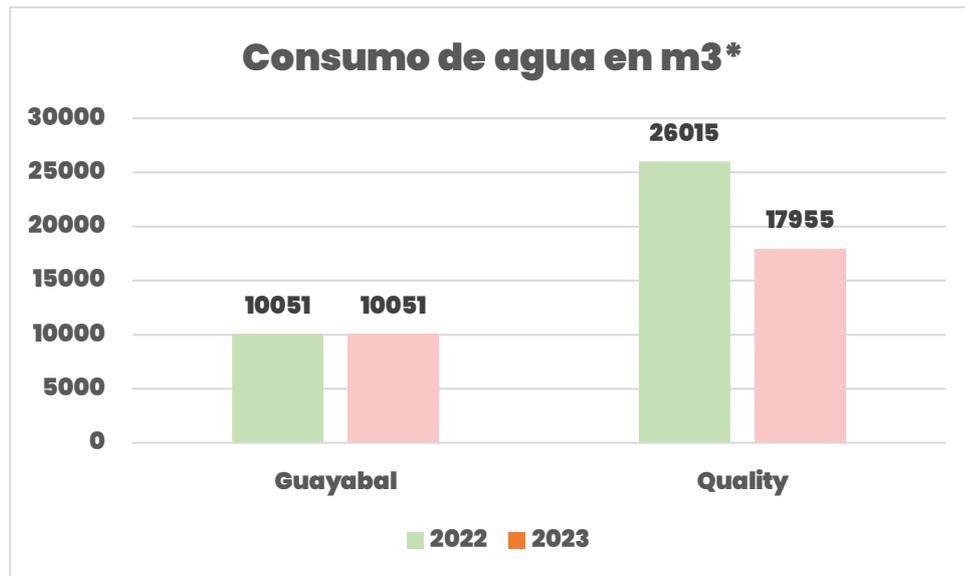
6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Artexil, uno de nuestros proveedores, cuenta con una PTARI (Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales), con la que recircula el 50% del agua residual que genera, la que se destina para el proceso de estampación y otra parte ingresa nuevamente al proceso de tintorería.

Contenido 303-5: Consumo de agua



*Agua utilizada para uso doméstico e industrial. Datos tomados de la factura de servicios públicos.

La disminución del consumo de agua en 2023 en la sede Quality se da debido a la disminución del personal y las constantes novedades que se presentaron con la suspensión del agua por parte del parque logístico.

A continuación, presentamos los procesos en los cuales se hace uso del recurso agua.

| Sede Guayabal | Descripción | Agua |
|-----------------|--|---------------|
| Materias Primas | Inventario y almacenamiento de telas. | Uso doméstico |
| Administrativo | Actividades administrativas de diversas áreas. | Uso doméstico |
| División Textil | Elaboración de telas y elásticos. | Uso doméstico |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | | |
|-----------------------|---|---|
| | Proceso de tintorería de elásticos. | Uso productivo (proceso de tintorera de elásticos) |
| Corte | Corte de las piezas para la elaboración de las prendas de vestir. | Uso doméstico |
| Centro de integración | Integración de las piezas de corte y distribución de estas al proceso productivo. | Uso doméstico |
| Confección | Ensamble de piezas para la elaboración de prendas de vestir interior y exterior. | Uso doméstico Uso productivo (lavado de prendas) |
| Mantenimiento | Mantenimiento de los equipos, máquinas e instalaciones locativas de la sede. | Uso doméstico |
| Prehormado | Prehorma de la copa para el brasier. | Uso doméstico Uso productivo (lavado de moldes de copas) |
| Bordado | Tejido de punto en las prendas de vestir. | Uso doméstico |
| Bordado sin costura | Ensamble de cinta invisible en prendas de vestir interiores. | Uso doméstico |
| Casino Services | Suministrar la alimentación en los diferentes turnos de trabajo. | Uso doméstico Uso productivo |

| Sede Quality Center | Descripción | Agua |
|---------------------|--|---------------|
| Inventario | Recibir, almacenar y disponer el producto terminado. | Uso doméstico |
| Ensamble | Alistamiento de los pedidos. | Uso doméstico |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | | |
|------------------------|--|---------------------------------|
| Transporte | Despachar los pedidos a nivel nacional. | Uso doméstico |
| Mantenimiento | Mantenimiento de los equipos, maquinas e instalaciones locativas de la sede. | Uso doméstico |
| Administrativos | Actividades administrativas de diversas áreas. | Uso doméstico |
| Cambios y devoluciones | Gestionar la logística inversa de las operaciones de venta a nivel nacional. | Uso doméstico |
| Casino Services | Suministrar la alimentación en los diferentes turnos de trabajo. | Uso doméstico Uso productivo |

GESTIÓN DE EMISIONES

(Estándar 305 (2016), Contenido 305-1)

Estándar 305 (2016): Emisiones

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Comprometidos con la gestión sostenible, Marketing Personal es consciente que sus acciones generan emisiones de gases de efecto invernadero generados principalmente con la caldera de 50 BHP a gas, cuyo uso es para las máquinas teñidoras del proceso de la división textil, por lo tanto se esmera en implementar controles, orientados a prevenir cualquier daño mayor al ambiente, por esta razón se realizan de manera trimestral y anual las mediciones pertinentes teniendo en cuenta lo definido por la normatividad de los entes de control en pro del cuidado del medio ambiente.

De acuerdo a las mediciones se toman las medidas correctivas necesarias que representaron en el 2023 el cambio del gorro de la chimenea y control y vigilancia de la emisión.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Durante el periodo 2023, fueron realizados dos monitoreos para medición de gases de combustión acorde a lo establecido en la Resolución Metropolitana (ver detalle en tablas, donde se encuentran los informes de resultados de las mediciones).

