

Informe de

SOSTENIBILIDAD

2023

120 años transformando vidas



Contenido





| | | |
|------------|-------------------------------------|------------|
| 1. | ACERCA DE ESTE INFORME | 4 |
| 2. | CARTA DEL PRESIDENTE | 8 |
| 3. | ACERCA DE CARVAJAL | 11 |
| 4. | ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD | 12 |
| 5. | MARCO DE ACTUACIÓN | 32 |
| 6. | DIMENSIÓN ECONÓMICA | 54 |
| 7. | DIMENSIÓN SOCIAL | 60 |
| 8. | DIMENSIÓN AMBIENTAL | 130 |
| 9. | MEMORANDO DE VERIFICACIÓN | 152 |
| 10. | TABLA GRI | 158 |

Acercas de este



INFORME

GRI: 2-3, 2-5, 2-14



El presente informe anual de sostenibilidad contiene el resultado de la aplicación de prácticas, políticas, programas y estrategias de sostenibilidad, así como los resultados financieros de 2023. Este informe, junto con el informe de gestión, incluye el desempeño y la generación de valor económico, social y ambiental de la Compañía.

Este informe evidencia nuestro compromiso con la gestión transparente y nuestra contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los 10 Principios del Pacto Mundial.

(2-5; 2-14) En su redacción, se han seguido los estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI 2021) en su modalidad referenciada. Antes de su publicación, el informe es revisado y aprobado por el máximo órgano de gobierno, así como por la firma externa Icontec. La ejecución de la verificación externa de la memoria de sostenibilidad ha sido aprobada por la Junta Directiva y la Alta Dirección de la Organización. La Asamblea de Accionistas, como máximo órgano de gobernanza al interior de la Organización, aprueba el informe de sostenibilidad y los temas materiales identificados.

Este informe, junto con el informe de gestión, incluye el desempeño y la generación de valor económico, social y ambiental de la Compañía.



(2-3) Los informes financieros son auditados por externos y presentados anualmente al final del ejercicio a la Junta Directiva y demás autoridades y grupos de interés. La información financiera se alinea con los informes de sostenibilidad, ya que se busca reflejar la realidad operacional de

la Organización Carvajal dentro del periodo objeto del reporte, es decir, cada año. La publicación del informe a terceros se lleva a cabo una vez sea aprobado por la Asamblea General de Accionistas en su reunión ordinaria.

Sobre la Organización Carvajal y este Informe Anual de Sostenibilidad

Sitio web:

<https://www.carvajal.com/>

Periodo del informe:

Del 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023

Difusión del informe anual de información no financiera:

Página web

Frecuencia de elaboración del informe:

Anual

Punto de contacto información no financiera:

Juan Camilo Ospina Rojas
Jefe Corporativo de Sostenibilidad
Organización Carvajal
(+57) 3105959672
juan.ospinar@carvajal.com



Carta del

PRESIDENTE



GRI: 2-22

Me complace compartir con nuestros grupos de interés los avances y desafíos que enfrentamos durante 2023 en la Organización Carvajal. A pesar de un entorno global y local marcado por dificultades económicas, sociales y políticas, hemos demostrado resiliencia y compromiso con nuestros valores y metas corporativas.

Durante 2023, nos enfrentamos a una serie de desafíos económicos, como la desaceleración global y las fluctuaciones en los mercados financieros, sin embargo, con determinación y adaptabilidad, encontramos nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo. A pesar de estos obstáculos, mantuvimos un enfoque firme en la gestión eficiente de nuestros recursos y en la protección de la salud financiera de la Organización a largo plazo, lo que nos permitió mantener una posición sólida en los mercados en los que participamos y avanzar hacia nuestros objetivos estratégicos.

A pesar de la desaceleración del consumo en nuestros principales mercados y de la contracción de la demanda debido a un exceso de inventarios en las cadenas de suministro, logramos cerrar el año con resultados satisfactorios, con ingresos consolidados que, aunque disminuyeron 8% en comparación con 2022, las acciones tomadas en eficiencia y rentabilidad

nos permitieron alcanzar un margen ebitda del 16%.

El compromiso del excelente equipo humano de la Organización, la ejecución de una estrategia de crecimiento rentable y generadora de valor, así como la implementación de estrategias para el logro de una estructura patrimonial sostenible y la transformación de portafolios innovadores en los negocios, le han permitido a la Organización ser resiliente ante factores externos de mercado, logrando mantener resultados sostenibles.

Uno de nuestros pilares estratégicos más destacados es el enfoque en el desarrollo de comunidades, con el objetivo claro de contribuir a la superación de la pobreza. Durante el año pasado, este compromiso se tradujo en un impacto positivo directo en la vida de más de 200.000 personas, a través de programas de intervención social que abarcan áreas críticas, como desarrollo comunitario, generación de ingresos, educación y cultura. Nos enorgullece destacar que, gracias a los esfuerzos de la Fundación Carvajal, Fundación Propal y la Organización Carvajal, entramos al top 10 de empresas con mejor índice de inversión social privada, promovido por la firma Jaime Arteaga y Asociados. Este reconocimiento nos motiva a seguir transformando entornos, transformando personas.

Todo nuestro accionar seguirá enmarcado y regido por un desarrollo sostenible, en el que nuestra estrategia de sostenibilidad, alineada con los ODS, juega un papel fundamental en nuestra forma de actuar. Por ello, continuaremos apostando por cumplir nuestras metas trazadas y trabajar consistentemente en pro de una gestión adecuada del cambio climático, la promoción de la diversidad y la inclusión, el fortalecimiento de nuestros aliados con una cadena de abastecimiento sostenible, la reducción de la pobreza desde nuestro enfoque social, y la promoción de la economía circular. Además, hemos dado pasos significativos hacia la transparencia empresarial y la gestión de riesgos climáticos. Al adoptar el marco TCFD en nuestras operaciones, estamos sentando las bases para un futuro más resiliente y sostenible.

Es importante destacar que somos conscientes de nuestro potencial como actor relevante en la construcción del ecosistema asociado con la economía circular del plástico. Por ello, hemos priorizado la inclusión de recicladores de oficio en modelos de negocio sostenible, desarrollando productos orientados a generar residuo cero mediante el uso de materias primas compatibles con procesos de reciclaje.

Asimismo, quiero dar una mención especial al lanzamiento de Impulsa, el programa de transformación en Carvajal, diseñado para fortalecer y potenciar la estrategia competitiva de nuestros negocios, a través de la adopción de las mejores prácticas en procesos y de habilitadores tecnológicos de clase mundial. Con Impulsa estamos en camino de convertirnos en una Organización más ágil y conectada, capaz de anticipar y responder de manera eficaz a los constantes cambios en nuestro entorno. La importancia de este programa no se limita solo a



la mejora de nuestros procesos, sino que también redefine nuestra capacidad para innovar, competir y liderar en un mercado en constante evolución.

Finalmente, quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos los colaboradores de la Organización, por su dedicación, compromiso y arduo trabajo durante el año pasado. Su esfuerzo ha sido fundamental para enfrentar los desafíos y alcanzar los logros que hoy compartimos.

Mantenemos un firme compromiso con la mejora continua y la búsqueda de oportunidades, para fortalecer nuestra posición en el mercado y generar valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

Sigamos avanzando juntos con determinación y visión hacia un futuro más próspero y sostenible para todos ¡haciendo las cosas bien!



Como Organización, formamos parte del Pacto Global desde 2010, y expresamos nuestro compromiso de hacer que el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus principios sean parte de la estrategia, la cultura, las operaciones diarias de nuestra empresa, y de participar en proyectos de colaboración que promuevan los objetivos de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas, en particular, los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/11638>



Como Organización, formamos parte de Compromiso Valle, **vehículo de impacto social colectivo** que, a partir del **diálogo directo y la escucha activa**, reúne y articula comunidad, empresas de todos los tamaños, líderes sociales y fundaciones para aportar al cierre de brechas sociales en el Valle del Cauca. A través de seis ejes o prioridades, busca construir oportunidades para la población de 7 municipios del departamento del Valle del Cauca y consolidarse como **un modelo efectivo de innovación social** en Colombia. Conoce más:

<https://www.compromisovalle.org/iniciativa>

https://youtu.be/OA_jqjN88ts?si=8eNKA6cPpw-NGFvd



Acerca de

CARVAJAL

GRI: 2-1, 2-2, 2-6, 2-28



ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

(2-1; 2-6)

La información relativa a la estructura de la Organización se encuentra detallada en el informe de gestión elaborado por la presidencia de la Organización y aprobado por la Asamblea General de Accionistas, el cual se puede encontrar en el siguiente link:

<https://www.carvajal.com/inversionistas/informacion-financiera/>





Estrategia de

SOSTENIBILIDAD

GRI: 2-23, 2-24, 2-29, 3-1, 3-2

La Organización Carvajal asume la sostenibilidad como el compromiso con la gestión sostenible de sus empresas, con el entorno para ser rentables, fundamentado en buenas prácticas con sus grupos relacionados. Por ello, alineamos nuestro propósito y nuestras acciones a través de la definición de la estrategia de sostenibilidad, la cual se soporta en una política interna que diseñamos y que engloba asuntos relacionados con el fortalecimiento de nuestro actuar empresarial, la gestión responsable de nuestras operaciones, el desarrollo y cuidado de nuestra gente y el desarrollo de relaciones responsables y sostenibles con nuestros grupos de interés.




Carvajal
EMPAQUES
1 - 2023

(GRI 2-23) Esta Política de Sostenibilidad está acompañada de una serie de instrumentos que favorecen la gestión de nuestras acciones, y se constituyen en la hoja de ruta que nos orienta bajo criterios de responsabilidad social y sostenibilidad. Haz clic aquí para conocer más:

<https://www.carvajal.com/sostenibilidad/nuestra-politica-de-sostenibilidad/> 

La sostenibilidad, como herramienta para accionar nuestro propósito superior, reúne un conjunto de dimensiones con sus respectivos objetivos y estrategias, tanto transversales como específicas para cada negocio. Asimismo, las estrategias están compuestas por tácticas, las cuales están asociadas al entorno, momento y recursos.



Dimensión Ambiental

Cuidado de los recursos naturales.



Dimensión Social

Cuidado de las personas y sus derechos.



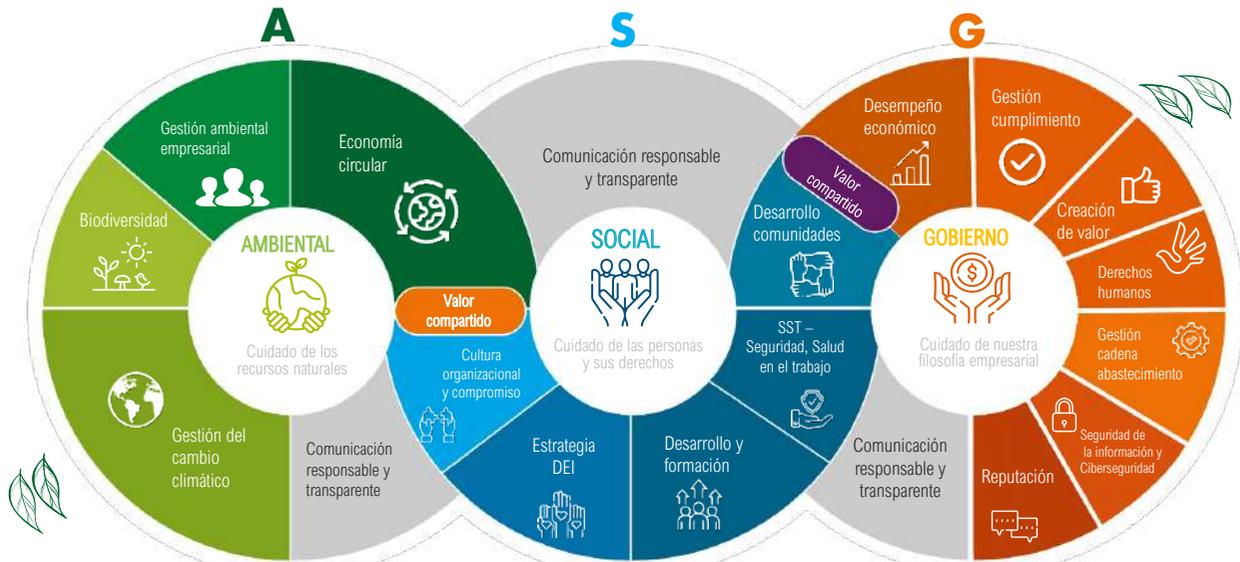
Dimensión Gobierno

Cuidado de nuestra filosofía empresarial.

Estas tres dimensiones son el centro y definen nuestro modelo de sostenibilidad, el cual se encuentra alineado con la materialidad y garantiza un valor compartido entre cada una de ellas. A continuación, se detalla el modelo y las áreas de enfoque para cada una de las dimensiones:



Nuestro modelo de sostenibilidad se encuentra alineado con la materialidad



Nuestra estrategia de sostenibilidad es una mirada transversal que va desde adentro hacia afuera de la Organización, la cual ha sido validada con los grupos de interés a través del ejercicio de doble materialidad. A su vez, esta se alimenta y regenera con las oportunidades de mejora, a través de un ejercicio constante para retornos. En este sentido, buscamos fortalecer nuestras estrategias de comunicación a todo nivel, para que nuestras acciones sean visibles a muchos ecosistemas. Para conocer nuestros valores y principios, haz clic aquí:

<https://carvajal.com/compromiso-etico/ en Valores/ Principios y políticas> 

GESTIÓN DE LA REPUTACIÓN

En Carvajal, *Reputación* se incorpora como un eje clave en nuestra estrategia, la cual es entendida como el conjunto de percepciones que los diversos grupos de interés, tanto internos como externos, tienen de la

empresa. Además, representa la capacidad de nuestra Organización para generar valor a dichos grupos.

En los últimos años, la importancia de la reputación corporativa se ha vuelto crucial para las organizaciones, ya que se evidencia que de ella depende en gran medida su valor en el mercado. Esta afirmación es respaldada por el estudio realizado por Weber Shandwick

Reputación Corporativa representa el

63%
del valor de mercado de una empresa.



en 2020, titulado “El estado de la reputación corporativa”, en el que se establece que la reputación representa el 63 % del valor de mercado de una empresa.

En este sentido, cuidar, gestionar y anticipar los riesgos que puedan afectarla se convierte en un elemento que debe ser priorizado en nuestra Organización. Para dar respuesta a esta necesidad, **este año se creó la Gerencia de Asuntos Corporativos**, encargada de velar por ella de manera responsable y eficiente, a través de cuatro líneas de acción:

- Gestión de relacionamiento
- Gestión de riesgo reputacional
- Gestión de comunicación corporativa (externa)
- Gestión de Marca

El enfoque de la Gestión de riesgo reputacional, específicamente, busca crear conciencia dentro de Carvajal sobre los posibles riesgos a los que estamos expuestos, para poder gestionarlos y avanzar en el fortalecimiento de la confianza. En este punto, se establece una metodología que consta de:

- La elaboración de un mapa de identificación de riesgos estratégicos y operativos.
- Un esquema de control de vulnerabilidades, gestión de supervisión y monitoreo constante.
- Un plan de gestión de crisis.
- La generación de un plan de mitigación del riesgo en colaboración con el área de Control Interno.

En 2024 continuaremos fortaleciendo el cuidado de la reputación de nuestra Organización, mediante la implementación de la metodología y gestión de este pilar estratégico, pues la reputación es un activo que genera valor en el presente y debe proyectarse hacia el futuro.

MATERIALIDAD

En línea con la mirada transversal de nuestra estrategia de sostenibilidad como Compañía hacia adentro y hacia afuera de la Organización, realizamos un ejercicio que nos permitió contemplar los asuntos que influyen en el valor de la empresa (materialidad financiera), como riesgos y oportunidades; y asuntos que afectan o podrían afectar la economía, el medio ambiente y las personas (materialidad de impacto). A continuación, describimos cronológicamente ese doble enfoque realizado para nuestra materialidad:

1. En 2022 avanzamos en pro de este ejercicio, iniciando con la ejecución del análisis de

materialidad para tres (3) sociedades del grupo (Carvajal Pulpa y Papel, Carvajal Tecnología y Servicios y Américas BPS), a través de las cuales pudimos interactuar con más de sesenta (60) personas, entre colaboradores, clientes, proveedores, aliados, entes regulatorios, accionistas, directivos, gremios, asociaciones y comunidades. De esta manera, pudimos alinear las expectativas de estos grupos de interés con las prioridades estratégicas de la Organización, enfocados en los impactos que, derivado de nuestra operación, generamos hacia el entorno y la sociedad. Los pasos metodológicos que recorrimos fueron:

Metodología Análisis de materialidad

1

Definiciones iniciales

- Objetivos
- Alcance
- Hitos clave

2

Marcos de referencia

- GRI
- SASB
- IR
- DJSI

3

Identificación de temas

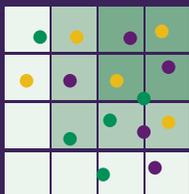
- Marcos internacionales
- Marcos industria
- Documentos internos
- Referentes

4

Identificación de grupos de interés

- Identificación
- Ponderación

8



Relevancia para los grupos de interés

Relevancia para el negocio

7

Validación

- Equipo de sostenibilidad
- Comité Ejecutivo

6

Priorización

- Calificación de asuntos
- Elaboración de la matriz
- Decisión de corte de relevancia

5

Consultas

- Talleres
- Entrevistas
- Encuestas



- Finalizando 2023 e inicios de 2024 logramos consolidar un ejercicio de evaluación que nos permitió medir los posibles riesgos y oportunidades derivados de nuestros asuntos materiales (doble materialidad) identificados, que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y/o el desempeño financiero de la Compañía.