- Mayo 9 de 2023

| RESUMEN DE RESULTADOS | | | | |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Muestra | % CO2 | % O2 | % CO | % N2 |
| 1 | 9,4 | 5,2 | 0,0 | 85,4 |
| 2 | 9,3 | 5,3 | 0,1 | 85,3 |
| 3 | 9,4 | 5,3 | 0,1 | 85,2 |
| Promedio | 9,4 | 5,3 | 0,1 | 85,3 |
| Factor del combustible EC. 1 | | | | 1,6608 |
| % Exceso de aire Ec. 2A | | | | 30 |
| Eficiencia de Combustión Ec. 3A | | | | 92,8 |
| Temperatura de Salida de los Gases © | | | | 173 |

Fuente: Informe resultados Sistema Ambiental S.A.S., 2023.

- Agosto 9 de 2023

| RESUMEN DE RESULTADOS | | | | |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Muestra | % CO2 | % O2 | % CO | % N2 |
| 1 | 9,2 | 5,6 | 0,1 | 85,1 |
| 2 | 9,1 | 5,7 | 0,1 | 85,1 |
| 3 | 9,1 | 5,8 | 0,1 | 85,0 |
| Promedio | 9,1 | 5,7 | 0,1 | 85,1 |
| Factor del combustible EC. 1 | | | | 1,6516 |
| % Exceso de aire Ec. 2A | | | | 33 |
| Eficiencia de Combustión Ec. 3A | | | | 92,6 |
| Temperatura de Salida de los Gases © | | | | 173 |

GESTIÓN DE RESIDUOS

(Estándar 306 (2020), Contenido 306-1, Contenido 306-2, Contenido 306-3)

Estándar 306 (2020): Residuos

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Somos conscientes de que es necesario realizar una adecuada gestión de los recursos aprovechables y textiles para evitar el agotamiento del recurso suelo.

Del mismo modo, estamos comprometidos con el Plan Integral del Manejo de Residuos, el cual incluye la formación de las personas, la generación

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

de cultura y la aplicación de nueva normatividad, para minimizar nuestros impactos. Por esta razón se han implementado medidas como:

- Separación en la fuente de generación del residuo.
- Actividades para la generación de cultura para el cuidado de los recursos naturales como tomas de piso y Días verdes
- Planificación de proyectos.

La generación de residuos se da en los procesos productivos y su disposición final se garantiza en la venta a gestor de residuos que los reutiliza en procesos industriales.

Contenido 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD



Nuestros catálogos que antes eran enviados en bolsas plásticas a nuestras asesoras de imagen, ahora se envían sin empaque (evitando la generación de más de 6000 kg de plástico), dando cumplimiento a la ley 2232 de 07 de julio de 2022 que entró en vigor en el 2024.

Nuestra marca Rutta cuenta con bolsas 100% reciclables para el envío de sus pedidos.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Contenido 306-3: Residuos generados

| Tipo | Cantidad | Disposición |
|---------------------------|----------------|--------------------|
| Residuos RESPAL | 2000 Kg | Incineración |
| Residuos no aprovechables | 1500 toneladas | Relleno sanitarias |

Material entregado a gestor para su recuperación

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Tipo | Cantidad |
|-----------------|----------|
| Plástico | 22565 |
| Cartón | 17880 |
| Plega | 31070 |
| Pasta revuelta | 5024 |
| Tubos | 1962 |
| Guata | 18724 |
| Archivo | 426 |
| Chatarra | 1333 |
| Retal Algodón | 273979 |
| Retal blanco | 3823 |
| Retal Poliester | 94307 |
| Conos | 7814 |
| Papel Kraft | 1828 |
| Retal Índigo | 30903 |

Dentro del proceso de reciclaje de la compañía se tiene estipulado el siguiente ciclo:

Generar

Dentro de los procesos productivos se considera:

1. Prehormado: Plástico, cartón, espuma, tela, recipientes de sustancias químicas, aceite, papel kraft.
2. Confección: Plástico, papel, cartón, residuos de tela, plega.
3. Mantenimiento: Chatarra, pasta, aceites y recipientes de sustancias químicas.
4. Corte: Plástico, tela, cartón, plega, tubos de rollos, papel.
5. Centro de integración: Plástico, cartón y papel.
6. División textil: Telas impregnadas de sustancias químicas, plástico, cartón.
7. Administrativo: Papel, cartón, plástico, archivo, catálogos.
Materias primas: Cartón, plástico.
8. Ensamble, inventario, transporte, cambios y devoluciones: Plástico, cartón, otros.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Recolectar y Almacenar.

Es la logística realizada para unificar y almacenar los materiales generados en cada uno de los procesos productivos de nuestra compañía.

Aprovechar

Realizar la disposición final de los diferentes residuos por medio de los gestores de residuos de la compañía.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.



7

NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN
SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

GESTIÓN DE TALENTO

(Estándar 401 (2016), Contenido 401-1, Contenido 401-2, Contenido 401-3, Contenido 2-7, Contenido 2-8)

Estándar 401 (2016): Empleo

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

El principal compromiso e impacto positivo que puede darse en una empresa es generar empleo formal con el cumplimiento normativo, que le permita generar prosperidad en la comunidad y mejorar la calidad de vida en general.

Nuestra compañía trabaja para lograr la atracción del mejor talento, ofreciendo salarios dignos, compensación en equidad y competitividad, diversidad e inclusión, actuando de manera transparente en la relación contractual.

Los empleados son un grupo de interés altamente relevante por su participación en todos los procesos de la organización, por ello, el enfoque institucional, como valor agregado para los empleados y, más allá de empleo, busca generar bienestar para ellos y sus familias.

Contenido 2-7: Empleados

El número de empleados (con contrato directo) con el que se cerró al 31 de diciembre fue de 1673, 1123 mujeres y 550 hombres.

Los Temporales con cierre a diciembre 31 de 2023 fueron 204 personas, 118 mujeres y 86 hombres.



Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados

El número de colaboradores que no tenían contrato con la empresa directamente al finalizar el 2023 fue 204.

| SEXO | N° Colaboradores | PROCESO | | | | | | |
|---------|------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-----------|---------------------|------------|-------|
| | | TEMPORAL GALAXY | TEMPORAL MISION | TEMPORAL VINCULAMOS | LOGISTICO | SERVICIOS GENERALES | PRODUCCION | CAMPO |
| MUJER | 118 | 18 | 70 | 6 | 10 | 2 | 77 | 5 |
| HOMBRE | 86 | 38 | 45 | 27 | 35 | 2 | 72 | 1 |
| TOTALES | 204 | 56 | 115 | 33 | 45 | 4 | 149 | 6 |

Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

Durante el 2023 se tuvieron 427 ingresos y 673 retiros y la rotación fue del 2,59% sobre una meta del 3%.

En cuanto a la rotación de personal en el 2023, se cumplió con la meta acumulada del 3%, cerrando con una rotación del 2,57%. La Gerencia con mayor rotación de personal es la de Cadena de Abastecimiento, puntualmente en los niveles de cargo operativos, le sigue el campo, luego ejecutivos y por último los niveles de Analistas y Asistentes.

Precisamente en los niveles operativos, los cargos que más rotan son los Operarios de confección y operadores logísticos, comportamiento que en ocasiones puede ser normal en el mercado por la dinámica que tienen estos niveles de cargo en cuanto a turnos, funciones y exigencias que demandan en la eficiencia y productividad.



En la Empresa existe un comité de rotación, conformado por recursos humanos, cultura y talento, donde cada mes se analizan los procesos, cargos y líderes con mayor rotación y esta información se cruza con las

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

respuestas obtenidas en las entrevistas de retiro. En este comité se plantean planes acción de intervención de acuerdo con los hallazgos y focos de atención que pueden ir desde intervención de líderes, de cargas laborales, de formación y entrenamientos, de revisión salariales.

Contenido 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Actualmente en la empresa solo manejamos un tipo de contrato que es a término indefinido y aparte realizamos contratación de operarios con empresas temporales. En un contenido anterior se menciona que a término indefinido en 2023 cerramos con 1.673 colaboradores y con la contratación con temporales cerramos con 204 colaboradores.

Con respecto a los beneficios que se entregan al personal vinculado se le dan todos los beneficios que se relacionan en la tabla a continuación y al personal contratado por la temporal los beneficios que se brindan son los de MP piensa en tu familia, que consisten en tres días libres en caso de calamidad y la alimentación. No se les extienden los beneficios de tiempo, ni los beneficios monetarios.

| CATEGORÍA | COLABORADORES | % DEL TOTAL | \$ INVERSIÓN |
|--|---------------|-------------|--------------|
| EQUILIBRIO DE VIDA | | | |
| UN DÍA LIBRE PARA LA FAMILIA SEMESTRE I | 1.506 | 7,68% | 129.385.406 |
| 4 CITAS MÉDICAS AL AÑO | 488 | 2,49% | 30.653.851 |
| HORARIO ESPECIAL SEMANA SANTA | 437 | 2,23% | 45.089.433 |
| UN DÍA LIBRE PARA LA FAMILIA SEMESTRE II | 352 | 1,80% | 40.958.505 |
| MEDIO DÍA LIBRE DE CUMPLEAÑOS | 283 | 1,44% | 24.009.253 |
| UN DÍA LIBRE PARA ACTIVIDADES PERSONALES | 250 | 1,28% | 45.897.878 |
| MEDIO DIA LIBRE PARA ACTIVIDADES PERSONALES PERIODO I | 248 | 1,27% | 22.667.709 |
| MP PIENSA EN TU FAMILIA | 195 | 0,99% | 25.060.610 |
| MEDIO DIA LIBRE PARA ACTIVIDADES PERSONALES PERIODO II | 184 | 0,94% | 16.276.936 |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | | | |
|---|---------------|----------------|----------------------|
| MEDIO DÍA LIBRE PARA ACTIVIDADES PERSONALES PERIODO III | 133 | 0,68% | 11.420.265 |
| 5 PERMISOS EN EL AÑO PARA NOTAS ESCOLARES | 119 | 0,61% | 7.733.745 |
| LICENCIA LUTO | 107 | 0,55% | 3.210.000 |
| UN DÍA LIBRE SI CUMPLES QUINQUENIOS COMO AÑOS DE SERVICIO | 34 | 0,17% | 6.931.196 |
| MEDIO DÍA LIBRE PARA GRADOS | 29 | 0,15% | 2.997.377 |
| 1 CITA VETERINARIA CON TU MASCOTA | 8 | 0,04% | 454.551 |
| TU MASCOTA ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS | 7 | 0,04% | 830.494 |
| DESCANSA UNA SEMANA PREVIA AL NACIMIENTO DE TU BEBÉ | 3 | 0,02% | 1.090.184 |
| TOTAL | 4.383 | 22% | 414.667.392 |
| TE MERECE LO MEJOR | | | |
| SUBSIDIAMOS TU ALIMENTACIÓN | 11.770 | 60,04% | 1.625.401.645 |
| DESCUENTO EN CATÁLOGO | 3.153 | 16,08% | 924.874.668 |
| AUXILIO DE LENTES | 157 | 0,80% | 15.690.000 |
| AUXILIOS EDUCATIVOS PARA TU CRECIMIENTO PROFESIONAL | 90 | 0,46% | 70.513.912 |
| ASESORÍAS JURÍDICAS | 25 | 0,13% | 3.730.000 |
| ASESORIA PSICOLOGICA | 13 | 0,07% | 1.040.000 |
| REGALO DE NACIMIENTO | 7 | 0,04% | 116.000 |
| OBSEQUIO POR MATRIMONIO | 5 | 0,03% | 2.330.102 |
| TOTAL | 15.220 | 78% | 2.643.696.327 |
| Total general | 19.603 | 100,00% | 3.058.363.720 |

Contenido 401-3: Permiso parental

En el año 2023 tuvimos 8 colaboradores en licencia de paternidad y 24 en licencia de maternidad. Después de la licencia todos los hombres regresaron a trabajar, de las mujeres regresaron 17.