Para ello, consultamos con todos los directivos de la Organización respecto a la importancia y posible afectación positiva/negativa, real o potencial en materia reputacional, de cumplimiento, operacional y financiera que pudieran tener estos asuntos. Los pasos metodológicos que recorrimos fueron:

ETAPA 1

Investigación y referenciamiento en profundidad de empresas referentes del sector o similares a la Organización, marcos internacionales y sectoriales, y la documentación interna que nos permitiera identificar riesgos y oportunidades.



ETAPA 2

Presentación de los riesgos y/u oportunidades identificadas en el ejercicio de referenciamiento para que, unida a su visión del negocio, tenga una visual integral del asunto material.

ETAPA 3

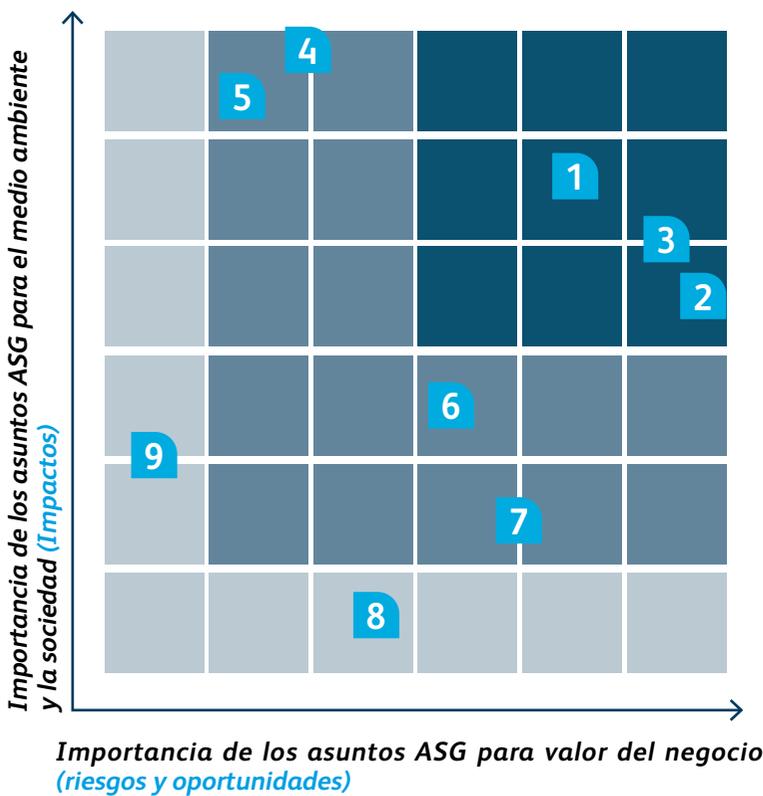
Calificación, de manera individual, de cada asunto material. Calificando por el riesgo/oportunidad reputacional, financiero, operacional y de cumplimiento que representaría la gestión de asunto.



(3-2) Los resultados de ambos ejercicios se presentan a continuación:

- Logramos consolidar los asuntos materiales relevantes para la Organización Carvajal, en complemento con el ejercicio de materialidad que se ejecutó en 2022 para varias de nuestras unidades de negocio. Si bien en 2022 se habían

reportado 8 asuntos materiales, en la actualidad tuvimos una variación y declaramos explícitamente un asunto material adicional, logrando la consolidación en 9 asuntos materiales. En este ejercicio nos acompañó la firma experta en temas de sostenibilidad denominada conTREEbute. El resultado fue el siguiente:



Temas materiales

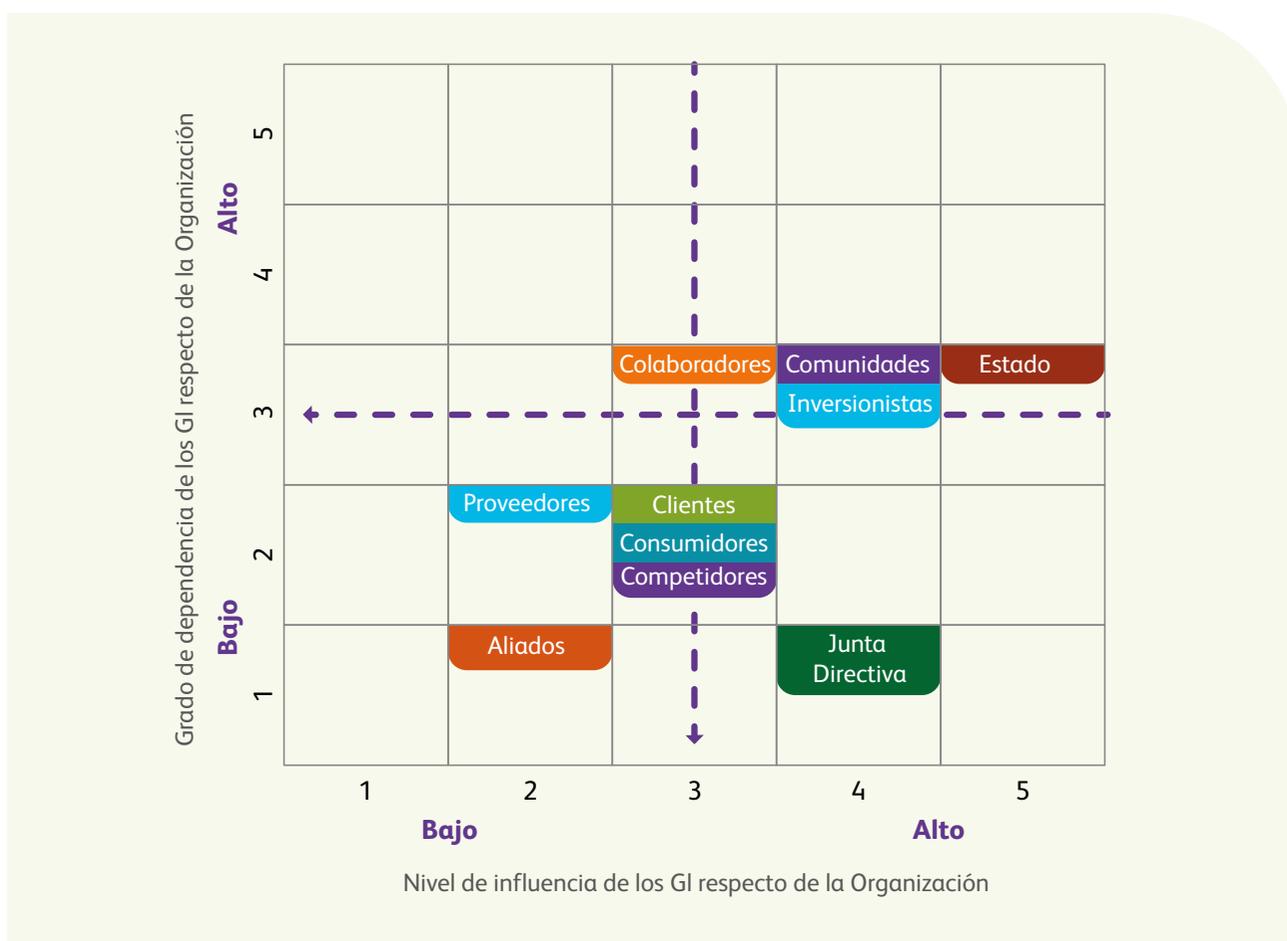
1. Ciberseguridad y seguridad de la información
2. Gestión ambiental empresarial + cambio climático
3. Economía circular y empaques
4. Cultura organizacional, compromiso, salud y seguridad
5. Creación de valor, transformación e innovación
6. Ética y cumplimiento
7. Desarrollo de comunidades
8. Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible
9. Gobierno Corporativo

A lo largo del presente informe estaremos desarrollando en profundidad cada uno de los asuntos mencionados, dando muestra de nuestra gestión, hitos, logros, retos y otros elementos relacionados, que permitan a nuestros grupos de interés conocer cómo nuestra estrategia de sostenibilidad permea nuestro actuar, haciendo las cosas bien.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29) Nuestros grupos de interés son todos aquellos grupos que pueden verse afectados como resultado de las actividades realizadas en nuestro negocio. Para su clasificación se contrastó el nivel de dependencia frente al nivel de influencia que tienen con la Organización. A continuación, se muestra la gráfica obtenida:



Nuestro relacionamiento con los grupos de interés tiene su punto de partida en nuestro propósito superior de impulsar el desarrollo económico y social, haciendo las cosas bien.

La comunicación responsable y transparente hace parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, la cual es nuestra clave para interactuar con los grupos de interés de la Organización. Lo anterior, apalancado por nuestros valores corporativos, las cuatro



capacidades (desarrollo sostenible, creación de valor, talento con compromiso y transformación e innovación), el actuar ético, la política de sostenibilidad y ambiental y la de derechos humanos son nuestros marcos de referencia para relacionarnos con los grupos de interés. Las relaciones responsables, transparentes, armónicas y de confianza son claves para la continuidad del negocio y el cumplimiento de nuestros objetivos sociales, ambientales y de gobierno que nos hemos planteado como Organización.

Canales de comunicación

El propósito del relacionamiento con nuestros grupos de interés parte de construir diálogos y canales de comunicación en doble vía, que permitan impulsar nuestro propósito superior y crear interacciones de valor que fortalezcan nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestra incidencia en las regiones donde operamos.

En la Organización, nuestro propósito superior está inscrito en el ADN de cada uno de los colaboradores, el cual da vida al modelo de relacionamiento con nuestros grupos de interés, impulsado por crear oportunidades de valor, afianzadas en relaciones de confianza y transparentes.

En Carvajal, entendemos que el relacionamiento con nuestros grupos de interés es un compromiso de todos los colaboradores, por tanto, sus percepciones e intereses son pilares fundamentales para el cumplimiento de la estrategia. La participación con

Nuestro propósito superior está inscrito en el ADN de cada uno de los colaboradores.



nuestros grupos de interés se enfoca en impulsar relaciones que promuevan y mantengan conversaciones significativas y de confianza que generen valor para todos. Durante 2023, fomentamos espacios de diálogos con nuestros grupos de interés, a partir de algunas iniciativas como:

- **“Un café con el presidente”:** Esta iniciativa permite que nuestro presidente y líderes interactúen periódicamente con nuestros colaboradores, para discutir temas relevantes para la Organización, atender sus inquietudes, minimizar la incertidumbre y recibir retroalimentación directa por parte de ellos.

En 2023 realizamos 3 jornadas de esta iniciativa y contamos con la participación de aproximadamente **6.000 colaboradores** de todas las geografías y niveles jerárquicos.

- **“Un café sostenible”:** Esta iniciativa permite que se socialice con los colaboradores de la Organización, el desarrollo de las acciones ejecutadas, resultados en el cumplimiento de metas en relación con nuestra estrategia de sostenibilidad y las dificultades y desviaciones que se han generado. Con este espacio promovemos la integración de nuestra estrategia de sostenibilidad al interior de la Organización y apropiación por parte de nuestros colaboradores.

En 2023 realizamos 1 jornada de esta iniciativa y contamos con la participación de aproximadamente **2.000 colaboradores** de todas las geografías y niveles jerárquicos.

- **Primer “Encuentro de proveedores sostenibles”:** Esta iniciativa busca vincular la sostenibilidad en nuestra cadena de abastecimiento. En este encuentro se socializó la estrategia de sostenibilidad de la Organización y se expusieron temas relevantes en materia de sostenibilidad orientados al pilar de gobierno, como derechos humanos, lavado de activos, transparencia, entre otros, para construir aprendizajes en conjunto que promuevan el desarrollo de nuestros proveedores. Nuestro compromiso con los proveedores y acreedores parte de que son actores clave en la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

En este espacio participaron aproximadamente **197 proveedores nacionales y del exterior.**

- **Primer encuentro “Conversaciones con Propósito”:** Un espacio liderado por nuestro presidente, Pedro Felipe Carvajal, dirigido a nuestros grupos de interés externos, donde también participaron algunos colaboradores. En él se conversó acerca de la importancia de tener un propósito y se compartieron experiencias de líderes sociales que impactan en sus territorios y que desde su historia son inspiración y modelo para inspirar a otros de tal manera que se movilicen a seguir construyendo país.

En este espacio contamos con **150 participantes.**

NUESTRO CAMINO HACIA LA SOSTENIBILIDAD: LOGROS, AVANCES Y RETOS

Actualmente están surgiendo propuestas normativas relacionadas con el reporte de sostenibilidad a escala global. Diversas regiones están diseñando sus propias clasificaciones para las finanzas sostenibles. Además, una variedad de regulaciones incluye aspectos como gravámenes al carbono, responsabilidad en las cadenas de suministro, gestión de residuos, economía circular y otros aspectos relevantes.

El panorama regulatorio está experimentando una transformación significativa en términos de sostenibilidad. Las políticas gubernamentales, en respuesta a los compromisos internacionales para promover la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, están convergiendo con el cambio en las expectativas de los consumidores. Este cambio impulsa la creación de nuevas regulaciones y la aplicación obligatoria de marcos/estándares relacionados con aspectos ASG. Como son:

- Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS) S1 y S2, que implican la divulgación de información en los reportes financieros de las compañías asociados a riesgos y oportunidades en temas de sostenibilidad, aplicando los criterios de materialidad y doble materialidad, además de la revelación de información vinculada al cambio climático mediante la identificación y cuantificación de riesgos climáticos, asociados con el marco TCFD.



El panorama regulatorio está experimentando una transformación significativa en términos de sostenibilidad.

- La Circular Externa 031 de 2021, emitida por la Superintendencia Financiera de Colombia, exige a diferentes empresas vigiladas, la divulgación de información vinculada a los riesgos ASG y al cambio climático en sus operaciones. Esto se lleva a cabo aplicando un ejercicio de materialidad financiera, la aplicación del marco TCFD y el estándar SASB.
- Recientemente, la Superintendencia de Sociedades de Colombia lanzó una modificación de la Circular Básica Jurídica - Capítulo XV. Esta modificación propone recomendaciones para que las empresas colombianas establezcan programas de sostenibilidad, que incluyen la elaboración de informes basados en marcos internacionales, como IFRS, GRI o SASB, y actuar con la debida diligencia en asuntos ASG.

En la Organización Carvajal hemos tomado medidas proactivas para anticiparnos e iniciar la adopción de las nuevas regulaciones y marcos emergentes en materia de sostenibilidad, que empezarán a regir en los próximos años para nuestras operaciones. Con el objetivo de garantizar una transición efectiva, hemos implementado diversas acciones desde nuestra estrategia orientada hacia la sostenibilidad que nos permiten avanzar en la mencionada transición:

En 2023 nos comprometimos a implementar acciones enmarcadas en el cuidado de la biodiversidad, para evaluar, minimizar, restaurar y compensar (cuando sea necesario) posibles impactos sobre los entornos naturales, priorizando la implementación de soluciones basadas en la naturaleza. Nuestros esfuerzos en la conservación de la biodiversidad, entendida como la diversidad de vida, está orientada en cuatro focos:

- Economía circular
- Influencia en comportamientos
- Actuar ambiental empresarial
- Adaptación climática

Ratificamos nuestro compromiso frente a la preservación de la naturaleza y nuestra posición como actores clave para la construcción de alianzas que permitan generar un impacto significativo frente al cuidado de la biodiversidad. Nuestra política de biodiversidad fue aprobada por la Junta Directiva. Ver política de biodiversidad: <https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2023/12/Politica-de-Biodiversidad.pdf> 

Nuestro equipo de Contabilidad Corporativo está entendiendo las nuevas exigencias regulatorias que impactarán los estados financieros, ajustando procedimientos de reporte y de información financiera, generando planes de acción para dar cumplimiento

a los nuevos marcos regulatorios, en especial, los requerimientos de las IFRS S1 y S2 para todas las regiones en las que opera la Organización. Esto se está llevando a cabo en colaboración con los equipos de sostenibilidad y jurídicos, con el fin de asegurar una integración efectiva de estrategias financieras y sostenibles.

Por último, ajustamos la materialidad corporativa de la Organización Carvajal a las exigencias de la doble materialidad, lo que nos permite dar respuesta a la Circular Externa 031 de 2021, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia, específicamente para la sociedad Carvajal S.A. (Holding), catalogada como un emisor tipo “C” por emisión de bonos.

Ejercicios de materialidad

Hemos realizado ejercicios de materialidad para identificar y priorizar los aspectos ASG más relevantes para la Organización, para lo cual se tuvieron en cuenta algunas de sus unidades de negocio (Carvajal Empaques, Carvajal Pulpa y Papel, Américas BPS y Carvajal Tecnología y Servicios) y sus partes interesadas. Esta evaluación nos permite enfocar nuestros esfuerzos en áreas que impactan a la Organización y sus grupos de interés.

Afrontaremos el reto adicional de ajustar, a partir de 2024, estos estudios de materialidad a ejercicios de doble materialidad, considerando no solo el impacto que la Organización tiene en el entorno, sino también la influencia del entorno en ella, desde un enfoque financiero. Lo anterior nos permitirá avanzar en la integración de la IFRS S1 y la Circular Externa 031 de 2021.

Adopción del Marco GRI (Global Reporting Initiative)

Venimos adoptando y aplicando las directrices del GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad y desplegar la estrategia de sostenibilidad de la Organización Carvajal y sus unidades de negocio.



GRI nos permite comunicar de manera efectiva y transparente nuestras prácticas y desempeño en temas ASG. Además, para reforzar la fiabilidad de nuestros reportes, estos son sometidos a verificación por parte de un tercero externo acreditado: Icontec.

La verificación independiente y debida diligencia garantiza la precisión y la fiabilidad de la información presentada en nuestros informes, lo cual proporciona confianza a nuestras partes interesadas sobre nuestros compromisos y logros en sostenibilidad, preparando a la Organización para responder a las exigencias normativas contenidas en el proyecto de modificación a la Circular Básica Jurídica propuesta por la Superintendencia de Sociedades de Colombia, que incluye la obligatoriedad de contar con un reporte de sostenibilidad elaborado a través de un estándar internacional, con el fin de dar cuenta de la realidad de las prácticas empresariales relacionadas con asuntos ASG y contar con un sistema de debida diligencia.

Implementación del Marco TCFD (Task Force on Climate - related Financial Disclosures)

Avanzamos en la implementación de nuestra estrategia climática, específicamente en la incorporación del marco TCFD, el cual nos permitió identificar y priorizar los riesgos relacionados con el cambio climático en nuestras operaciones de Carvajal Empaques Colombia y Carvajal Pulpa y Papel Colombia.

Dicha identificación se logró haciendo uso de escenarios climáticos definidos como marcos reconocidos a escala mundial, tales como NGFS y WBCSD. De este proceso, se priorizaron ocho riesgos para cada una de las operaciones mencionadas, de las cuales también se identificaron algunos que tienen especial incidencia o impacto en la biodiversidad. Los escenarios climáticos sobre los que se ha realizado el ejercicio de incorporación del marco TCFD fueron Net Zero, Below 2C y Current Policies 3C.

Se priorizaron ocho riesgos climáticos para cada una de las operaciones, entre ellos se encuentran: fenómenos climáticos extremos (sequías, inundaciones, aumento de olas de calor, introducción de regulaciones relacionadas con el cambio climático, desabastecimiento de combustibles fósiles por desestimulación de los estados en su uso como materia prima y energéticos en las plantas de producción, entre otros).

El ejercicio de identificación y priorización de los riesgos climáticos se realizó con un equipo de todos los negocios, entre ellos, sostenibilidad, riesgos, financiero, jurídico y seguros.

A la fecha, nos encontramos en la etapa de cuantificación financiera de los riesgos priorizados para cada una de las operaciones donde se realiza el modelo y los escenarios. Posteriormente, avanzaremos en definir acciones para mitigar los impactos modelados en cada uno de los escenarios, y establecer una gobernanza para realizar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones definidas para mitigar los riesgos. La implementación del marco lo hemos efectuado en compañía de nuestro consultor externo Ecoacciones.

Para 2024 esperamos publicar nuestro primer reporte TCFD, en el cual revelaremos más información relacionada con nuestros avances en la estrategia y gestión climática de la Organización Carvajal.



La adopción de este marco nos permite avanzar en la transición al cumplimiento de la IFRS S2, que obliga la revelación de riesgos y oportunidades asociadas con el cambio climático y el cumplimiento de las exigencias emitidas en la Circular externa 031 de 2021, expedida por la Superintendencia Financiera de Colombia, que plantea la implementación del marco TCFD, que si bien es voluntario para los emisores catalogados tipo “C” para 2024, nos preparará para su integración a los reportes financieros.

Medición de inventarios de gases de efecto invernadero (GEI) bajo el protocolo GHG

Hemos llevado a cabo la medición de nuestros inventarios de gases de efecto invernadero, tomando como año base 2019 y adoptando el GHG Protocol como marco de referencia.

Esta medición nos permite evaluar y comprender nuestro impacto en términos de emisiones (nuestros inventarios de gases de efecto invernadero son verificados y certificados por un tercero externo).

Estas mediciones, en conjunto con la identificación de riesgos climáticos y su cuantificación a través del marco TCFD, nos permite definir y gestionar oportunamente la adaptación climática, al igual que avanzar en la transición en la integración de la IFRS S2 en los reportes financieros de la Organización Carvajal y sus unidades de negocio.

Creación de Vicepresidencia de Sostenibilidad y Economía Circular

Desde 2020 se definió la creación de la Vicepresidencia de Sostenibilidad y Economía Circular, encargada de definir e implementar la estrategia de sostenibilidad en todas las unidades de negocio de la Organización Carvajal.

Hemos declarado nuestros compromisos a 2030 y establecido un esquema de seguimiento y monitoreo de los avances, a través del Comité Corporativo de Sostenibilidad y el Comité de Nombramientos, Remuneración y Gobierno, adscritos a la Junta Directiva central.

Adicionalmente, en cada una de nuestras unidades de negocio, hemos designado líderes especializados en sostenibilidad, quienes tienen la responsabilidad de implementar iniciativas específicas, asegurar la integración de prácticas sostenibles en las operaciones diarias y motivar a los equipos hacia objetivos sostenibles.

Lo anterior nos permite estar preparados para dar cumplimiento a exigencias regulatorias asociadas a la designación de una persona responsable de garantizar la ejecución y verificación del programa de sostenibilidad, tal y como lo pretende integrar la Superintendencia de Sociedades de Colombia en la propuesta de modificación de la Circular Básica Jurídica - Capítulo XV.

Es relevante destacar que la transición hacia nuevas regulaciones en sostenibilidad presenta tres riesgos significativos:

- La interpretación de los requisitos de estas regulaciones y la diversidad de normativas pueden

generar confusión entre qué estándares específicos se deben seguir. Esta ambigüedad podría resultar en prácticas inconsistentes o erróneas en los esfuerzos por cumplir con las regulaciones.

- El tiempo necesario para ajustarse e implementar estos cambios representa un desafío considerable. Las empresas podrían enfrentar dificultades para adaptar sus operaciones, procesos y modelos de negocio en los plazos establecidos, especialmente si se requieren ajustes complejos o inversiones significativas en infraestructura, tecnología o capacitación.
- La falta de coordinación entre entidades y autoridades gubernamentales que exigen la divulgación de información relacionada con la sostenibilidad. Esta falta de alineación puede obligar a generar y reportar información sobre sostenibilidad en múltiples marcos y formatos, aumentando la carga administrativa y generando potencialmente datos contradictorios o redundantes.



Estos riesgos pueden generar ineficiencias operativas, costos adicionales y una carga administrativa considerable, dificultando así la capacidad para cumplir de manera efectiva con las nuevas regulaciones de sostenibilidad.

Por último, reafirmamos nuestro compromiso no solo con la adopción proactiva de prácticas empresariales sostenibles, sino también con la anticipación y la protección de nuestra Organización ante posibles riesgos regulatorios.

Entendemos la importancia de comprender a fondo las regulaciones emergentes, por lo que continuaremos examinándolas detenidamente para aplicarlas de forma efectiva. Esto nos permitirá abordar de manera proactiva los desafíos que puedan surgir, a fin de asegurar la adaptación adecuada de estas nuevas exigencias legales. Nuestro objetivo es generar valor a largo plazo a nuestros grupos de interés.

NUESTRAS METAS DE SOSTENIBILIDAD

Presentamos nuestras metas estratégicas de sostenibilidad, diseñadas para abordar los desafíos de la Organización a 2030:



Ambiental

Cuidamos de los recursos, conscientes de los límites planetarios:



A 2030, reducción intensidad de emisiones (Alcance 1 y 2)
50% tCO₂e/año



A 2030, reducir el uso del carbón en **15%** en los procesos productivos de las plantas de fabricación de papel.



A 2030, el **45%** de los residuos sólidos industriales (RSI) generados en la fabricación de papel se incorporen a otra cadena de valor.

A 2030, transformaremos más de **65.000 toneladas de PET** y otras poliolefinas, reciclando posconsumo para fabricación de nuevos empaques para alimentos y/u otras cadenas de transformación.



Social – Colaboradores

Una cultura de cuidado que se construye desde la inclusión, la diversidad, la prevención y la promoción de entornos seguros para todos los colaboradores y contratistas.



Género



34% \triangle 17,6% 47%
2020 2030

Representación femenina en nivel 3+

Seguridad en las operaciones



2,10 ∇ 43% 0,9
2020 2030

Tasa frecuencia de accidentalidad (eventos sucedidos por cada 100 personas)



Social – Comunidad

Índice desempeño social.



2020 el **80% IDS**

Intervención social a beneficiarios para promover transformaciones en sus vidas a

2030 el **100% IDS**

700.000 personas a 2025 y

1,7 millones de personas a 2030



Innovación

Apuestas de transformación desde la acción.



2020 el **44%**  2030 el **80%**
81%

de la facturación del sector Papel y Empaques (C. Educación, Propal, C. Empaques) provendrá de un portafolio de productos fabricados con materiales de fuentes renovables.



A 2030, reducir el consumo de agua por tonelada de papel de bagazo de caña fabricado en **10%** línea base a 2019 106,5 m³/t papel.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los ODS que la Organización Carvajal impacta con la estrategia de sostenibilidad son los siguientes:



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Si quieres conocer más acerca de nuestros proyectos, de cara a nuestra estrategia de sostenibilidad y su relación con los ODS, escanea este QR o haz clic aquí:

<https://www.carvajal.com/sostenibilidad/programas/> 



Marco de



ACTUACIÓN





GOBIERNO CORPORATIVO

GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 3-3

| | | |
|---|--|---|
| <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>  | <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>  | <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>  |
|---|--|---|

Durante más de un siglo, nuestra filosofía empresarial se ha basado en la implementación de una adecuada estructura de gobierno corporativo en todas las etapas de la operación. Esto se refleja en la incorporación de la estrategia organizacional, en el equipo de trabajo y en los principios y políticas del Grupo, lo que garantiza la consistencia y coherencia entre los diferentes aspectos estratégicos dentro de la Compañía.

Nuestro modelo de gobierno corporativo se enfoca en fomentar vínculos sólidos entre los diversos órganos de gobierno, con el propósito de proteger los intereses de nuestros accionistas e inversionistas, impulsar la participación, la transparencia y la comunicación en la toma de decisiones de la empresa, promoviendo así un crecimiento sostenible en el corto y largo plazo.

Nuestra filosofía empresarial se ha basado en la implementación de una adecuada estructura de gobierno corporativo en todas las etapas de la operación.

Establecemos lineamientos fundamentales para estructurar, guiar y supervisar las responsabilidades en todos los niveles de la Organización, lo que deriva en:

- Mecanismos acordes con nuestro modelo de gobierno corporativo, para elegir a los miembros de los órganos de gobierno de la Compañía y sus subsidiarias, así como de la Alta Dirección, para seleccionar el talento idóneo y así complementar de forma diversa la mirada experta que demanda la Organización.
- Implementación de controles cruzados bajo el esquema de un sistema de pesos y contrapesos entre los órganos e instancias corporativas, que salvaguardan la independencia y supervisión de todos aquellos involucrados en el gobierno de la Compañía.
- Implementación de normas internas y procedimientos que garantizan la divulgación de información precisa, veraz y transparente de la Organización.
- Supervisión de diversos aspectos de la Compañía mediante una distribución en órganos independientes, segmentación de responsabilidades en áreas específicas, como sostenibilidad, remuneración, gobierno, auditoría, transformación, riesgos, entre otras.

La adecuada gestión de nuestro sistema de gobierno corporativo facilita la implementación efectiva de controles internos, tales como:

- Cumplimiento de la divulgación de información financiera exigida por la Superintendencia Financiera de Colombia, a través del mecanismo de información relevante.

- Composición adecuada de los órganos de gobierno de las compañías que integran el Grupo Carvajal, acorde con su materialidad y sus necesidades, que nos permitan ejercer un liderazgo estratégico como Grupo empresarial.
- La gestión oportuna y transparente de los conflictos de interés que surjan en la operación, mediante los mecanismos dispuestos para ello por la ley vigente y desarrollados por las normas de gobierno corporativo.
- La adopción de una estructura de gobierno corporativo que garantiza los derechos de los accionistas, proveedores, acreedores, mercado de valores y comunidades aledañas, generando relaciones de confianza con todos sus grupos de interés.

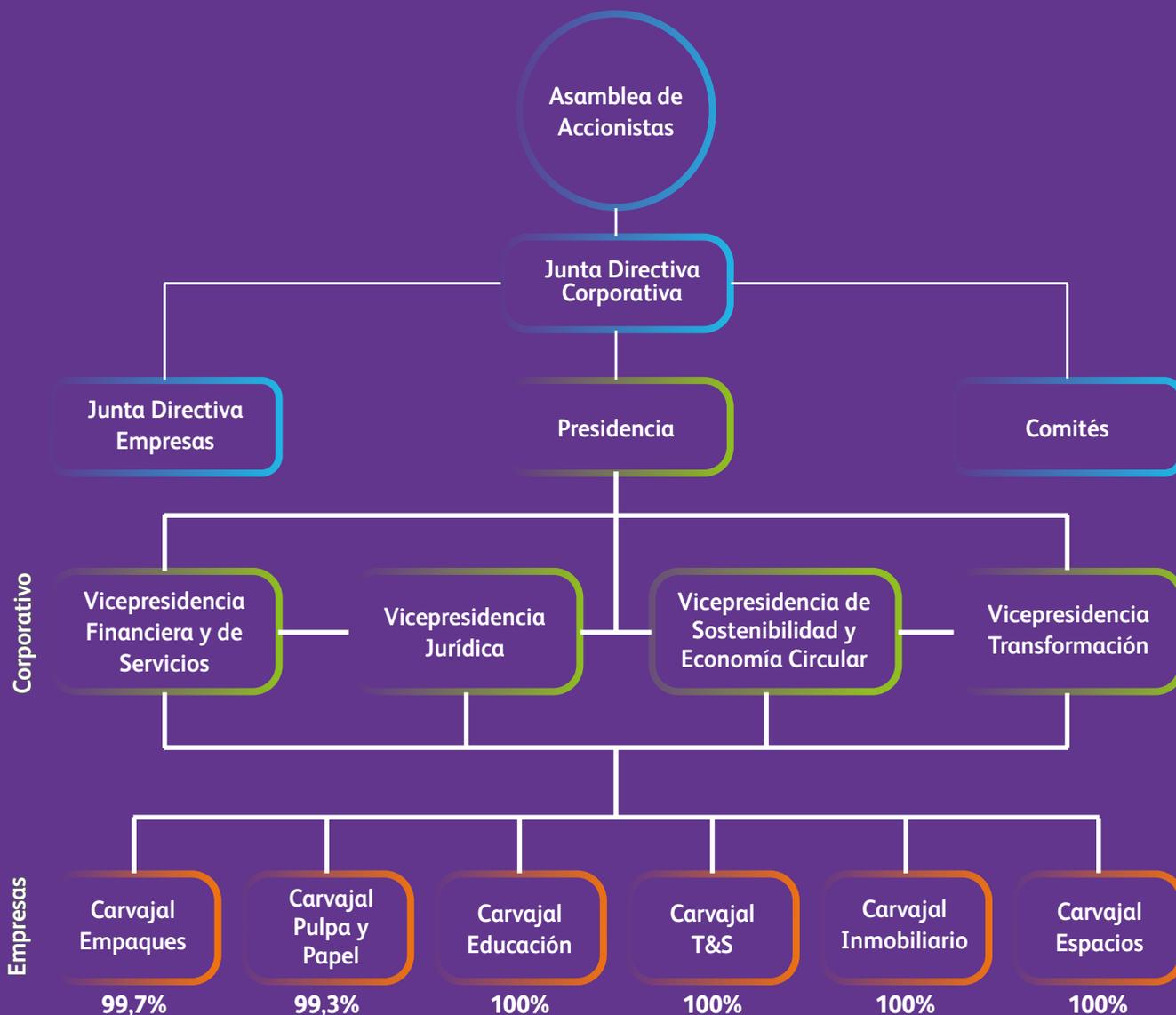
Por otro lado, los efectos adversos de la ausencia de una gestión del gobierno corporativo en nuestra Organización podría generar:

- Concentración del poder en cargos de alto rango corporativo que perjudique los procesos de toma de decisiones y las deliberaciones.
- Falta de transparencia en la revelación de la información financiera, así como afectación de la trayectoria de generación de la información en todas sus etapas.



Estructura del Gobierno Corporativo

(2-9, 2-10)



En el informe de gestión sección Informe Gobierno Corporativo se encuentra la información requerida en este capítulo. Para conocer el detalle usar el link:

<https://www.carvajal.com/inversionistas/informacion-financiera/>



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI: 2-15, 2-26; 2-16; 2-23, 205-1; 205-2; 205-3; 206-1; 3-3



En la Organización Carvajal basamos nuestro comportamiento en principios éticos. Estos influyen en nuestra forma de trabajar, en las decisiones que tomamos y en todo nuestro proceso de producción, fortaleciendo nuestra estrategia empresarial.

En nuestra Organización nos comprometemos a actuar con integridad en todos los niveles, desde colaboradores hasta proveedores, cumpliendo estrictamente con la ley y manteniendo nuestros valores corporativos en la búsqueda de objetivos estratégicos. La ética y el cumplimiento normativo son fundamentales para generar confianza en nuestros grupos de interés, impulsar el desarrollo integral de nuestras operaciones, fortalecer nuestro gobierno corporativo y construir una reputación empresarial sólida que nos hace referentes en el mercado.

(2-23) En Carvajal contamos con lineamientos corporativos que enmarcan nuestro comportamiento respecto a:

- | | | | |
|---|---|---|---|
|  | 1. Ética |  | 6. Protección de datos personales |
|  | 2. Cumplimiento |  | 7. Mecanismos de denuncias |
|  | 3. Prevención de lavado de activos |  | 8. Programas de capacitación a colaboradores |
|  | 4. Competencia leal |  | 9. Divulgación a los grupos de interés |
|  | 5. Anticorrupción | | |



Conoce más de nuestro compromiso ético en:
<https://www.carvajal.com/compromiso-etico/>





La Organización Carvajal cuenta con un matriz de riesgos asociados al programa de ética y cumplimiento, que hace posible visualizar los controles y mitigación, lo cual facilita la gestión de posibles incidentes a los que estemos expuestos como Organización. Esta gestión busca minimizar el impacto en caso de que ocurran estos eventos y fortalecer la cultura de cumplimiento, además de potenciar la correcta implementación de las directrices éticas y de cumplimiento. Actualmente no se han presentado eventos de riesgos que generen un impacto negativo en la Organización.