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN
SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(Estándar 403 (2018), Contenido 403-1, Contenido 403-2, Contenido 403-3, Contenido 403-4, Contenido 403-5, Contenido 403-6, Contenido 403-7, Contenido 403-8, Contenido 403-9, Contenido 403-10)

Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Es responsabilidad de las organizaciones implementar actividades de PyP y lugares, equipos y herramientas de trabajo seguros y saludables. Sin embargo, la salud y la accidentalidad pueden ser generadas por: condiciones inseguras, incumplimiento de estándares de trabajo seguro y ausencia de controles.



Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

El SGSST, implementado en el marco del Decreto 1072/ 2015, Resolución 0312/2019 y Ley 1562/2012, actualmente es liderado por una Ingeniera en Higiene y Salud Ocupacional, cuyo alcance es velar por la seguridad y bienestar de todos sus trabajadores.

El porcentaje de cumplimiento es del 95%, y el alcance del sistema es para todos los colaboradores (independientemente de su forma de contratación), visitantes, contratistas y proveedores.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos permite conocer y entender los riesgos de la organización, además orientar la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión.

La metodología implementada está bajo la GTC 45 que establece los niveles de riesgo a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias o severidad, por la afectación en la salud, suspensión de las actividades, pérdidas económicas, pérdidas de imagen o de información.

Los principales riesgos identificados son el biomecánico, mecánico, público y vial, para los cuales se han implementado programas de prevención que mitiguen la exposición a los mismos, garantizando el cuidado y bienestar de los colaboradores.

Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo

Contenido 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

La prevención y mitigación de los impactos se realiza por medio de las actividades de promoción y prevención enfocadas a todos los públicos de interés de la organización.

Se cuenta con acciones encaminadas a la prevención e intervención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales mediante la intervención de los programas preventivos prioritarios para garantizar ambientes de trabajo saludables y seguros, los cuales son:

*Armonízate: Espacios de escucha mental.

*Citas médicas Inhouse: Asistencia médica general sin aplicación de medicamentos.

*Sistemas de vigilancia epidemiológica: Aquí se establecen disposiciones y



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo y para la determinación del origen de las patologías causadas por los diferentes riesgos.

*Relájate en tu puesto de trabajo: Programa de pausas activas.

*Aprendiendo a volver: Programa de reintegro laboral y seguimiento de casos de salud con recomendaciones médicas laborales.

*Programa de riesgo cardiovascular y estilos de vida saludables: Actividades de promoción y prevención encaminadas a la actividad física, salud mental, riesgo cardiovascular y alimentación saludable.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

El programa de medicina laboral funciona por medio del seguimiento, vigilancia y control que se realiza desde el ausentismo laboral, hasta la asesoría y valoración realizada por el médico general y laboral.

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

Las asesorías psicológicas se realizan por medio de los psicólogos internos mediante una valoración inicial y, de acuerdo a la necesidad de cada colaborador, se da remisión al psicólogo externo quien realiza entre 1 y 3 espacios de escucha.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

La custodia de las historias clínicas, la tienen los profesionales que dan apoyo a cada uno de los programas cumpliendo con todo lo estipulado en la resolución 839 de 2017, que establece el manejo y custodia de la historia clínica.

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

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



Los mecanismos de participación que tienen los colaboradores en Marketing Personal son: Copasst, Cocla, Héroes de Corazón (Brigada de emergencia), Comité de emergencia, Comité de seguridad vial.

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Copasst: 16 integrantes

Cocola: 8 integrantes

Héroes de Corazón (Brigada de emergencia): 70 integrantes

Comité de emergencia: 40 integrantes

Comité de seguridad vial: 4 integrantes

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Se cuenta con el programa de capacitación, inducción y reinducción en el cual se incluyen los factores de riesgo importantes para ser intervenidos en la fuente, medio y persona, según corresponda.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Roles y responsabilidades | Copasst (16 integrantes) | 1 |
|---|------------------------------------|-----|
| Inspecciones de seguridad | Copasst (16 integrantes) | 1,5 |
| Investigación de AT | Copasst (16 integrantes) | 2 |
| Intervención del Comportamiento | Copasst (16 integrantes) | 1 |
| PVE Ruido | Copasst (16 integrantes) | 1 |
| Roles y responsabilidades | COCLA (8 integrantes) | 1 |
| Acoso Laboral | COCLA (8 integrantes) | 2 |
| Promoción y prevención para evitar el acoso laboral | COCLA (8 integrantes) | 2 |
| Valoración primaria acceso al paciente | Héroes de Corazón (70 integrantes) | 2 |
| Trauma osteomuscular | | 2 |
| Transporte de lesionados | | 2 |
| Vendajes y limpieza de Heridas | | 2 |
| Trabajo en equipo | | 2 |
| Abastecimiento de Agua | | 2 |
| Mangueras y Chorros | | 2 |
| Química de Fuego y Manejo de Extintores | | 2 |
| Inspecciones de Seguridad | | 2 |
| Práctica Final | | 2 |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | | |
|---|---|---|
| Estrategias de evacuación | Todo el personal | 1 |
| Inducción / Reinducción SST | Todo el personal | 2 |
| Tips del cuidado de la Salud Mental | Todo el personal | 2 |
| Sensibilización de prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras adiciones | | 2 |
| Cuidado de la Voz | CEA - Área Colombia | 2 |
| Identificación de sustancias químicas | División textil, prehormado y mantenimiento | 2 |
| Importancia de utilizar los epp adecuados al momento de manipular sustancias químicas | | 1 |
| Almacenamiento seguro | Inventario, ensamble, transporte y cambios y devoluciones, corte, materias primas, prehormado y centro de integración | 1 |
| Orden y Aseo (Zona Cero) | Todo el personal | 1 |
| Cuidado auditivo | División textil - Corte | 1 |
| Intervención con líderes observación del comportamiento | Líderes de procesos | 1 |
| Aprendiendo a volver | Líderes de procesos | 1 |
| Lanzamiento de sala de simulación | Todo el personal | 1 |
| Socialización de las normas de seguridad | Todo el personal | 1 |
| La importancia del Autocuidado enfocado en guardas de seguridad de máquinas | Proceso productivo y operativo | 1 |
| Divulgar estándar de manejo seguro de Dron | Inventario | 1 |
| Campañas de estilo de vida saludable (Wellbing) | Todo el personal | 2 |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE**1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA****2. SOBRE NUESTRO REPORTE****3. ¿QUIÉNES SOMOS?****4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD****5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA****6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL****7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL****8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI**