Carvajal ha perdurado por más de 119 años, porque ha construido su filosofía empresarial en comunión permanente con todos sus grupos de interés a partir de sus principios y valores. Creemos firmemente que cuanto más profundos sean nuestros lazos de identidad frente a nuestra posición ética y la manera de hacer negocios, más intenso será el concepto de confianza que la sociedad le otorgará a nuestra Organización.

Dentro del programa de ética y cumplimiento de la Organización implementamos iniciativas que emanan de nuestra filosofía empresarial y nuestro deseo de desarrollar relaciones positivas con nuestras partes interesadas.

- Certificación anual Ciudadano Carvajal.
- Primer Encuentro de Proveedores Sostenibles.
- Semana de Riesgos, espacio de formación de la Organización dirigido a los colaboradores, con el fin de fortalecer la cultura de riesgos.

Como Organización, en 2023 participamos en espacios de relacionamiento especializados en temas de ética y cumplimiento, que potencian nuestro entendimiento y enriquecen nuestra postura institucional:

- Miembro del Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo.
- Miembro del Comité de Cumplimiento Empresarial Colombiano (2022).
- Miembro fundador de la Comunidad de diálogo y práctica empresarial sobre las problemáticas de anticorrupción (2022).

Estamos adheridos al Pacto Global desde 2010, lo que demuestra nuestra firme convicción con los compromisos adquiridos a partir de su suscripción en relación con la gestión ética de las empresas y su compromiso con la sostenibilidad corporativa.

Programa Ciudadano Carvajal

El programa Ciudadano Carvajal es una iniciativa en la que nos alineamos como colaboradores con lo que espera la Organización de cada uno, y así actuar siempre haciendo las cosas bien. Para lograrlo, nos certificamos realizando un curso virtual, que incluye conceptos y casos prácticos para evaluar conocimientos.

La esencia de Ciudadano Carvajal se basa en el actuar ético definido por la Organización desde hace muchos años. Este nos establece claramente las pautas éticas para hacer lo correcto y cumplir no solo con nuestros valores, sino también con nuestro propósito superior.

Para cumplir con las pautas éticas, tenemos tres grandes responsabilidades como ciudadanos conscientes:

1. Conocerlas.
2. Comprometernos a cumplirlas mediante el autocontrol, la autogestión y la autorregulación en nuestro día a día, actuando con ética, integridad, austeridad y transparencia.
3. Informar sobre aquellas conductas que vayan en contra de nuestra esencia, ya que entendemos que todo lo que hacemos tiene consecuencias para nosotros mismos o para nuestros grupos de interés, las cuales debemos asumir de manera responsable.

Ser ciudadano consciente nos hace construir una identidad que vivimos en el día a día y que hemos denominado Cultura Carvajal, que tiene como base el cumplimiento de los derechos humanos, una cultura que respeta la diversidad de cada uno de nuestros colaboradores, que es incluyente y equitativa y que evita todas aquellas situaciones que pueden representar un riesgo real para nuestra Organización. Para honrar esto,

hemos hecho énfasis en el proceso de certificación sobre nuestro compromiso, con las siguientes pautas éticas:

- Cumplimiento de la ley.
- Conflicto de intereses.
- Relaciones con grupos de interés.
- Manejo de la información.
- Uso y manejo de protección de activos.
- Uso de los recursos financieros de la Organización.
- Aceptación de regalos o favores.

Todas estas pautas fueron la base para abordar un proceso de certificación con sentido, permitiendo que 7.961 colaboradores reafirmaran su compromiso en relación con lo que se espera de su actuar ético.

El proceso de certificación como Ciudadano Carvajal se realizó a través de una plataforma e-learning que permitió cubrir el 99,69 % de la población objetivo.



*Look and feel de la plataforma de certificación – 2023

Conflictos de interés

(2-15) Cada año, los colaboradores de la Organización Carvajal, como parte del proceso de certificación como Ciudadanos Carvajal, deben reportar situaciones que pueden afrontar en desarrollo de su actividad profesional, cuando enfrenta sus intereses personales o los de personas relacionadas con él, con los de la Organización y resultan incompatibles.

Si un colaborador considera que tiene un conflicto de interés real o potencial, debe declararlo en el formato definido para tal fin y enviar a Talento Humano, área que estudiará la trascendencia del impedimento y tratará de lograr una solución.

Los tipos de conflicto de interés para Carvajal se describen a continuación:



Inversiones



Empleo externo



Participación en juntas directivas



Relaciones con terceros



Relaciones personales

(2-15) Durante 2023, 426 colaboradores reportaron potenciales conflictos de interés que se detallan a continuación por empresa y tipo de conflicto:

| Empresa | Contratación pública | Empleo externo | Inversiones | Participación en juntas directivas | Relaciones con terceros | Relaciones personales | Total |
|-------------------------------------|----------------------|----------------|-------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|------------|
| Carvajal Empaques | | 3 | 4 | | 7 | 198 | 212 |
| Carvajal Pulpa y Papel | | 6 | 3 | 2 | 4 | 87 | 102 |
| Carvajal Educación | | | | | 2 | 23 | 25 |
| Carvajal Tecnología y Servicios | 5 | 1 | | | | 18 | 24 |
| Carvajal Servicios Compartidos | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 11 | 22 |
| Carvajal Propiedades e Inversiones | 1 | 2 | | 2 | | 10 | 15 |
| Carvajal Pulpa y Papel Zona Franca | | | | | | 11 | 11 |
| Carvajal Espacios | | | | | | 10 | 10 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | | | | | | 4 | 4 |
| Alaga | | | | 1 | | | 1 |
| Total | 8 | 18 | 8 | 6 | 14 | 372 | 426 |

Las situaciones reportadas son analizadas por el Comité de Ética Corporativo para dar repuesta al colaborador sobre la posición de la Organización frente al conflicto reportado y, sobre todo, para encontrar soluciones. En el evento que sea requerido, se solicitan autorizaciones a la Asamblea General de Accionistas, de conformidad con la legislación aplicable.

Línea ética

(2-16; 2-26) Nuestros colaboradores son los mejores aliados en el proceso de fortalecimiento ético, ya que son ellos quienes mantienen intactos nuestros valores éticos, resistiéndose a las tentaciones, a pesar de las circunstancias que los rodean. Además, no siguen los falsos paradigmas de mantener el silencio para conservar sus empleos; por el contrario, abren las puertas para informar sin temor a represalias o castigos.

La actitud férrea de no dejarse tentar y definir como posición de la Empresa cero tolerancia a los comportamientos antiéticos, son el camino para fortalecer una cultura de transparencia y honestidad. La apuesta que venimos trabajando para promover la ética, los valores y la moral en la Organización se ha sostenido en la construcción de un entorno de confianza y respeto con todos nuestros grupos de interés.

La línea ética de Carvajal es un canal de denuncias seguro y anónimo para que colaboradores, proveedores, clientes, usuarios y partes interesadas, puedan reportar cualquier tipo de irregularidad o violación a las políticas internas de la Organización Carvajal o a 'Nuestro Actuar Ético', con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios y valores

de la Organización. Este canal de denuncias es administrado actualmente por la firma KPMG.

En 2023 se definieron las siguientes tipificaciones para reportar cualquier situación que afecte la ética de la Organización:

- Conflictos de interés
- Lavado de activos y financiación del terrorismo
- Uso indebido de la información
- Acoso sexual
- Corrupción o soborno
- Fraude o malversación de activos
- Acoso laboral
- Controversias internas
- Incumplimiento de las políticas corporativas o regulaciones externas
- Incumplimiento de la ley de desconexión laboral
- Discriminación

**Nuestros colaboradores
son los mejores aliados en el
proceso de fortalecimiento ético.**



Durante 2023 se recibieron 117 casos, discriminados de la siguiente manera:

| 117 casos reportados | | |
|--|-----|----|
| Prioridad | # | % |
| A. Crítico | 16 | 14 |
| B. Urgente | 101 | 86 |
| Empresas | # | % |
| Carvajal Empaques | 36 | 31 |
| ABPS | 31 | 26 |
| Carvajal Servicios | 12 | 10 |
| Carvajal Pulpa y Papel | 9 | 8 |
| Carvajal Educación | 9 | 8 |
| Carvajal Tecnología | 8 | 7 |
| Carvajal Espacios | 8 | 7 |
| Carvajal Soluciones | 2 | 2 |
| Carvajal Propiedades | 2 | 2 |
| Casos procedentes / no procedentes | # | % |
| No procedente | 65 | 56 |
| Procedente | 26 | 22 |
| No aplica | 23 | 20 |
| En investigación | 3 | 3 |
| Detalle casos procedentes | # | % |
| Controversias internas | 16 | 70 |
| Acoso laboral | 3 | 13 |
| Fraude o malversación de activos | 2 | 9 |
| Corrupción o soborno | 2 | 9 |
| Acoso sexual | 1 | 4 |
| PQR | 1 | 4 |
| Incumplimiento de las políticas corporativas o regulaciones externas | 1 | 4 |
| Estatus | # | % |
| Finalizado | 114 | 97 |
| En seguimiento | 3 | 3 |

| Fuente | # | % |
|--|-------------|----------|
| Línea telefónica | 4 | 3 |
| Correo electrónico | 4 | 3 |
| Web submission | 109 | 93 |
| Países | # | % |
| Colombia | 101 | 86 |
| México | 8 | 7 |
| El Salvador | 3 | 3 |
| Perú | 3 | 3 |
| Panamá | 1 | 1 |
| Estados Unidos | 1 | 1 |
| Tipificación | # | % |
| Controversias internas | 50 | 43 |
| Reporte sin información | 21 | 18 |
| Acoso laboral | 12 | 10 |
| Incumplimiento de las políticas corporativas o regulaciones externas | 7 | 6 |
| Conflicto de interés | 6 | 5 |
| Acoso sexual | 6 | 5 |
| Fraude o malversación de activos | 6 | 5 |
| PQR | 5 | 4 |
| Corrupción o soborno | 3 | 3 |
| Discriminación | 1 | 1 |
| Tiempo promedio cierre casos | Meta | |
| Total días de casos | 5.145 | |
| # Total de casos cerrados | 114 | |
| # Total de casos abiertos | 3 | |
| Tiempo promedio cierre casos (días) | 45 | |
| Prioridad A | 57 | 30 |
| Prioridad B | 42 | 30 |

En 2023 tuvimos 45 días en promedio para cerrar la investigación de los casos.

Sobre el indicador que valida si los casos recibidos fueron procedentes o no, una vez se culmina la investigación, en 2023, de los 117 casos recibidos, 65 resultaron no ser procedentes (55%), mientras que 26 casos (22%) dieron lugar a medidas concretas frente a los hechos denunciados. Se recibieron 23 casos, cuya información no permitió realizar la

investigación correspondiente, lo que equivale al 19,65% de los casos reportados. Al cierre de este informe, 3 casos (2,5%) continúan en fase de investigación. Colombia representa el 86% de los casos recibidos durante 2023, y las controversias internas representan el 43% de las tipificaciones reportadas.

Frente a 2022, en el periodo 2023 se registró una disminución del 18,75% en los casos recibidos, como se detalla a continuación:



| 2019 | |
|------------------|-----|
| 170 CASOS | |
| Prioridad | |
| A. Crítico | |
| B. Urgente | 4 |
| C. No urgente | 166 |
| Empresas | |
| ABPS | 11 |
| CT&S | 56 |
| Educación | 31 |
| Empaques | 60 |
| Corporativo | 5 |
| Propal | 6 |
| NN | 1 |
| Fuente | |
| Línea telefónica | 42 |
| Web submission | 128 |
| Estatus | |
| Cerrados | 170 |

| 2020 | |
|-------------------------|-----|
| 192 CASOS | |
| Prioridad | |
| A. Crítico | |
| B. Urgente | 4 |
| C. No urgente | 186 |
| Empresas | |
| ABPS | 40 |
| CT&S | 49 |
| Educación | 31 |
| Empaques | 57 |
| Corporativo | 3 |
| Propal | 1 |
| Servicios Compartidos | 1 |
| Soluciones Comunicación | 3 |
| Espacios | 7 |
| Fuente | |
| Línea telefónica | 45 |
| Web submission | 147 |
| Estatus | |
| Cerrados | 192 |

| 2021 | |
|-------------------------|-----|
| 114 CASOS | |
| Prioridad | |
| A. Crítico | 6 |
| B. Urgente | 108 |
| Empresas | |
| ABPS | 19 |
| CT&S | 25 |
| Educación | 8 |
| Empaques | 43 |
| Corporativo | 7 |
| Propal | 3 |
| Servicios Compartidos | 2 |
| Soluciones Comunicación | 5 |
| Espacios | 2 |
| Fuente | |
| Línea telefónica | 14 |
| Web submission | 100 |
| Estatus | |
| Cerrados | 114 |

| 2023 | |
|-------------------------|-----|
| 117 CASOS | |
| Prioridad | |
| A. Crítico | 16 |
| B. Urgente | 101 |
| Empresas | |
| ABPS | 31 |
| CT&S | 8 |
| Educación | 9 |
| Empaques | 36 |
| Corporativo | 2 |
| Propal | 9 |
| Servicios Compartidos | 12 |
| Soluciones Comunicación | 2 |
| Espacios | 8 |

| 2022 | |
|-------------------------|-----|
| 144 CASOS | |
| Prioridad | |
| A. Crítico | 13 |
| B. Urgente | 131 |
| Empresas | |
| ABPS | 46 |
| CT&S | 9 |
| Educación | 9 |
| Empaques | 41 |
| Corporativo | 4 |
| Propal | 5 |
| Servicios Compartidos | 14 |
| Soluciones Comunicación | 10 |
| Espacios | 4 |
| Fundación Carvajal | 2 |
| Fuente | |
| Línea telefónica | 3 |
| Web submission | 141 |
| Estatus | |
| Cerrados | 144 |
| Abiertos | 0 |

| Fuente | |
|--------------------|-----|
| Línea telefónica | 4 |
| Web submission | 109 |
| Correo electrónico | 4 |
| Estatus | |
| Cerrados | 114 |
| En seguimiento | 3 |

Los casos recibidos fueron analizados de acuerdo con los procedimientos de manejo ético, los principios y valores de Carvajal, estableciendo para cada situación un esquema de investigación con un equipo interdisciplinario que dependiendo de la situación involucró a presidentes/vicepresidentes, gerentes generales, gerente de Gestión Humana y área de Riesgos del país de origen de los casos reportados.

Gestión anticorrupción

(205-1)



**TRANSPARENCIA
POR COLOMBIA**

CAPÍTULO TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

En Carvajal nos unimos a iniciativas que promueven la transparencia y la integridad en los procesos empresariales.

Corporación Transparencia por Colombia presentó los resultados de la Medición de Gestión Empresarial de Riesgos de Corrupción (MGERC) 2023, una herramienta que evalúa cómo las empresas abordan la corrupción desde sus estructuras internas. Nuestra Organización, de forma voluntaria, participó junto a 16 empresas en esta medición, permitiendo a Transparencia medir y valorar nuestro progreso en la implementación de medidas internas que permitan contrarrestar la corrupción.

“Se reconoce el esfuerzo de las empresas en la implementación de los sistemas de denuncia de hechos de corrupción, pero se deben plantear oportunidades de mejora en la implementación de lineamientos para la protección al denunciante, puesto que es un tema que hasta ahora se encuentra en desarrollo por parte de las empresas”, indicaron en el reporte.

Seguimos comprometidos con nuestro propósito de seguir impulsando el desarrollo económico y social, haciendo las cosas bien

Lee más sobre los resultados de esta medición aquí: <https://lnkd.in/epJGe6> 

Como parte de nuestra política anticorrupción, la Organización Carvajal prohíbe de manera expresa el soborno, la extorsión, la concusión y el cohecho por dar u ofrecer, así como cualquier forma de abuso de poder encaminado a obtener un provecho ilícito, tanto de forma directa como indirecta, para todos nuestros colaboradores, mandatarios y otros intermediarios. Pueden consultar nuestra política anticorrupción en:

<https://www.carvajal.com/compromiso-etico/> 

Nuestro programa de ética y cumplimiento se centra en diversas iniciativas destinadas a fortalecer nuestra reputación corporativa y consolidar relaciones transparentes y de confianza con nuestros grupos de interés.

Exigimos a nuestros colaboradores y líderes comprometerse personalmente a actuar con integridad, transparencia y de acuerdo con nuestra filosofía empresarial.



Durante 2023, implementamos varias iniciativas clave:

- Recertificación anual del Ciudadano Carvajal.
- Primer Encuentro de Proveedores Sostenibles, donde se compartió la estrategia de sostenibilidad y los aspectos más relevantes.
- Cuarta semana de riesgos, una actividad formativa dirigida a los colaboradores para fortalecer la cultura de riesgos.
- Publicación del primer boletín de riesgos para informar sobre la gestión realizada en diferentes tipos de riesgos.
- Participación en la iniciativa de medición de gestión empresarial de riesgos de corrupción liderada por Transparencia por Colombia, con el objetivo de evaluar nuestro programa de cumplimiento.

Además, hemos participado en espacios especializados en ética y cumplimiento, como:

- Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo (miembros).
- Comité de Cumplimiento Empresarial Colombiano (miembros desde 2022).
- Comunidad de diálogo y práctica empresarial sobre problemáticas de anticorrupción (miembro fundador desde 2022).

Desde 2010, somos miembros del Pacto Global, lo que refleja nuestro compromiso con la gestión ética y la sostenibilidad corporativa. Contamos con una matriz de riesgos asociada al programa de ética y cumplimiento, para visualizar controles y mitigaciones, lo cual facilita la gestión de posibles incidentes y fortalece la cultura de cumplimiento. Durante 2023 no se materializaron eventos de riesgo que tuvieran un impacto negativo en la Organización.



En 2023, la Organización Carvajal se unió al programa “Hacia la integridad” – Red de Oficiales de cumplimiento de la UNODC, en alianza con Pacto Global Red Colombia y Alliance for Integrity.

(GRI 205-1). A continuación, presentamos los riesgos identificados en 2023 en los negocios, respecto a los procesos que se encuentran expuestos en términos de corrupción para 2024. Esperamos seguir fortaleciendo nuestros procesos de evaluación, comunicación y formación, en términos de anticorrupción, y efectuar las evaluaciones en todos nuestros negocios.

PROCESOS EVALUADOS EN TÉRMINOS DE CORRUPCIÓN Y FRAUDE

| Negocio | Año | Número de procesos identificados (mapa de procesos) | Número de procesos evaluados (matriz de cumplimiento) | Porcentaje de procesos evaluados |
|----------------------------|------|---|---|----------------------------------|
| Carvajal Pulpa y Papel | 2021 | 22 | 6 | 27% |
| | 2022 | 23 | 7 | 30% |
| | 2023 | 23 | 8 | 35% |
| Carvajal Empaques Colombia | 2021 | 28 | 6 | 21% |
| | 2022 | 28 | 5 | 18% |
| | 2023 | 14 | 8 | 57% |
| Carvajal Empaques México | 2023 | 13 | 4 | 31% |
| Carvajal Empaques Perú | 2021 | 15 | 10 | 66% |
| | 2022 | 12 | 7 | 58% |
| | 2023 | 13 | 7 | 54% |
| Carvajal Educación | 2021 | 13 | 6 | 43% |
| | 2022 | 13 | 6 | 43% |
| | 2023 | 14 | 6 | 43% |
| Carvajal Educación México | 2023 | 9 | 8 | 100% |

PROCESOS EVALUADOS EN TÉRMINOS DE CORRUPCIÓN Y FRAUDE

| Negocio | Año | Número de procesos identificados (mapa de procesos) | Número de procesos evaluados (matriz de cumplimiento) | Porcentaje de procesos evaluados |
|-------------------------------------|------|---|---|----------------------------------|
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 2021 | 9 | 5 | 56% |
| | 2022 | 9 | 5 | 56% |
| | 2023 | 9 | 6 | 67% |
| Carvajal Tecnología y Servicios | 2021 | 9 | 5 | 56% |
| | 2022 | 9 | 5 | 56% |
| | 2023 | 9 | 6 | 67% |
| Carvajal Espacios | 2021 | 10 | 7 | 70% |
| | 2022 | 10 | 6 | 60% |
| | 2023 | 21 | 7 | 33% |
| Carvajal Servicios Compartidos | 2021 | 0 | 0 | 0% |
| | 2022 | 5 | 5 | 100% |
| | 2023 | 11 | 3 | 27% |

(GRI 205-2). El número total y el porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y los procedimientos anticorrupción de la Organización, desglosados por categoría laboral y región.

COMUNICACIÓN EN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

| Negocio | Año | Número de colaboradores | Número de procesos evaluados (matriz de cumplimiento) | Porcentaje de procesos evaluados |
|----------------------------|------|-------------------------|---|----------------------------------|
| Carvajal Pulpa y Papel | 2021 | 242 | 415 | 58% |
| | 2022 | 269 | 873 | 100% |
| | 2023 | 269 | 838 | 100% |
| Carvajal Empaques Colombia | 2021 | 290 | 573 | 94% |
| | 2022 | 260 | 517 | 96% |
| | 2023 | 185 | 610 | 100% |
| Carvajal Empaques México | 2023 | 380 | 1576 | 97% |
| Carvajal Empaques Perú | 2021 | - | - | - |
| | 2022 | 245 | 1034 | 100% |
| | 2023 | 144 | 1327 | 100% |
| Carvajal Educación | 2021 | 180 | 231 | 100% |
| | 2022 | 231 | 472 | 100% |
| | 2023 | 248 | 162 | 98% |

COMUNICACIÓN EN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

| Negocio | Año | Número de colaboradores | Número de procesos evaluados (matriz de cumplimiento) | Porcentaje de procesos evaluados |
|-------------------------------------|------|-------------------------|---|----------------------------------|
| Carvajal Educación Ecuador | 2021 | 36 | 26 | 98% |
| | 2022 | 40 | 28 | 100% |
| | 2023 | 38 | 24 | 100% |
| Carvajal Educación México | 2023 | 76 | 209 | 100% |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 2021 | 81 | 73 | 100% |
| | 2022 | 76 | 68 | 100% |
| | 2023 | 80 | 62 | 100% |
| Carvajal Tecnología y Servicios | 662 | 423 | 100% | 56% |
| | 685 | 514 | 100% | 56% |
| | 700 | 192 | 100% | 67% |
| Carvajal Espacios | 2021 | 131 | 0 | 66% |
| | 2022 | 120 | 0 | 63% |
| | 2023 | 125 | 0 | 91% |
| Carvajal Servicios Compartidos | 2021 | 317 | 0 | 100% |
| | 2022 | 452 | 0 | 98% |
| | 2023 | 473 | 0 | 100% |

(GRI 205-2). El número total y el porcentaje de empleados que hayan recibido información sobre anticorrupción, desglosados por categoría laboral y región.

FORMACIÓN EN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

| Negocio | Año | Número de procesos identificados (mapa de procesos) | Número de procesos evaluados (matriz de cumplimiento) | Porcentaje de procesos evaluados |
|-------------------------------|------|---|---|----------------------------------|
| Carvajal Pulpa y Papel | 2021 | 131 | 0 | 12% |
| | 2022 | 269 | 873 | 100% |
| | 2023 | 269 | 838 | 100% |
| Carvajal Empaques Colombia | 2021 | 290 | 573 | 94% |
| | 2022 | 260 | 517 | 96% |
| | 2023 | 185 | 610 | 100% |
| Carvajal Empaques México | 2023 | 388 | 1664 | 100% |
| Carvajal Empaques El Salvador | 2023 | 89 | 454 | 99% |

FORMACIÓN EN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

| Negocio | Año | Número de procesos identificados (mapa de procesos) | Número de procesos evaluados (matriz de cumplimiento) | Porcentaje de procesos evaluados |
|-------------------------------------|------|---|---|----------------------------------|
| Carvajal Empaques Perú | 2021 | - | - | - |
| | 2022 | 245 | 1034 | 100% |
| | 2023 | 144 | 1327 | 100% |
| Carvajal Educación | 2021 | 175 | 231 | 99% |
| | 2022 | 229 | 463 | 98% |
| | 2023 | 248 | 162 | 98% |
| Carvajal Educación Ecuador | 2021 | 36 | 26 | 98% |
| | 2022 | 40 | 28 | 100% |
| | 2023 | Fatalidades | | |
| Carvajal Educación México | 2023 | 73 | 189 | 100% |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 2021 | 81 | 73 | 74% |
| | 2022 | 76 | 68 | 96% |
| | 2023 | 80 | 62 | 100% |
| Carvajal Tecnología y Servicios | 2021 | 662 | 423 | 90% |
| | 2022 | 685 | 514 | 96% |
| | 2023 | 700 | 192 | 100% |
| Carvajal Espacios | 2021 | 101 | 71 | 87% |
| | 2022 | 105 | 64 | 89% |
| | 2023 | 86 | 103 | 93% |
| Carvajal Servicios Compartidos | 2021 | 317 | 0 | 100% |
| | 2022 | 452 | 0 | 98% |
| | 2023 | 473 | 0 | 100% |

(GRI 205-3)

En 2023 no se presentaron casos de corrupción probados dentro de la Organización Carvajal.



(GRI 206-1)

Contamos con instrumentos orientadores que velan por el cumplimiento de la ley de competencia desleal:

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2024/03/CARTILLA-CUMPLIMIENTO-NORMAS-COMPETENCIA-VF-160818.pdf> 

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2024/03/CARTIL2.pdf> 

En 2023 no se presentaron demandas asociadas con competencia desleal y prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.





Retos y metas

Metas o proyectos a corto plazo (0 a 2 años)

- Realizar el Segundo Encuentro de Proveedores Sostenibles, cuyo objetivo es continuar fortaleciendo la relación con nuestros grupos de interés, centrada en la estrategia de sostenibilidad de la Organización.
- Fortalecer el programa de cumplimiento basado en las oportunidades identificadas en la medición de la gestión empresarial de

la corrupción. Durante 2023, la Organización Carvajal participó, de manera voluntaria, en la Medición de Gestión de Riesgo de Corrupción, una actividad realizada por Transparencia por Colombia, que busca medir los programas de cumplimiento de las organizaciones. Carvajal obtuvo un resultado satisfactorio en esta medición.

Metas o proyectos a mediano plazo (3 a 5 años)

- Alcanzar la certificación Icontec ISO 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno) es fundamental para confirmar nuestro compromiso con la implementación de las prácticas más destacadas en relación con el programa de cumplimiento y la constante

mejora. Además, contar con el respaldo de un organismo certificador que avale la excelencia de nuestras prácticas, es de suma importancia.

Dimensión

ECONÓMICA





CREACIÓN DE VALOR, TRANSFORMACIÓN E INNOVACIÓN

GRI: 3-3, 201-1

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



El reporte sobre transformación se encuentra en el informe de gestión en el siguiente enlace: <https://www.carvajal.com/inversionistas/informacion-financiera/> 





Desempeño económico:

(GRI 201-1)

El reporte sobre los resultados económicos se encuentra en el Informe de Gestión, en el siguiente enlace: <https://www.carvajal.com/inversionistas/informacion-financiera/> 

CIBERSEGURIDAD, Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

GRI: 3-3



El detalle de este componente se encuentra incluido en el informe de Gestión de Carvajal S.A., que puede encontrarse en el siguiente enlace: <https://www.carvajal.com/inversionistas/informacion-financiera/>





GESTIÓN DE LA CADENA DE ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE

GRI: 2-6, 204-1, 3-3

| | | |
|---|---|---|
| 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  | 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA  | |
| 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES  | 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES  | 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS  |



(GRI 2-6)

Promoción y fortalecimiento de Proveduría Local

A través de la iniciativa denominada “Desarrollo de Servicios Productivos”, buscamos disminuir los altos índices de desempleo y promover nuevas alternativas para la generación de ingresos, así contribuimos a la compra de bienes y servicios productivos a emprendedores y microempresarios de la comunidad de Guachené (norte del Cauca). Los servicios y bienes contratados varían entre servicios especializados en metalmecánica e ingeniería, reciclaje, pintura, compra de estibas, servicios de aseo, entre otros.

Proveedores locales desarrollados:

6 empresas

Inversión 2023:

\$9.359.272.925

Inversión 2022:

\$7.495.267.376

Inversión 2021:

\$7.172.276.567

Conoce la historia de Fabio Nelson Valencia:

<https://www.youtube.com/watch?v=faPncHByiDQ> 

El informe completo sobre proveduría se encuentra en el Informe de Gestión, que puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.carvajal.com/inversionistas/informacion-financiera/> 



Dimensión

SOCIAL





COMPROMISO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

GRI: 2-7; 2-8; 3-3; 401-1; 404-2; 404-3



(3-3) Uno de los activos más importantes de cualquier empresa son sus colaboradores. En ellos se deposita la esencia de las compañías, el motor para hacer las cosas con excelencia y perdurar en el tiempo.

En Carvajal contamos con un modelo para gestionar personas que hemos venido afinando y en el que la cultura “Carvajal hace las cosas bien” tiene un papel determinante.



1. El modelo inicia con la **estrategia corporativa (dónde jugar) y la competitiva (cómo ganar)**, que son el punto de partida para lo que hacemos.
2. La gran sombrilla del modelo es el **propósito superior** que es la razón de ser de la Organización, el para qué existimos, el cual se hace realidad a través del desarrollo de 4 capacidades y los objetivos que la contienen, porque son la forma de operacionalizar y hacer realidad el propósito.
3. La esencia del modelo está en la **experiencia del colaborador**. Si nuestros colaboradores perciben la conexión, la excelencia, el ambiente, el bienestar, el desarrollo y el liderazgo de la experiencia del colaborador, estarán satisfechos, comprometidos y actuarán de acuerdo con la cultura de la Organización.
4. La **experiencia del colaborador**, construida a través de percepciones, **conecta** con los **momentos de conexión**, porque esas **percepciones** se forman a través de vivencias y de las emociones que esas vivencias generan. Las vivencias se dan durante todo el viaje que tienen los colaboradores en Carvajal, específicamente en los momentos de interacción más relevantes que tiene el colaborador con la empresa desde que es atraído hasta que se retira de la Organización. Cuantas más vivencias positivas tengan los colaboradores, mejor será la percepción de su experiencia.
5. La base sobre la que se cimienta el modelo de gestión de personas es la **cultura “Carvajal hace las cosas bien”**, que parte de los valores como base para tomar decisiones, son esencia y cimiento para construir el propósito superior y actuar conforme a ello. Si los colaboradores viven y actúan diariamente bajo los comportamientos de la cultura que requerimos, el desarrollo de las capacidades será una realidad. La capacidad de creación de valor conecta con

la cultura orientada al cliente, la capacidad de talento comprometido conecta con la cultura de principios y de talento, la capacidad de desarrollo sostenible conecta con la cultura de sostenibilidad y la capacidad de innovación conecta con la cultura de innovación.

6. Todo el **modelo de talento**, si es bien ejecutado, validará la **propuesta de valor al colaborador** que queremos atraer y al que queremos que permanezca con nosotros. Estos atributos de los colaboradores se definen en función de su experiencia diaria. La propuesta de valor muestra nuestro ADN (valores, propósito, cultura) de una manera concreta y real. La propuesta de valor de Carvajal es reputación que genera orgullo, un ambiente que genera oportunidades, y solidez que genera bienestar.

La **propuesta de valor conecta** con la **marca empleadora**, porque es la imagen que mostramos de Carvajal. A través de la marca presentamos la propuesta de valor al colaborador que queremos atraer y al que queremos conservar. Nuestra marca tiene una frase que reúne todo lo que somos: **“¡El futuro nos inspira, el pasado nos respalda, el presente eres tú!**

Es relevante destacar la importancia de la cultura en Carvajal, donde mantener una cultura saludable y un compromiso adecuado son requisitos para alcanzar los resultados que buscamos. La cultura mide elementos fundamentales de nuestro ADN y la propuesta de valor, como los principios y valores, el talento, el liderazgo, la sostenibilidad, el logro, la innovación, las relaciones, la comunicación y la satisfacción del cliente. Estos aspectos son trabajados diariamente desde las diferentes empresas, áreas y enfoques.

En Carvajal creemos que establecer una cultura requerida, es decir, unos comportamientos esperados para cumplir la estrategia definida, dan la guía a

que los colaboradores actúen de esa forma. Medir la cultura actual significa preguntarles a los colaboradores cuál es la personalidad de la empresa, qué tan alineados están los comportamientos que ven en el día a día con lo que se espera que ocurra. Además de la cultura organizacional, medimos el *engagement*, es decir, el compromiso racional y emocional que tienen los colaboradores con la empresa y el sentido de pertenencia que los hace querer permanecer y dar una milla extra.

Al gestionar la cultura y el *engagement*, estamos aportando al cumplimiento de nuestra estrategia



que está relacionada con las capacidades del propósito superior, las cuales son: crear valor, desarrollo sostenible, innovación y transformación, y contar con talento comprometido. Específicamente en esta última contamos con el objetivo de “asegurar una cultura sana alineada con la estrategia, que nos facilita atraer talento y conseguir resultados”, “desarrollar talento diverso y competente para afrontar los retos actuales y futuros de la Organización” y “asegurar un alto nivel de compromiso del equipo que incentiva el esfuerzo de los colaboradores en un ambiente de trabajo agradable y constructivo”. Somos conscientes de que para hacer realidad nuestra estrategia, se requiere que nuestros colaboradores sepan claramente qué esperamos de ellos en resultados, pero también en comportamientos para que puedan ponerlo en práctica en su día a día.

La cultura Carvajal hace las cosas bien da muestra de nuestra esencia y vincula a nuestros colaboradores, incrementando su sentido de pertenencia y compromiso emocional y racional.

En Carvajal somos conscientes de que la gestión del compromiso y la cultura organizacional genera impactos tanto positivos como negativos a nuestros grupos de interés y sobre los derechos humanos. Por mencionar algunos de los principales impactos identificados tenemos:

Medir la cultura actual significa preguntarles a los colaboradores cuál es la personalidad de la empresa y qué tan alineados están los comportamientos que ven en el día a día con lo que se espera que ocurra.

| Grupo de interés | Tipo de impacto | Descripción |
|--|-----------------|--|
|  <p>Colaboradores</p> | Positivo | El impacto es positivo, los colaboradores sienten que la Organización se preocupa por generar las condiciones adecuadas para tener una buena experiencia en su trabajo del día a día y que se toman las medidas adecuadas cuando hay una brecha entre la cultura requerida y la cultura actual. |
|  <p>Junta Directiva</p> | Positivo | Generamos un impacto positivo al darles la tranquilidad de saber que para la Organización es importante gestionar la cultura de la empresa, es decir, su personalidad y el <i>engagement</i> de los colaboradores, pues son elementos importantes para cumplir resultados de manera sostenible. |
|  <p>Clientes y proveedores</p> | Positivo | <p>Brindamos un mejor servicio al cliente, producto de los esfuerzos de la compañía por gestionar la cultura y <i>engagement</i>, preocuparse por los colaboradores, generar un mayor sentido de pertenencia y por ende, mayor compromiso.</p> <p>Lo anterior se refuerza con nuestra medición de cultura que tiene una dimensión llamada “Cliente”, que permite identificar en qué aspectos estamos enfocados a los clientes y en dónde tenemos oportunidad de mejorar. Actualmente se está trabajando en la estrategia de servicio de la Organización Carvajal.</p> <p>En relación con los proveedores, los impactamos positivamente porque conocen y viven los valores en la práctica de Carvajal como proveedor en su interacción con los colaboradores. Se sienten seguros de ver a Carvajal como una empresa que cuida a los colaboradores y que trabaja en desarrollar relaciones cercanas con sus <i>stakeholders</i>.</p> |
|  <p>Comunidad y sociedad</p> | Positivo | Las comunidades cercanas a nuestras sedes operativas experimentan un impacto positivo en su calidad de vida, gracias a nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión. Esta estrategia no solo ofrece oportunidades laborales a miembros de las comunidades, sino que también involucra actividades de voluntariado y programas sociales que fomentan el compromiso y buscan que nuestros colaboradores creen conciencia social. |



De manera más general, hemos identificado que una cultura saludable y colaboradores comprometidos facilitan la obtención de resultados sostenibles a largo plazo y tienen un impacto positivo en la compañía, al reducir la rotación de personal y aumentar la atracción y retención del mejor talento. Esta situación podría tener un impacto negativo potencial si no se gestionara adecuadamente.