| | | |
|--|---|----|
| Manejo del apilador eléctrico | Aduanaje, materias primas | 3 |
| Capacitación manejo del transpalet | Inventario, ensamble, transporte y cambios y devoluciones | 8 |
| Seguridad para trabajos en caliente | Mantenimiento | 2 |
| Desplazamientos seguros - Seguridad vial | Todo el personal | 20 |
| Capacitación seguridad con herramientas manuales y mecanizadas | Mantenimiento | 2 |
| Semana de la salud, bienestar y medio ambiente | Todo el personal | 96 |
| Campaña sobre la prevención del cáncer | Todo el personal | 4 |
| Campaña sobre la prevención del riesgo cardiovascular (14 de marzo) | Todo el personal | 4 |
| Campaña día mundial del agua (22 de marzo) | Todo el personal | 1 |
| Campaña sobre la actividad física y la importancia de practicarla (6 de abril) | Todo el personal | 1 |
| Campaña de nutrición (28 de mayo) | Todo el personal | 1 |
| Campaña día mundial sin tabaco (31 de mayo) | Todo el personal | 1 |
| Campaña de la donación de sangre (14 de junio) | Todo el personal | 1 |
| Campaña de la lactancia materna ((1 al 7 de agosto) | Todo el personal | 1 |
| Campaña de la salud mental (10 de octubre) | Todo el personal | 1 |
| Campaña contra el cáncer de mama (19 de octubre) | Todo el personal | 1 |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores

Las horas de formación en temas SST a nivel compañía pueden variar de acuerdo al público de interés, teniendo en cuenta que dichas capacitaciones se realizan con base a los factores de riesgo presentes en cada proceso, interviniendo el 100% de los colaboradores.

Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral

El factor de riesgo más representativo de la ocurrencia de los exámenes médicos es el riesgo mecánico por el contacto con partes en movimiento (máquinas de coser).



Cantidad de accidentes de trabajo: 54

Contenido 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales.

Enfermedades Laborales: Sistema Osteomuscular.

CAPACITACIÓN A COLABORADORES

(Estándar 404 (2016), Contenido 404-1, Contenido 404-2, Contenido 404-3)

Estándar 404 (2016): Formación y educación

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Los procesos de formación de la organización buscan fortalecer las habilidades blandas y competencias laborales para la prestación del servicio y mejorar la productividad.

Esto sumado a procesos educativos formales proyecta a largo plazo el desarrollo de carrera y crecimiento profesional de los colaboradores tanto interna como externamente.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE**1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA****2. SOBRE NUESTRO REPORTE****3. ¿QUIÉNES SOMOS?****4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD****5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA****6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL****7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL****8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI****Contenido 404-I: Promedio de horas de formación al año por empleado**

| PROCESO FORMATIVO | HORAS | # COLABORADORES | TOTAL HORAS |
|--|--------------|-----------------|----------------|
| INDUCCIÓN CORPORATIVA | 16 | 165 | 2640 |
| INDUCCIÓN COMERCIAL | 56 | 63 | 3528 |
| MÓDULO VIRTUAL DESTREZA COMERCIAL | 1 | 236 | 236 |
| MÓDULO VIRTUAL LIDERAZGO EFECTIVO | 1 | 230 | 230 |
| MÓDULO VIRTUAL SELECCIÓN PODEROSA DE LÍDERES | 1 | 234 | 234 |
| MÓDULO VIRTUAL ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | 1 | 143 | 143 |
| MÓDULO VIRTUAL GESTIÓN DEL DESEMPEÑO | 1 | 130 | 130 |
| FORMACIÓN SENA TECNOLOGÍA SUPERVISIÓN PROCESOS DE CONFECCIÓN | 800 | 23 | 18400 |
| COMITÉ DE FORMACIÓN BOGOTÁ | 8 | 19 | 152 |
| ESCUELA DE PATRONAJE | 11,5 | 3 | 34,5 |
| TALLER TRABAJO COLABORATIVO | 2 | 7 | 14 |
| TALLER EMPODERAMIENTO | 2 | 7 | 14 |
| ESCUELA DE LÍDERES ADMINISTRATIVOS | 16 | 99 | 1584 |
| ESCUELA DE LÍDERES SUPERVISORES | 9 | 48 | 432 |
| TALLER LIDERAZGO ADAPTATIVO TALENTOS SUPERIORES | 8 | 12 | 96 |
| TOTAL | 933,5 | 94,6 | 27867,5 |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición

Nuestro proceso de Gestión del desempeño se realiza bajo un sistema de valoración enfocado a medir la adherencia del colaborador a los comportamientos organizacionales, llamados competencias y al cumplimiento de los objetivos medibles de su cargo. Para el proceso de evaluación de competencias se realiza una valoración 360 la cual se hace cada año, por medio de una plataforma que permite estandarizar, optimizar y analizar mejor los resultados.