Finalmente, con el fortalecimiento de la cultura, hemos identificado impactos positivos a los derechos humanos, pues, sin duda, para todos los grupos de interés da tranquilidad que la Organización Carvajal declare, a través de su política, normas, programas, actuaciones y canales de comunicación y denuncia, su compromiso con los derechos humanos. Asimismo, esto garantiza que cualquier comportamiento contrario a los derechos humanos será investigado y se tomarán las medidas correspondientes. En cuanto a los impactos negativos, actualmente no hemos identificado ninguno, pero somos conscientes de que una mala gestión llevaría a tener una alta rotación de personal, baja marca empleadora, bajo *engagement* y desmotivación en el trabajo.

En Carvajal contamos con un modelo de transformación cultural que gestionamos anualmente. En este proceso, con cada equipo directivo definimos de manera cuantitativa (2 a 4) cuál es la cultura requerida en cada una de las 9 dimensiones para cada empresa (contamos con metas definidas hasta 2030). Posteriormente, comparamos esta cultura requerida con los datos obtenidos de la medición de la cultura actual, basada en la percepción de los colaboradores. A partir de las brechas identificadas, se definen planes de acción que se monitorean durante todo el año.



Modelo de transformación cultural





Sobre las medidas que hemos tomado para prevenir impactos negativos potenciales, realizamos divulgación de los resultados a todos los niveles de las empresas para asegurar conocimiento y retroalimentación sobre los resultados. Aunado a lo anterior, definimos un plan de acción por empresa y/o país para asegurarnos de cerrar las brechas entre cultura requerida y cultura real, esto, unido a resultados de *engagement*. También realizamos seguimiento cada 6 meses con Ricardo Matamala, CEO de la empresa OCC Consulting, para revisar el avance de los planes de acción y hacer correcciones o sugerencias requeridas. Realizamos pulsos para medir las preguntas en las que encontramos una mayor oportunidad de mejora, lo que nos permite anticiparnos y tomar acciones correctivas, previo a la siguiente medición completa.

En relación con las medidas para mitigar impactos negativos reales, internamente revisamos los resultados de las encuestas para identificar preguntas,

áreas y países donde se originaron resultados bajos y hacemos grupos focales para identificar la razón de ser de los resultados. Para incrementar el impacto positivo sobre nuestros grupos de interés, trabajamos las dimensiones más relevantes en cultura y *engagement*. Esto incluye tanto las que tienen calificaciones más bajas como aquellas que requieren una cultura con niveles más altos de adopción. Estas dimensiones son: principios y talento en cultura, equidad, transparencia (ambiente laboral) y liderazgo en *engagement*.

Cuando hablamos de los principales resultados con la gestión de cultura y *engagement*, tenemos que hablar de la estrategia de talento, pues finalmente la percepción positiva de cultura y *engagement* por parte de los colaboradores tiene que ver con los programas que Talento Humano implementa en beneficio de ellos. Dicho lo anterior, los principales resultados de la gestión son:

(GRI 404-2) Programas de formación y desarrollo de nuestros colaboradores

1. Programa de liderazgo gerencial y programa de liderazgo de altos potenciales.

Los objetivos para los dos programas son los mismos:

- Desarrollar en los líderes de la Organización las capacidades necesarias para desplegar el propósito superior, abordar de manera efectiva los retos del negocio y fortalecer su desempeño.
- Asegurar la alineación del propósito superior y el desarrollo de las capacidades de liderazgo de la Organización.

Transformamos los 12 objetivos del propósito superior (3 por capacidad) en sesiones de formación, proporcionando a los líderes los conocimientos y habilidades necesarios para materializar dicho propósito superior. Realizamos sesiones de 4 horas por tema y una sesión por mes para hacerlo realidad.

El programa de liderazgo gerencial está dirigido a 63 líderes que ocupan los primeros niveles organizacionales de todas las empresas y países (presidente, vicepresidentes, directores corporativos y directores de negocio).

El programa de liderazgo de altos potenciales está dirigido a 60 líderes de los diferentes negocios y países de la Organización, seleccionados por nivel organizacional y potencial de crecimiento.

Aún tenemos algunas sesiones pendientes para finalizar el programa. No obstante, hemos logrado avances importantes, como tomar la clase de sendas de valor como base para transformar el proceso de creación de proveedores, la clase de desarrollo de personas para abordar decisiones



Transformamos los 12 objetivos del propósito superior en sesiones de formación, proporcionando a los líderes los conocimientos y habilidades necesarios para materializar dicho propósito superior.

relacionadas con la desconexión laboral (aplicables a todas las empresas y países), la clase de gestión de cambio para incluir a 60 líderes adicionales en el proceso de formación y la definición de la certificación de 9 personas del área de Talento Humano como gestores de cambio. Además, recientemente hemos llevado a cabo la clase de excelencia en el servicio para definir la estrategia de servicio de la Organización Carvajal.

2. Reestructuración del modelo de gestión de personas.

En 2023 se definió el nuevo modelo de talento humano (explicado anteriormente), que incluyó tener como *input* la estrategia corporativa y competitiva, tener propósito como la gran sombrilla y la cultura como base, focalizarnos en la definición de la experiencia del colaborador y los momentos de conexión para hacerlos realidad, para finalmente fortalecer la marca empleadora (que toma como base la propuesta de valor de la Organización).

A finales de 2023, tomamos la decisión de ser una Organización de personas, es decir, una Organización que no busca solo el talento de los colaboradores, sino que tiene un interés en la persona de manera integral (lo que es, anhela, su bienestar integral, su desarrollo, etc.) y, por lo tanto, trascender de manera coherente de ser un área de Talento Humano a un área de Gestión de Personas.

El modelo de Gestión de Personas busca que todos los colaboradores conozcan y entiendan lo que significa ello. Esto implicó la definición de una declaración, la cual fue presentada a la Junta Directiva y aprobada por la misma. Este es un logro importante, pues la Junta aprobó la iniciativa y la continuación del plan de trabajo. Además, fue significativo que más de 50 personas del área de Talento Humano participaran en la definición de la declaración y que, además, formaran parte de los siguientes pasos.

En 2024 tenemos la responsabilidad de:

- Actualizar los comportamientos de los valores corporativos, los atributos del líder, la capacidad de talento con compromiso.
 - Capacitar formadores para transmitir la información a todos los jefes.
 - Implementar talleres para asegurar que todos los jefes de la Organización entiendan lo que significa liderar personas.
3. Implementación plataforma de formación Crehana para 2.000 colaboradores.

Crehana es una plataforma de **aprendizaje y desarrollo** de talento para que los colaboradores y Carvajal alcancen su **máximo potencial**. Consiste en el ofrecimiento de más de 1.200 cursos de temas variados que facilitan el cierre

de brechas, de habilidades de áreas de negocio y habilidades esenciales y de liderazgo.

Durante 2023, llevamos a cabo dos temporadas, cada una de seis meses, para que 2.000 colaboradores pudieran realizar los cursos asociados a sus rutas de aprendizaje. A finales de 2023, todavía estábamos en la segunda temporada. Como logros, destacamos que el 95 % de las personas estaban activas en la herramienta, el 65 % estaban participando en cursos, y el 70 % de ellos habían completado sus cursos para finales de 2023.

Es importante mencionar que en la segunda temporada se definió realizar un curso organizacional, uno de empresa y uno de área, pero cada colaborador puede escoger dos cursos libres sobre sus brechas en atributos y uno más de temas libres de cualquier interés (música, arte, cocina). Para 2024 se tiene la intención de ampliar la cobertura a 3.750 colaboradores.

Otros resultados de nuestra gestión en pro del bienestar de nuestros colaboradores:

1. Continuación del programa "Flexibilízate". Este beneficio busca alcanzar un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, permitiendo que los colaboradores dispongan de más tiempo personal para compartir con su familia (día de cumpleaños, días para asuntos personales y días de teletrabajo).
2. Programas de bienestar. Esta iniciativa busca el bienestar integral de los colaboradores. Se realizaron 60 programas de salud mental, 32 de salud financiera y 20 de aprendizaje y liderazgo. Hubo 6.090 participantes para diferentes celebraciones de integración.
3. App Mi Carvajal para estar siempre conectados. Esta aplicación conecta a los colaboradores de

Carvajal entre sí y con la Organización, permitiéndonos estar al tanto de noticias, lanzamientos, avances de proyectos, fotos de eventos, calendario de eventos, entre otros. Al finalizar el año se lograron 2.518 usuarios activos.

(GRI 404-3) Para 2023 realizamos, de acuerdo con el cronograma establecido, un pulso de *engagement*, el cual consistió en que cada empresa escogiera las dimensiones y preguntas de la encuesta a realizar y las personas o áreas que requerían ser valoradas,

esto implica que en los pulsos no se evalúan todas las variables ni las mismas preguntas, sino aquellas que previamente habían tenido un resultado bajo o son de especial interés para las empresas, por lo tanto, no hay un resultado consolidado como en el año anterior. En estos pulsos participaron 8.730 colaboradores. La siguiente medición completa de cultura y *engagement* será realizada en marzo de 2024 y la socializaremos oportunamente con nuestros grupos de interés.



Distribución de colaboradores - 2023 (GRI 2-7)

| País | Empresa global | F | M | Total general |
|--------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Chile | C. Empaques | 1 | | 1 |
| Total Chile | | 1 | | 1 |
| Colombia | Américas BPS | 3.609 | 1.505 | 5.114 |
| | C. Educación | 319 | 537 | 856 |
| | C. Empaques | 391 | 570 | 961 |
| | C. Espacios | 83 | 210 | 293 |
| | C. Pulpa y Papel | 170 | 1.114 | 1.284 |
| | C. Servicios Compartidos | 255 | 219 | 474 |
| | C. Soluciones de Comunicación | 62 | 102 | 164 |
| | C. Tecnología y Servicios Corporativo | 396 | 608 | 1.004 |
| Total Colombia | | 5.319 | 4.903 | 10.223 |
| Ecuador | C. Educación | 24 | 41 | 65 |
| | C. Espacios | 14 | 18 | 32 |
| | C. Servicios Compartidos | 5 | 1 | 6 |
| Total Ecuador | | 43 | 60 | 103 |
| El Salvador | C. Educación | | 1 | 1 |
| | C. Empaques | 232 | 326 | 558 |
| Total El Salvador | | 232 | 327 | 559 |
| México | C. Educación | 203 | 146 | 349 |
| | C. Empaques | 1.059 | 988 | 2.047 |
| | C. Servicios Compartidos | 33 | 22 | 55 |
| | C. Tecnología y Servicios | 40 | 59 | 99 |
| Total México | | 1.335 | 1.215 | 2.550 |
| Panamá | C. Educación | 1 | 3 | 4 |
| Total Panamá | | 1 | 3 | 4 |
| Perú | C. Empaques | 451 | 1.061 | 1.512 |
| | C. Tecnología y Servicios | 8 | 11 | 19 |
| Total Perú | | 459 | 1.072 | 1.531 |
| Estados Unidos | C. Empaques | 4 | 8 | 12 |
| Total Usa | | 4 | 8 | 12 |
| Total general | | 7.394 | 7.588 | 14.983 |

**Número total de colaboradores a término indefinido,
colaboradores temporales y colaboradores de empresa - 2023**

| País - Empresa | Indefinido | Temporal | Agencia | Total |
|-------------------------------|--------------|--------------|------------|-----------------|
| Chile | 1 | | | 1 |
| C. Empaques | 1 | | | 1 |
| Colombia | 4.568 | 5.045 | 611 | 10.224 |
| Américas BPS | 718 | 4.396 | | 5.114 |
| C. Educación | 306 | 205 | 345 | 856 |
| C. Empaques | 709 | 122 | 131 | 961 |
| C. Espacios | 190 | 16 | 87 | 293 |
| C. Pulpa y Papel | 1.189 | 63 | 32 | 1.284 |
| C. Servicios Compartidos | 439 | 34 | 1 | 474 |
| C. Soluciones de Comunicación | 153 | 11 | | 164 |
| C. Tecnología y Servicios | 800 | 189 | 15 | 1.004 |
| Corporativo | 64 | 9 | | 73 |
| Ecuador | 103 | | | 103 |
| C. Educación | 65 | | | 65 |
| C. Espacios | 32 | | | 32 |
| C. Servicios Compartidos | 6 | | | 6 |
| El Salvador | 551 | 7 | 1 | 559 |
| C. Educación | | | 1 | 1 |
| C. Empaques | 551 | 7 | | 558 |
| México | 2.172 | 378 | | 2.550 |
| C. Educación | 231 | 118 | | 349 |
| C. Empaques | 1.794 | 253 | | 2.047 |
| C. Servicios Compartidos | 52 | 3 | | 55 |
| C. Tecnología y Servicios | 95 | 4 | | 99 |
| Panamá | 3 | | 1 | 4 |
| C. Educación | 3 | | 1 | 4 |
| Perú | 606 | 925 | | 1.531 |
| C. Empaques | 588 | 924 | | 1.512 |
| C. Tecnología y Servicios | 18 | 1 | | 19 |
| Estados Unidos | 12 | | | 12 |
| C. Empaques | 12 | | | 12 |
| Total general | 8.014 | 6.355 | 613 | 14.983,5 |

(GRI 401-1) Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

A continuación, presentamos las nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal:

| | 2022 – Con Américas BPS (Call Center) | 2023 – Con Américas BPS (Call Center) | 2023 – Sin Américas BPS (Call Center) |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Número de ingresos | 11.268 | 3.861 | 1.764 |
| Número de retiros | 12.002 | 8.633 | 2.884 |
| Número de FTE | 195.383 | 15.862 | 9.993 |
| Tasa de rotación | 76.61 % | 54,43 % | 28,86 % |

**El cuadro muestra los resultados de rotación del personal, presentando datos tanto con la inclusión del negocio de call center como sin él. Es importante destacar que la rotación en el negocio de call center es común debido a las particularidades de este tipo de operaciones.

Nuevas contrataciones de colaboradores por grupo de edad, género y región

| Género | Grupo de edad | Chile | Colombia | Ecuador | El Salvador | México | Panamá | Perú | EE. UU. | Total |
|----------------------|---------------|----------|--------------|-----------|-------------|------------|----------|------------|----------|--------------|
| Femenino | Menores de 30 | 0 | 1.152 | 2 | 19 | 129 | 0 | 54 | 0 | 1.356 |
| | 30 - 50 | 0 | 640 | 1 | 13 | 148 | 0 | 30 | 1 | 832 |
| | Mayores de 50 | 0 | 21 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 51 |
| Masculino | Menores de 30 | 0 | 817 | 5 | 33 | 137 | 0 | 80 | 0 | 1.071 |
| | 30 - 50 | 0 | 355 | 5 | 19 | 88 | 0 | 43 | 3 | 512 |
| | Mayores de 50 | 0 | 10 | 0 | 0 | 27 | 0 | 0 | 0 | 38 |
| Total general | | 0 | 2.996 | 13 | 84 | 558 | 0 | 207 | 4 | 3.861 |

Tasa de ingresos de colaboradores por grupo de edad, género y región

| Género | Grupo de edad | Chile | Colombia | Ecuador | El Salvador | México | Panamá | Perú | EE. UU. | Total |
|----------------------|---------------|-----------|------------|------------|-------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Femenino | Menores de 30 | 0% | 41% | 24% | 22% | 38% | 0% | 30% | 0% | 40% |
| | 30 - 50 | 0% | 22% | 3% | 1% | 20% | 0% | 14% | 26% | 21% |
| | Mayores de 50 | 0% | 6% | 0% | 10% | 12% | 0% | 1% | 0% | 8% |
| Masculino | Menores de 30 | 0% | 42% | 44% | 28% | 33% | 0% | 26% | 33% | 38% |
| | 30 - 50 | 0% | 15% | 11% | 13% | 14% | 0% | 6% | 39% | 13% |
| | Mayores de 50 | 0% | 1% | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 17% | 3% |
| Total general | | 0% | 27% | 11% | 16% | 22% | 0% | 14% | 29% | 24% |

Rotación de colaboradores por grupo de edad, género y región

| Género | Grupo de edad | Chile | Colombia | Ecuador | El Salvador | México | Panamá | Perú | EE. UU. | Total |
|----------------------|---------------|----------|--------------|----------|-------------|--------------|----------|------------|----------|--------------|
| Femenino | Menores de 30 | 0 | 2.598 | 0 | 50 | 396 | 0 | 73 | 0 | 3.117 |
| | 30 - 50 | 0 | 1.700 | 1 | 31 | 430 | 0 | 89 | 3 | 2.254 |
| | Mayores de 50 | 0 | 61 | 0 | 1 | 70 | 0 | 4 | 0 | 136 |
| Masculino | Menores de 30 | 0 | 1.237 | 0 | 56 | 431 | 0 | 178 | 2 | 1.904 |
| | 30 - 50 | 0 | 685 | 1 | 38 | 266 | 0 | 131 | 1 | 1.122 |
| | Mayores de 50 | 0 | 41 | 0 | 1 | 50 | 0 | 7 | 1 | 100 |
| Total general | | 0 | 6.322 | 2 | 177 | 1.643 | 0 | 482 | 7 | 8.633 |

Tasa de rotación de colaboradores por grupo de edad, género y región

| Género | Grupo de edad | Chile | Colombia | Ecuador | El Salvador | México | Panamá | Perú | EE. UU. | Total |
|----------------------|---------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Femenino | Menores de 30 | 0% | 94% | 0% | 59% | 118% | 0% | 40% | 0% | 92% |
| | 30 - 50 | 0% | 18% | 3% | 24% | 58% | 0% | 41% | 77% | 56% |
| | Mayores de 50 | 0% | 59% | 0% | 7% | 27% | 0% | 32% | 0% | 22% |
| Masculino | Menores de 30 | 0% | 63% | 0% | 48% | 106% | 0% | 57% | 267% | 68% |
| | 30 - 50 | 0% | 29% | 2% | 26% | 43% | 0% | 19% | 15% | 29% |
| | Mayores de 50 | 0% | 5% | 0% | 3% | 26% | 0% | 11% | 52% | 9% |
| Total general | | 0% | 57% | 2% | 34% | 64% | 0% | 32% | 49% | 54% |

La rotación en Carvajal está concentrada en personas jóvenes del área de Operaciones en Carvajal Empaques, Carvajal Educación en México y Tecnología y Servicios en México y Colombia, tanto para hombres como para mujeres, lo anterior se explica por condiciones de mercado. En México hay pleno empleo y una competencia fuerte por parte de multinacionales que ofrecen salarios y prestaciones muy altas. Lo mismo ocurre con el talento en tecnología, que muestra una guerra por el talento en empresas nacionales, multinacionales con o sin presencia física en Colombia.