Por medio de esta valoración, se identifican las personas que en su calificación quedan por debajo del 60%. En 2023 fueron 20 personas que no cumplieron las expectativas esperadas por la compañía, y sobre estas personas se inicia un trabajo de Plan Individual de desarrollo, intervenido por una célula de trabajo, integrada por Talento, Cultura y Formación.

En el 2023 se logró la intervención en un Plan Individual de Desarrollo Formal con 10, de las 20 personas mencionadas anteriormente.

Contenido 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

La medición de los Objetivos de Desempeño también se realiza por medio de la Plataforma, de los cuales se hace seguimiento cada semestre.

Los resultados de ambos procesos COMPETENCIAS Y OBJETIVOS, permiten la intervención de las personas para acompañarlos dentro de un PLAN INDIVIDUAL DE DESARROLLO, siempre y cuando los resultados sean medios o bajos.

Se tienen las siguientes etapas:

Acuerdos: Es la etapa inicial en la que se acuerdan los Compromisos de Desarrollo y los Objetivos de Desempeño.

Seguimientos: Se realizan dos veces al año y su objetivo es realizar seguimiento a los acuerdos y valorar el cumplimiento de las metas acordadas y como resultado alimenta la ubicación en la Matriz de Talento.



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Competencias: Modelo de Valoración 360 donde se evalúan las competencias y sus comportamientos, alimentando a su vez la ubicación en la Matriz de Talento.

Conversaciones: Durante todo el ciclo se realizan con los colaboradores conversaciones que acercan, crean y transforman.

Planes Individuales de Desarrollo: Acompañamiento a los colaboradores para fortalecer las Competencias Organizacionales.

En el 2024, se realizó Gestión del desempeño a 800 personas.

La gestión del Desempeño y desarrollo actualmente se le realiza al personal administrativo vinculado directamente con la compañía en contrato a término indefinido, en el cual tenemos aproximadamente 800 colaboradores.

Se realizan dos procesos.

1. Es la valoración de competencias 360 que se hace cada año, entre los meses de enero y febrero, en la cual se evalúan los comportamientos de las competencias corporativas, los resultados de esta valoración se analizan y socializan con los colaboradores, los cuales tienen unos criterios de aceptabilidad de la empresa, donde identificamos quienes están cumpliendo con las expectativas. De aquí se socializan con cada líder y se determina qué colaboradores acompañaremos en un Plan individual de Desarrollo inicialmente por tres meses, el cual es construido y acompañado por un comité de desarrollo.
2. Al inicio de año cada líder debe crear en la Plataforma de gestión del desempeño los objetivos por los cuales medirá a sus colaboradores, sobre estos se hacen seguimientos y espacios de feedback cada semestre. Mitad y fin de año.

La gestión del desempeño se le aplica a los colaboradores que llevan más de 2 meses en la compañía y estos dos procesos alimentan la Matriz de Talento, más conocido como la Talent Box, donde logramos identificar aquellos colaboradores que son talentos superiores, o que se encuentran en transformación o en desarrollo y así poder determinar las estrategias de retención en cada uno de los segmentos.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

6. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN
SOCIAL

8. ÍNDICE DE
CONTENIDOS GRI

Dentro de las estrategias de Gestión del Desempeño también se cuenta con el programa de Plan carrera y Sucesión, donde por medio de los resultados de Desempeño y calibración de las personas, buscamos hacer carrera a los colaboradores e identificar sucesores a los cargos claves y críticos de la compañía.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(Estándar 405 (2016), Contenido 405-1, Contenido 405-2, Contenido 404-3)

Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados

El Gobierno corporativo está conformado por 9 personas de las cuales:

- 3 son mujeres: 33%
- 2 personas mayores de 50 años: 22%
- 7 personas están entre 30 y 50 años de edad: 78%

Porcentaje de empleados año 2023 frente a Diversidad: 2129 colaboradores

- Talento Joven: 561 colaboradores: 29%
- Talento Millennials: 1286 colaboradores: 60.40%
- Talento senior o talento dorado: 282 colaboradores: 15%

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

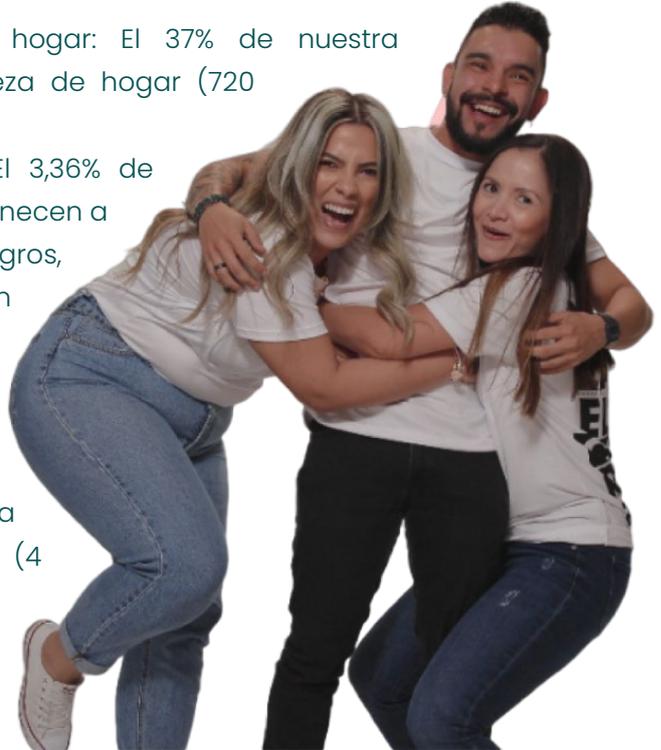
5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- **Equidad de Género:** El 62% de nuestra población son mujeres (1192 colaboradoras). La compensación salarial se define a partir del nivel del cargo
- **Madres cabeza de hogar:** El 37% de nuestra población son madres cabeza de hogar (720 colaboradoras)
- **Diversidad Cultural:** El 3,36% de nuestros colaboradores pertenecen a alguna etnia (indígenas, negros, palenqueros, raizales) o son migrantes. (65 colaboradores)
- **Personas con discapacidad:** El 0,21% de nuestra población presenta una discapacidad (4 colaboradores)



Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

La asignación de los salarios no está asociada a los géneros sino a los criterios de valoración de los cargos y a la categorización por niveles. Se tienen los siguientes niveles: Auxiliar I, Auxiliar II, Asistente I, Asistente II, Analista I, Analista II, Coordinadores, Especialistas, Jefes, Jefes Líderes, Directores y Gerentes.