Para disminuir la rotación en operaciones en México, se han hecho esfuerzos en realizar nivelaciones salariales para hacerlos más competitivos y ofrecer contratos con una mayor duración, pasando a colaboradores de Carvajal Educación a Carvajal Empaques cuando terminan temporada. En Colombia, también se han realizado esfuerzos significativos para aumentar el número de personas en las bandas salariales,

lo cual se reflejó en la mejora de la percepción que tienen los colaboradores sobre su compensación en la última encuesta de cultura.

De la misma forma, todas las acciones que se vienen realizando a nivel transversal y en cada una de las empresas buscan generar un mayor *engagement* de los colaboradores con Carvajal, las cuales están enfocadas en mejorar la conexión, el ambiente laboral, el bienestar integral, la excelencia, el desarrollo de las personas y el liderazgo, varias de ellas explicadas en este informe. Todo lo anterior está integrado en el modelo de gestión de personas y no solo de talentos narrado anteriormente.





Retos y metas

A corto plazo (0 a 2 años):

- Para 2024, tener un resultado de cultura de

2,89 / 4 * (En una escala de -4 a 4)

y de *engagement* de

85,9% / 100%

* (En una escala de 0% a 100%)

- Consolidación de procesos y plataformas de talento (selección, desarrollo, desempeño, formación y comunicaciones) y analítica de talento a través del proyecto Impulsa.
- Premiación del lanzamiento del programa de reconocimiento “Premios ReconoSer Carvajal”.
- Despliegue del modelo de gestión de personas de la Organización Carvajal.

A mediano plazo (3 a 5 años):

- Para 2027, tener un resultado de cultura de

3,08 / 4 * (En una escala de -4 a 4)

y de *engagement* de

88,2% / 100%

* (En una escala de 0% a 100%)

- Consolidar nuestra reputación externa como Carvajal y en temas de sostenibilidad con indicadores definidos.

A largo plazo (6 años o más):

- Para 2030, tener un resultado de cultura de

3,20 / 4 * (En una escala de -4 a 4)

y de *engagement* de

90% / 100%

* (En una escala de 0% a 100%)

- Ser reconocidos como uno de los mejores lugares para trabajar en los países donde tenemos presencia.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI: 3-3, 403-1, 403-2, 403-9



En la Organización Carvajal implementamos nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual cubre todas las actividades y colaboradores, partiendo de los requerimientos legales de cada país.

Colombia: Resolución 0312 del Ministerio de Trabajo expedida en 2019.

Perú: Ley 29783

El Salvador: Decreto 254

México: NOM 001 STPS a la 179

Además, como una iniciativa voluntaria de la Organización, hemos decidido implementar y certificar el estándar ISO 45001:2018 en nuestras sedes de Perú y Colombia, así como en Carvajal Empaques S.A. en Colombia. La planta de Carvajal Educación en Colombia cuenta con la certificación SMETA 4P.

(GRI 3-3) En la Organización Carvajal consideramos la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como el proceso mediante el cual mejoramos los procesos y prevenimos las lesiones y enfermedades derivadas de los entornos laborales en los que nuestros trabajadores están expuestos. De esta manera, buscamos mejorar el ambiente de trabajo y promover y mantener el bienestar físico, mental, emocional y social de nuestra plantilla laboral.

Por medio de nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestro modelo de talento humano, buscamos fortalecer constantemente nuestros mecanismos de seguridad y salud, para así apalancar el crecimiento y la productividad de la Organización Carvajal, con el fin de aportar a ello desde el cumplimiento de los objetivos estratégicos, que incluyen la reducción de la frecuencia de accidentes, logrando así garantizar la disponibilidad y el bienestar del recurso más valioso: nuestro talento.

Consideramos que el cuidado integral de las personas es el eje central de nuestra estrategia. Por ello, todos los esfuerzos están dirigidos a garantizar su bienestar, al mismo tiempo que reconocemos y retribuimos el amor y el compromiso que dedican a su trabajo. Como Organización, asumimos la responsabilidad de cuidarlos y proporcionarles herramientas que faciliten la realización segura de sus labores.

Observamos que la gestión en seguridad y salud contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la Compañía, pero también facilita el fortalecimiento de las competencias técnicas y

conductuales de nuestros empleados y terceros, al causar que se desempeñen de la mejor manera en una industria competitiva, para construir un bienestar que garantiza una vida digna y plena en respeto de los derechos humanos y laborales de quienes están vinculados con nosotros, así como materializar principios manifestados en nuestra política de seguridad, avalada por la Presidencia de la Organización.

(403-2) Desde el área encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos hemos apropiado de un modelo de gestión basado en el esquema de Planear-Hacer-Verificar-Actuar, el cual está en proceso de transición hacia un modelo de cultura en seguridad, plasmado en nuestra política de seguridad. Implementamos acciones de

identificación de peligros y riesgos de forma periódica, para lograr una valoración que permita controlar los riesgos a través de la jerarquía de controles, interviniendo, en primera instancia, la fuente, el medio, los controles administrativos y las personas, con el objetivo de llevarlos a un nivel de aceptabilidad para la Organización.

Los esquemas de acción mencionados se han mantenido gracias a la promoción de espacios de formación, sensibilización y adopción de conocimiento con los colaboradores, para que se apropien y ejerzan nuestra política de SST, cumpliendo con las leyes definidas por cada país de operación.

[Para ver política y estrategias de SST, haz clic aquí.](#) 

En 2023, desde la Organización Carvajal, y en paralelo con las empresas del grupo, se tomó la decisión de invertir

USD 523.000

en el programa de SST *Cuidarte*. Esta iniciativa busca aumentar los niveles de madurez en temas de SST, a fin de generar un nivel de interdependencia en el que los colaboradores tengan la capacidad de alejarse de situaciones de peligro

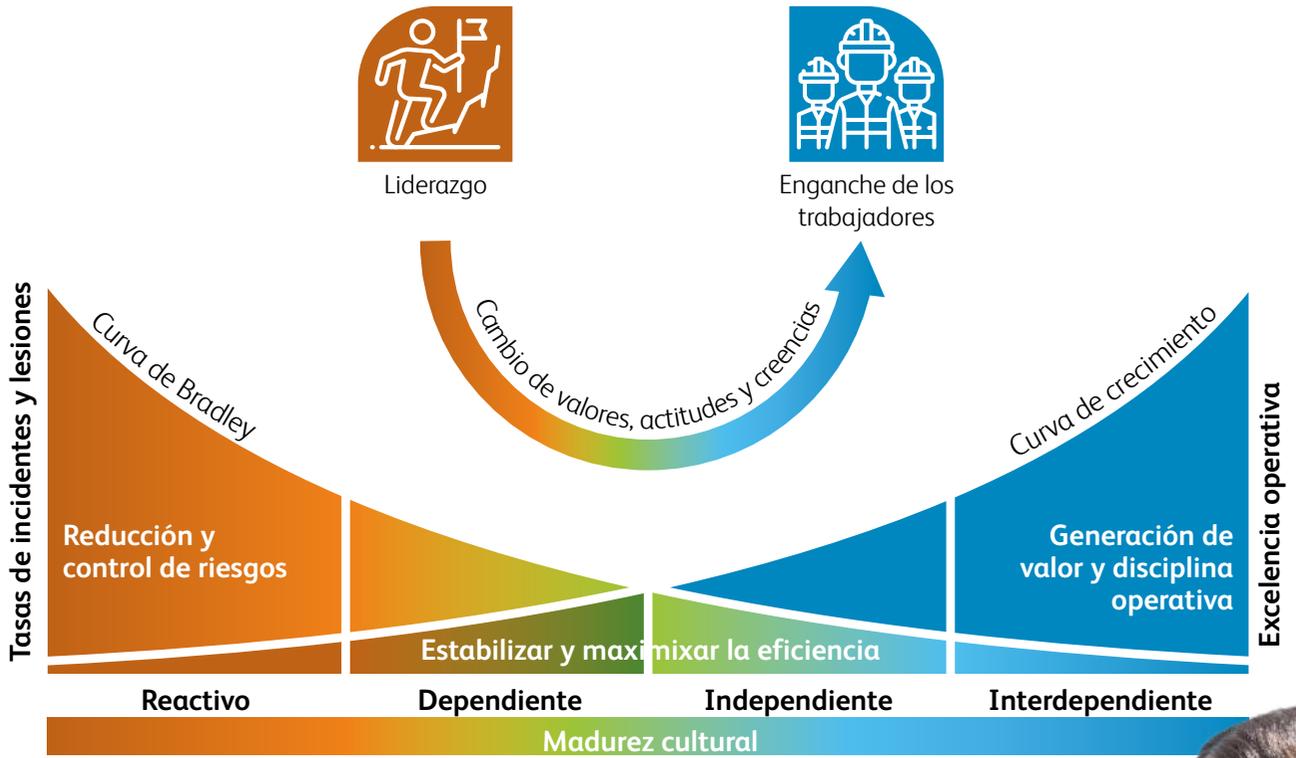
inminente y serio para su vida y su salud, impactando a todas las plantas del sector industrial en Colombia, Perú, México y El Salvador, mejorando los sistemas de SST en 15 plantas que vinculan a cerca de

9.000 colaboradores directos e indirectos.

La fundamentación de concepto de cultura de seguridad está basada en la curva de Bradley, patentada por Dupont.

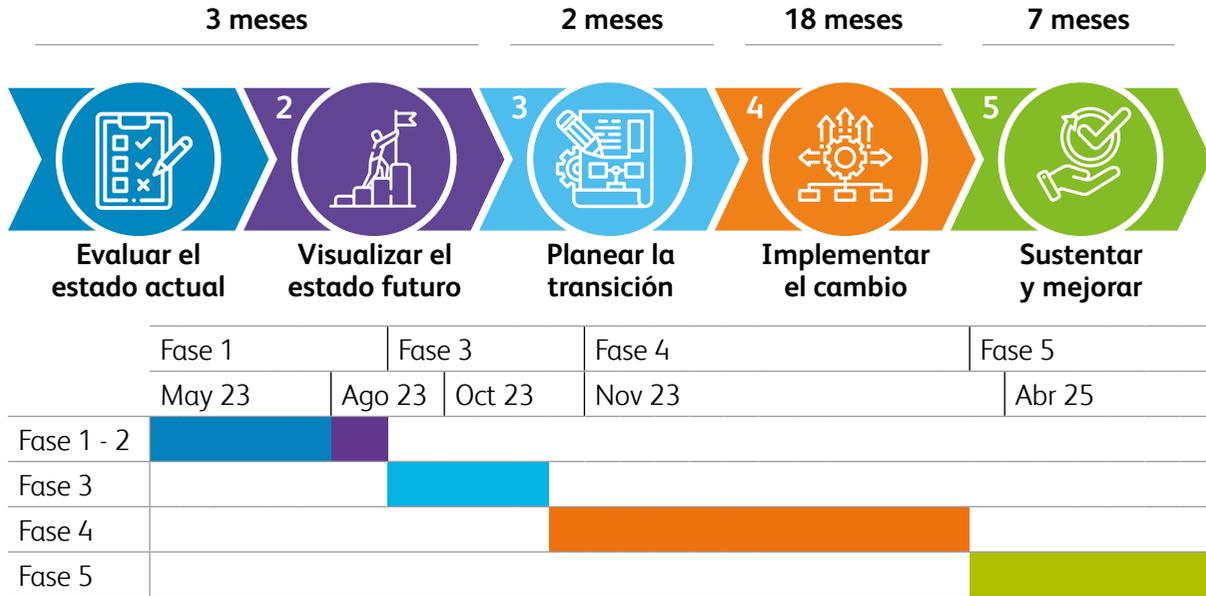


La Curva de Bradley™ de dss+



El proyecto *Cuidarte* consta de 5 etapas que iniciaron el 21 de mayo de 2023, distribuidas de la siguiente forma:

Cronograma del proyecto



En la etapa 1 se llevó a cabo el diagnóstico, compuesto por las siguientes actividades:

Metodología del diagnóstico



La Encuesta de Percepción de Seguridad (SPS) consta de 24 preguntas diseñadas para medir las creencias y percepciones de seguridad de los trabajadores, con respecto a la Organización, es decir, cómo los colaboradores perciben la seguridad dentro de la empresa. Esta herramienta permite verificar si la seguridad es un valor central en la administración y si dicho valor se transfiere al personal de campo.



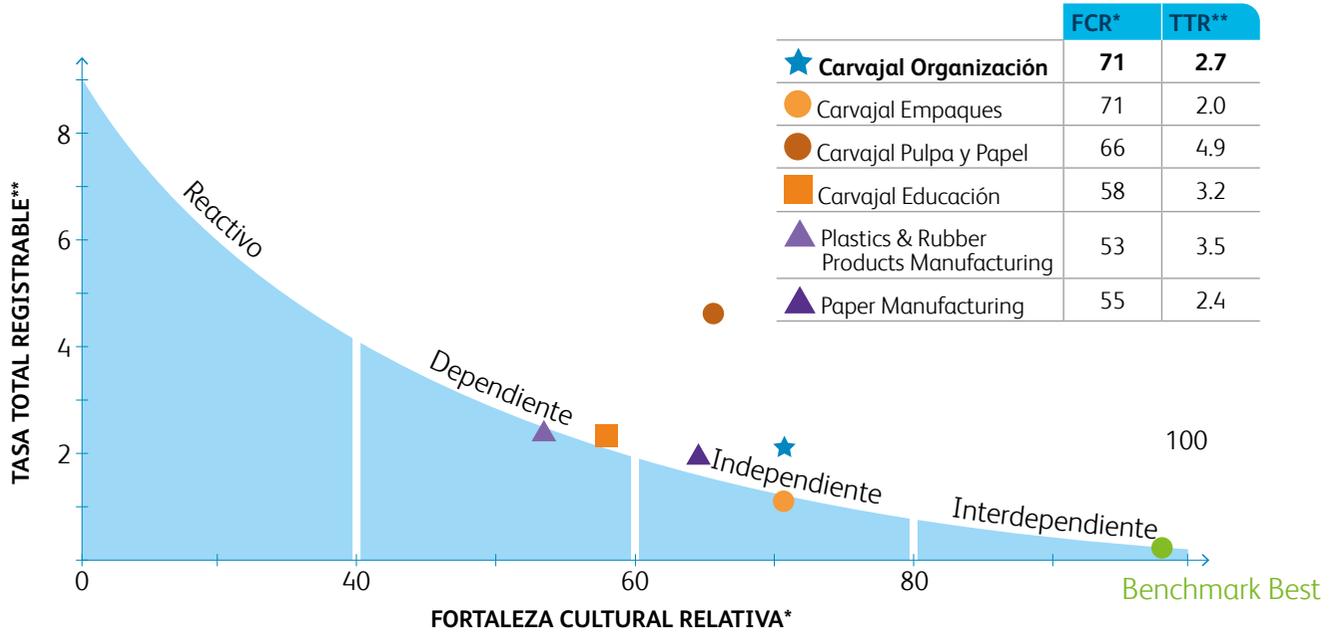
Los resultados de la encuesta se trazan en la Curva de Bradley™ de dss+, en comparación con la industria seleccionada y con el *benchmark*. Es decir, compara la cultura de seguridad actual de la Organización con la de otras industrias, basada en 4 millones de encuestas disponibles en la base de datos de dss+.

La curva de Bradley contiene dos ejes: el eje Y grafica la TTR (Tasa total registrable), indicador correspondiente a: número de accidentes registrables* 200.000 horas/horas hombres registradas en el periodo. Para este cálculo, la Organización Carvajal suministró la información tanto de accidentes registrables como de horas hombre para los años 2020-2021-2022. El eje X grafica la Fortaleza Cultura Relativa, que es un indicador que se obtiene al procesar las respuestas de los colaboradores, y arroja el nivel de madurez dentro de la curva.