COMUNIDADES LOCALES

(Estándar 413 (2016), Contenido 413-1)

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

Contamos con un centro de formación que en 2023 permitió a 62 personas formarse como operarios de confección, recibiendo salario desde el inicio de su entrenamiento, recibiendo las prestaciones sociales.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Los colaboradores que ingresan al centro de formación en confección son contratados por la temporal y se les paga desde el día 1, se estima que en un periodo de 2 a 4 meses pasen a módulo de confección; esto está sujeto a la curva de aprendizaje de cada uno y a su desempeño, teniendo en cuenta el reporte que comparte el equipo de selección.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Las personas que posterior a su proceso de aprendizaje continuaron trabajando en la compañía son 40 lo que equivale al 64%. Este modelo es replicable y de hecho es continuo, lo que se busca es tener siempre activos mínimo 20 personas en el centro de formación de manera constante, es decir que cuando alguien pasa a módulo, se cubre un nuevo ingreso puesto que desde el centro de formación se cubren vacantes de todos los módulos y por ende son polivalentes.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Esperamos para el 2024 igualar o superar la cifra del año anterior.

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

Incentivamos y apoyamos proyectos de emprendimiento en la comunidad. Desde la Gerencia de Abastecimiento se han realizado convenios con talleres pequeños de municipios del oriente antioqueño en los que se entrega un lote de producción (los talleres no requieren de materia prima porque la compañía se las proporciona) y además se les recoge la producción terminada (evitándoles costos adicionales) favoreciendo la generación de empleo y el desarrollo social de estos lugares.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

Durante el 2023 en estos talleres se confeccionaron 105.235 prendas, lo que les representó \$346.587.503 de ingresos.

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

GESTIÓN DE CLIENTES

(Estándar 416 (2016), Contenido 416-1, Contenido 416-2, Estándar 417 (2016), Contenido 417-1, Contenido 417-2, Contenido 417-3)

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

Estándar 416 (2016): Salud y seguridad de los clientes

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

Velamos por la satisfacción de nuestros clientes y por eso trabajamos para evitar:

- Fallas en la calidad de producto.
- Descripción y precio del producto incorrectos en los catálogos.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- Fallas en la logística de entrega.
- Entrega de pedido incompleto.
- Incumplimiento de tiempos de entrega de los pedidos
- Fallas en el reporte de pedidos
- Fallas en el alistamiento de pedidos
- Demora en producción
- Incumplimiento en tiempos de entrega del proveedor de transporte
 - Incumplimiento de requisitos legales del proveedor de transporte
- Desabastecimiento de productos e insumos inmersos en los pedidos.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



- Alteración de orden público en las vías
- Fallas en la disponibilidad y funcionalidad de E-commerce

De igual manera, realizamos acciones enfocadas en el cliente como:

- Control del nivel de servicio (tiempos y satisfacción)
- Control de calidad del producto
- Centro de logística (tecnificación y automatización de los procesos)
- Central de PQR (dar atención oportuna a las quejas)
- Control y acompañamiento a los transportistas (mejora de rutas, optimizando recorridos)
- Diversificación de proveedores
- Células de catálogo (revisar el catálogo antes de ser entregado)
- Catálogo piloto
- Fidelización de clientes

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 416-1: Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad

Como parte de nuestro compromiso damos cumplimiento a todas las normas y la compañía solicita el respectivo registro Invima para los productos que apliquen.

Contenido 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad

No se han presentado casos de incumplimiento relativos a temas de salud y seguridad.

Estándar 417 (2016): Marketing y etiquetado

Contenido 3-3: Gestión de temas materiales

La responsabilidad de ofrecer productos trae consigo además de la calidad esperada por todos los clientes, dar cumplimiento a otras obligaciones como son el etiquetado de prendas., en esto, Marketing Personal está comprometido acorde con el requerimiento de la Superintendencia de industria y comercio resolución #1950 de 2009.

Nuestras marquillas, por tanto, son durables, legibles a simple vista, están ubicadas en un sitio visible del producto, tienen la información consignada en idioma español, contienen al menos los datos de país de origen, las talla o dimensiones, nombre del fabricante y/o Importador en Colombia, incluyendo el respectivo NIT, instrucciones de cuidado y conservación del producto, materiales textiles utilizados en la fabricación del producto y participación porcentual de los mismos en dicho producto. Además, cuando un producto confeccionado, está compuesto por dos o más componentes con contenidos en materiales y fibras textiles diferentes, indicamos la composición de cada componente, por separado, según sea aplicable.

Respecto al MARKETING, damos cumplimiento en cuanto al manejo de imagen de las modelos, cuidado de los niños en las fotografías en ropa interior y en todo caso se cuenta con la autorización de los padres, a través de la agencia con la que son contratados.

Involucramos todos las audiencias sin discriminación, ni vulneración del ser humano

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Contenido 417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios

La norma mencionada en el 3-3 es la que determina la manera de presentar la información en las etiquetas, que es un reglamento técnico sobre Etiquetado de Confecciones, aplicable a productos tanto de fabricación nacional como importados, para su importación y comercialización en Colombia.

Con el cumplimiento de esta normatividad se busca reducir o eliminar la inducción a error a los consumidores.



Contenido 417-2: Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios

En el 2023 no se presentó incumplimiento en temas de etiquetado.

Contenido 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

En el 2023 no se presentó incumplimiento en temas de marketing.



8

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| | |
|---------------------------------------|--|
| Declaración de uso | MARKETING PERSONAL ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI. |
| GRI T usado | GRI 1: Fundamentos 2021 |
| Estándares Sectoriales GRI aplicables | N/A |

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|---|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | | | | | | |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | Contenido 2-1: Detalles organizacionales | 9 | | | | |
| | Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 7 | | | | |
| | Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 8 | | | | |
| | Contenido 2-4: Actualización de la información | 8 | | | | |
| | Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 11 | | | | |
| | Contenido 2-7: Empleados | 49 | | | | |
| | Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados | 50 | | | | |
| | Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición | 14 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|--------------------------------|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | Contenido 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno | 14 | | | | |
| | Contenido 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | 14 | | | | |
| | Contenido 2-15: Conflictos de interés | 16 | | | | |
| | Contenido 2-20: Proceso para determinar la remuneración | 16 | | | | |
| | Contenido 2-21: Ratio de compensación total anual | 17 | | | | |
| | Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 4 | | | | |
| | Contenido 2-23: Compromisos y políticas | 18 | | | | |
| | Contenido 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas | 19 | | | | |
| | Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas | 19 | | | | |
| | Contenido 2-28: Afiliación a asociaciones | 13 | | | | |
| | Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés | 21 | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales | Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales | 22 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|---|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | Contenido 3-2: Lista de temas materiales | 23 | | | | |
| Desempeño económico | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 25 | | | | |
| Estándar 201 (2016): Desempeño Económico | Contenido 201-1: Valor económico directo generado y distribuido | 25 | | | | |
| Impactos económicos indirectos | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 26 | | | | |
| Estándar 203 (2016): Impactos económicos indirectos | Contenido 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados | 29 | | | | |
| | Contenido 203-2: Impactos económicos indirectos significativos | 26 | | | | |
| Prácticas de abastecimiento | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 30 | | | | |
| Estándar 204 (2016): Prácticas de abastecimiento | Contenido 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales | 30 | | | | |
| Anticorrupción | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 32 | | | | |
| Estándar 205 (2016): Anticorrupción | Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | 32 | | | | |
| | Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y | 33 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|---------------------------------------|--|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | procedimientos anticorrupción | | | | | |
| | Contenido 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | 33 | | | | |
| Materiales | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 35 | | | | |
| Estándar 301 (2016): Materiales | Contenido 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen | 35 | | | | |
| | Contenido 301-2: Insumos reciclados utilizados | 35 | | | | |
| Energía | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 36 | | | | |
| Estándar 302 (2016): Energía | Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización(*) | 36 | | | | |
| Agua y efluentes | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 39 | | | | |
| Estándar 303 (2018): Agua y efluentes | Contenido 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido | 40 | | | | |
| | Contenido 303-2: Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | 40 | | | | |
| | Contenido 303-3: Extracción de agua | 39 | | | | |
| | Contenido 303-4: Vertido de agua | 40 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|--------------------------------|--|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | Contenido 303-5: Consumo de agua | 41 | | | | |
| Emissiones | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 43 | | | | |
| Estándar 305 (2016): Emisiones | Contenido 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 44 | | | | |
| Residuos | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 44 | | | | |
| Estándar 306 (2020): Residuos | Contenido 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 45 | | | | |
| | Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 45 | | | | |
| | Contenido 306-3: Residuos generados | 45 | | | | |
| Empleo | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 49 | | | | |
| Estándar 401 (2016): Empleo | Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | 50 | | | | |
| | Contenido 401-2: Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 51 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|---|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | Contenido 401-3: Permiso parental | 52 | | | | |
| Salud y seguridad en el trabajo | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 53 | | | | |
| Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo | Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 53 | | | | |
| | Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 54 | | | | |
| | Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo | 54 | | | | |
| | Contenido 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 55 | | | | |
| | Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 56 | | | | |
| | Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores | 59 | | | | |
| | Contenido 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las | 54 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|---|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | relaciones comerciales | | | | | |
| | Contenido 403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 53 | | | | |
| | Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral | 59 | | | | |
| | Contenido 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales | 59 | | | | |
| Formación y educación | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 59 | | | | |
| Estándar 404 (2016): Formación y educación | Contenido 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado | 60 | | | | |
| | Contenido 404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | 61 | | | | |
| | Contenido 404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera | 61 | | | | |
| Diversidad e igualdad de oportunidades | | | | | | |
| Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades | Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 63 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | N° de referencia del Estándar Sectorial |
|--|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres | 64 | | | | |
| Comunidades locales | | | | | | |
| Estándar 413 (2016): Comunidades locales | Contenido 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo | 64 | | | | |
| Salud y seguridad de los clientes | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 63 | | | | |
| Estándar 416 (2016): Salud y seguridad de los clientes | Contenido 416-1: Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad | 66 | | | | |
| | Contenido 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad | 66 | | | | |
| Marketing y etiquetado | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | 65 | | | | |
| Estándar 417 (2016): Marketing y etiquetado | Contenido 417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 68 | | | | |
| | Contenido 417-2: Casos de | 68 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI / Otra Fuente | Contenido | Número de página | Omisión | | | Nº de referencia del Estándar Sectorial |
|----------------------------|---|------------------|---------------------|--------|-------------|---|
| | | | Requisitos omisión: | Motivo | Explicación | |
| | incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | | | | | |
| | Contenido 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 68 | | | | |

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 6 de junio de 2024, que se realiza la descarga del documento.