La madurez se relaciona con qué tan bien una organización obtiene lo mejor de su gente. Cómo empoderar a las personas, cómo se apoyan y se desafían mutuamente, cómo los procesos de decisión se empujan hacia la derecha, y cómo las personas viven según esas decisiones.

Comprendiendo la forma en que los trabajadores perciben la seguridad en el lugar de trabajo, se pueden promover acciones correctivas y preventivas antes de que los problemas se presenten y así elevar el bienestar y la productividad de los trabajadores y, por ende, de la Organización.

dss+ Bradley Curve™ - SPS Carvajal 2023 Negocios



*FCR promedio de la industria de la base de datos de la Encuesta de percepción de seguridad de DSS.

** Tasa promedio de casos regitrables de OSHA de la industria, base de 200.000 horas; Departamento de Trabajo de EE.UU., Oficina de Estadística Labores. Tabla 1. Tasas de incidencias de lesiones y enfermedades ocupacionales no mortales por indutria y tipos de casos, 2020. El TTR del cliente es un promedio de tres años de las tasas más recientes.



La etapa 2, que ya fue ejecutada, consta de los primeros ejercicios de Visualización del estado futuro. En esta realizamos un taller ELW (Executive Leadership Working) de un día liderado por el presidente de la Organización, vicepresidentes y gerentes, en el que se analiza el resultado y se definen las tres líneas de acción a implementar en la etapa 4 del proyecto.



Ejes de acción identificados para fortalecer la Cultura de Seguridad



Para la etapa 3, que ya fue completada en un segundo momento de Visualización del estado futuro, definimos 4 “mesas de trabajo” para la escritura del estándar y el plan de implementación, las cuales se detallan a continuación:

1. Liderazgo

Se ha definido llevar a cabo dos procesos de formación: uno dirigido a líderes estratégicos denominado “DNA”, y otro destinado al equipo de seguridad y salud denominado “Safety Pro”. La filosofía de “DNA” es una forma de dar

sentido al mundo de la seguridad, adoptando una visión holística de los paradigmas comportamentales, sociales y cognitivos, para implementar cambios estructurados e impactar la cultura con liderazgo efectivo. “Safety Pro” es una estrategia para el fortalecimiento de la competencia de los equipos de trabajo de seguridad y salud en las cinco áreas más comunes de gestión de seguridad: (a) comités de seguridad, (b) investigación de accidentes, incidentes y lesiones, (c)

procedimientos de capacitación y (d) procedimientos de seguridad. Asimismo, brinda herramientas para el desempeño de los principales roles y profesionales de seguridad y fortalece las competencias intrapersonales, extrapersonales y cognitivas e interpersonales.

2. Gobernanza

Se está construyendo el *Manual sobre la gestión integral del cuidado de las personas*, el cual tiene como objetivo establecer los criterios para desarrollar el sistema de transformación de cultura en seguridad de la Organización Carvajal, así como la metodología para identificar, analizar, evaluar, controlar, monitorear y dar tratamiento a los riesgos y unificar el lenguaje para la adecuada implementación del modelo de seguridad en las operaciones y la descripción de los elementos que lo componen.

3. Empoderamiento

A través del proceso de observación, logramos identificar y reforzar comportamientos

seguros, así como identificar comportamientos inseguros e influir en el cambio comportamental. De esta manera contribuimos al desarrollo de cultura de seguridad y prevención de incidentes, promoviendo y fortaleciendo el compromiso visible del liderazgo en seguridad. Todo esto se construye por medio del programa de observación del comportamiento seguro, que es una metodología para la identificación de prácticas seguras e inseguras en los sitios de trabajo, al retroalimentar sobre lo observado, exaltar los actos seguros y alertar sobre las posibles consecuencias de los actos inseguros, influyendo así en la toma de conciencia y el cambio comportamental a través del compromiso con la seguridad.

4. Efectividad de control de riesgo

Basado en el concepto de disciplina operativa:



Todas las personas de la Organización deben desarrollar una actitud para realizar cada tarea o práctica, siempre de la misma manera, de tal forma que la Organización pueda alcanzar la **Excelencia en las Operaciones**.

La disciplina operativa se logra involucrando a equipos multifuncionales en el desarrollo y actualización de estándares, y debe estar basada en el último conocimiento de las mejores prácticas disponibles a través de un proceso de cuatro etapas: **disponibilidad, calidad, comunicación y cumplimiento.**



Otros programas de SST implementados durante 2023

PROGRAMA DE SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS

El objetivo de este programa es mejorar el desempeño del personal contratista de las empresas de la Organización en seguridad y salud, brindando beneficios tanto para el contratista o tercero, al permitirle desarrollar capacidades que lo vuelvan más competitivo en el mercado, alineándolo con las demandas competitivas del mismo.

ESTAR BIEN

En 2023 mantuvimos este programa para fomentar el ejercicio y la alimentación sana para tener una mejor calidad de vida.

Algunos resultados destacados durante el 2023 fueron:

- Al cierre de 2023, nos encontramos en la fase 3 del programa *Cuidarte* con la firma *dss+*, con el que buscamos fomentar el liderazgo, la gobernabilidad, el empoderamiento y la efectividad para el control de riesgos en materia de seguridad.

- En el programa de Seguridad para Contratistas se realizaron 343 inspecciones en campo, de 196 programadas, lo cual representa un cumplimiento del 176% en la validación de ejecución segura de trabajos de campo.
- Para el programa Estar Bien, 637 colaboradores participaron en maratones y carreras, mientras que 419 colaboradores participaron en clases de baile, natación, voleibol y caminatas ecológicas en Cali, Bogotá y Medellín (Colombia).



Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (trabajadores directos + agencia + contratistas)

| Año | Número de fallecimientos | Horas Hombre Trabajadas | Tasa (Fallecimientos* K) / Horas Hombre |
|------|--------------------------|-------------------------|---|
| 2022 | 0 | 52.311.360 | 0 |
| 2023 | 1 | 49.322.354 | 0,020 |

Número y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimiento) * (trabajadores directos + agencia + contratistas)

| Año | Número de accidentes con grandes consecuencias | Horas Hombre Trabajadas | Tasa (Accidentes con grandes consecuencias* K) / Horas Hombre |
|------|--|-------------------------|---|
| 2022 | 13 | 52.311.360 | 0,25 |
| 2023 | 19 | 49.322.354 | 0,39 |

* En el caso de Colombia, la definición de accidente grave se da de acuerdo con la Resolución 1401 de 2017.

Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrable* (trabajadores directos + agencia + contratistas)

| Año | Accidentes registrables | Horas Hombre Trabajadas | Tasa (Accidentes con grandes consecuencias* K) / Horas Hombre |
|------|-------------------------|-------------------------|---|
| 2022 | 291 | 52.311.360 | 5,56 |
| 2023 | 234 | 49.322.354 | 4,74 |

* Accidente registrable para la Organización se refiere a accidentes con días perdidos.



**Principales tipos de lesiones
(trabajadores directos + agencia + contratistas)**

Los principales factores de riesgo que han causado accidentes se detallan en la tabla a continuación.

El riesgo mecánico es el más destacado, por lo cual, la Organización ha adoptado un programa llamado “Máquina Segura-Operador Seguro”. Este programa iniciará su implementación en Colombia para mejorar las condiciones de riesgo que generan este tipo de lesiones.

Este programa tiene 4 componentes :



Infraestructura. Permite evaluar cada máquina desde el estándar ISO 12100, respecto a seguridad de maquinaria, identificar las fuentes de energía y definir las fichas de bloqueo para cada equipo.



Competencias. Aquí se debe garantizar la formación de cada colaborador en la forma segura de operar cualquier equipo.



Observación. Se observa el comportamiento que permite identificar situaciones de riesgo.



Liderazgo. Requiere del involucramiento de todos los niveles en la identificación, intervención y observación de cumplimiento de estándares en campo.

| | 2022 | 2023 |
|-------------|------|------|
| Mecánico | 40% | 46% |
| Locativo | 25% | 29% |
| Físico | 12% | 2% |
| Biomecánico | 11% | 13% |
| Químico | 9% | 3% |
| Biológico | 2% | 1% |
| Público | 1% | 1% |



**Datos de accidentalidad
(Trabajadores directos + agencia + contratistas)**



| País | Empresa | Accidentes incapacitantes 2022 | Días perdidos 2022 | Horas Hombre 2022 | Accidentes incapacitantes 2023 | Días perdidos 2023 | Horas Hombre 2023 |
|--------------|------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|
| Colombia | Empaques | 51 | 1016 | 3.190.560 | 39 | 618 | 3.680.042 |
| México | Empaques | 31 | 845 | 6.147.600 | 23 | 183 | 5.979.592 |
| Perú | Empaques | 32 | 1422 | 5.897.040 | 27 | 453 | 4.540.560 |
| El Salvador | Empaques | 16 | 327 | 1.746.480 | 9 | 193 | 1.523.040 |
| Colombia | Educación | 39 | 379 | 2.195.040 | 30 | 214 | 2.756.709 |
| México | Educación | 11 | 229 | 1.248.960 | 7 | 83 | 1.153.200 |
| Ecuador | Educación | 1 | 8 | 219.120 | 2 | 13 | 204.000 |
| Colombia | Tecnología y Servicios | 2 | 6 | 4.426.320 | 3 | 19 | 3.788.160 |
| México | Tecnología y Servicios | 0 | 0 | 483.600 | 0 | 0 | 311.520 |
| Colombia | Espacios | 10 | 31 | 757.680 | 14 | 120 | 858.960 |
| Ecuador | Espacios | 0 | 0 | 106.800 | 0 | 0 | 96.720 |
| Colombia | Pulpa y Papel | 65 | 1498 | 5.547.600 | 38 | 549 | 5.096.410 |
| Colombia | Soluc. Comun. | 1 | 2 | 594.720 | 6 | 34 | 492.960 |
| Colombia | Propiedades | 1 | 11 | 281.280 | 0 | 0 | 239.760 |
| Colombia | Américas BPS | 31 | 96 | 18.322.320 | 34 | 136 | 17.261.520 |
| Colombia | Servicios Compartidos | 0 | 0 | 1.146.240 | 2 | 27 | 1.339.200 |
| TOTAL | | 291 | 5870 | 52.311.360 | 234 | 2642 | 49.322.354 |

| País | Empresa | Índice de lesiones incapacitantes 2022 | Tasa severidad 2022 | Índice de lesiones incapacitantes 2023 | Tasa severidad 2023 |
|--------------|------------------------|--|---------------------|--|---------------------|
| Colombia | Empaques | 15,98 | 318,44 | 10,60 | 48,36 |
| México | Empaques | 5,04 | 137,45 | 3,85 | 8,81 |
| Perú | Empaques | 5,43 | 241,14 | 5,95 | 28,73 |
| El Salvador | Empaques | 9,16 | 187,23 | 5,91 | 36,50 |
| Colombia | Educación | 17,77 | 172,66 | 10,88 | 22,36 |
| México | Educación | 8,81 | 183,35 | 6,07 | 20,73 |
| Ecuador | Educación | 4,56 | 36,51 | 9,80 | 18,35 |
| Colombia | Tecnología y Servicios | 0,45 | 1,36 | 0,79 | 1,44 |
| México | Tecnología y Servicios | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Colombia | Espacios | 13,20 | 40,91 | 16,30 | 40,23 |
| Ecuador | Espacios | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Colombia | Pulpa y Papel | 11,72 | 270,03 | 7,46 | 31,02 |
| Colombia | Soluc. Comun. | 1,68 | 3,36 | 12,17 | 19,86 |
| Colombia | Propiedades | 3,56 | 39,11 | 0,00 | 0,00 |
| Colombia | Américas BPS | 1,69 | 5,24 | 1,97 | 2,27 |
| Colombia | Servicios Compartidos | 0,00 | 0,00 | 1,49 | 5,81 |
| TOTAL | | 5,56 | 112,21 | 4,74 | 15,43 |



Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (trabajadores directos agencia)

| Año | Número de fallecimientos | Horas Hombre trabajadas | Tasa (Fallecimientos* K) / Horas Hombre |
|------|--------------------------|-------------------------|---|
| 2022 | 0 | 48.046.800 | 0 |
| 2023 | 1 | 46.703.553 | 0,021 |

Número y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimiento) * (trabajadores directos + agencia)

| Año | Número de accidentes con grandes consecuencias | Horas Hombre trabajadas | Tasa (Accidentes con grandes consecuencias * K) / Horas Hombre |
|------|--|-------------------------|--|
| 2022 | 10 | 48.046.800 | 0,21 |
| 2023 | 17 | 46.703.553 | 0,36 |

* En el caso de Colombia, la definición de accidente grave se alinea a la Resolución 1401 de 2017.

Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrable* (trabajadores directos + agencias)

| Año | Accidentes registrables | Horas Hombre trabajadas | Tasa (Accidentes con grandes consecuencias* K) / Horas Hombre |
|------|-------------------------|-------------------------|---|
| 2022 | 265 | 48.046.800 | 5,52 |
| 2023 | 219 | 46.703.553 | 4,69 |

* Accidente registrable para la Organización se refiere a accidentes con días perdidos.

| | 2022 | 2023 |
|-------------|------|------|
| Mecánico | 40% | 45% |
| Locativo | 25% | 30% |
| Físico | 12% | 3% |
| Biomecánico | 11% | 13% |
| Químico | 9% | 3% |
| Biológico | 2% | 1% |
| Público | 1% | 2% |



Retos y metas

A corto plazo (0 a 2 años):

- Finalizar el proyecto “Cuidarte” en 2025.
- Mantener nuestros programas transversales e incrementar su nivel de desarrollo en tres focos: emocional, financiero, físico y nutricional.



A mediano plazo (3 a 5 años):

- Dar continuidad al proyecto “Cuidarte” al finalizar la etapa de los treinta meses, definiendo mejoras para las líneas de acción implementadas o para nuevas estrategias.



A largo plazo (6 años o más):

- Lograr un índice de frecuencia de accidentalidad a

0,90 en 2030,

lo que significa una reducción del 43% partiendo del resultado de 2020.



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

GRI: 3-3; 405-1; 405-2; 406-1



Una tendencia creciente en cuanto a gestión del talento humano y relacionamiento con grupos de interés, tiene que ver con la incorporación en el lugar de trabajo de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (en adelante DEI), pues se crea un ambiente laboral donde los colaboradores se sienten valorados, respetados y motivados para trabajar y aportar a la sostenibilidad de la Compañía en el tiempo.

Para Carvajal, la gestión en DEI es clave para nuestra competitividad porque a través del talento ofrece nuevas miradas y perspectivas de personas que hacen parte de diferentes etnias, géneros, países, comunidades, religiones, formas de pensar, entre otros, cuyas opiniones favorecen la toma de decisiones y la innovación, lo cual impacta los resultados. Con el logro de los objetivos se alcanza la rentabilidad deseada, se generan recursos económicos destinados a los accionistas y a la operación de las diferentes empresas, y se retorna en inversión a colaboradores, a sus familias, a nuestras comunidades y a la sociedad, generando valor compartido.

De la misma manera, tener talento diverso favorece nuestro *pipeline* de talento, haciéndolo más robusto y ampliando las posibilidades para tener a las mejores personas. También mejora el *engagement* de los colaboradores, porque ven en Carvajal una empresa que valora el talento, da oportunidades a personas

que nunca las han tenido, apoya a la sociedad con programas sociales incluyentes, en resumen, porque sienten que trabajan en una empresa que es coherente con lo que dice y hace.

Finalmente, trabajar temas de DEI no es una iniciativa momentánea, hoy hace parte del objetivo de la capacidad de talento comprometido en relación con tener personas diversas y competentes. Por lo tanto, con esta estrategia contribuimos al cumplimiento de los objetivos estratégicos, considerando que con el talento correcto y diverso tenemos el factor clave para hacer realidad cualquier estrategia que defina Carvajal.

Cuando hablamos de ser una empresa DEI, estamos considerando la apertura a todas las personas que, independiente de su condición, puedan llegar a trabajar en la Organización Carvajal. Los impactos de trabajar el tema son positivos, prueba de ello ha sido el ingreso de personas de todos los niveles socioeconómicos y personas de las comunidades donde operamos, que han aportado una mirada diferente y nos han hecho entender la sociedad de una manera más integral. Hoy por hoy, la estrategia DEI hace parte de la marca empleadora de Carvajal y se ha convertido en una herramienta importante para atraer nuevo talento.



| Grupo de interés | Tipo de impacto | Descripción |
|---|-----------------|---|
|  <p>Colaboradores</p> | Positivo | <p>Hoy tenemos nuevos colaboradores diversos, y los colaboradores actuales se han sensibilizado con la realidad de país. Hoy perciben a una empresa que abre las puertas a personas y opiniones diferentes en beneficio de los resultados. Hoy entendemos con claridad cuáles son las expectativas y necesidades de cada uno.</p> |
|  <p>Accionistas y Junta Directiva</p> | Positivo | <p>Los buenos resultados favorecen la rentabilidad de los accionistas que han invertido en nosotros y dejan satisfechas las expectativas de la Junta Directiva, con quienes nos hemos alineado sobre nuestros intereses y la forma de medir la gestión DEI.</p> |
|  <p>Comunidad y sociedad</p> | Positivo | <p>Las comunidades sienten a Carvajal como una empresa con apertura a posibilidades reales de trabajar en ella y como una Organización que cree en las personas y que es equitativa en el trato. Abrimos la puerta a ese futuro colaborador sin distinción alguna de género, raza, etnia, entre otros, que ve en Carvajal a una empresa que tiene flexibilidad y que se percibe como un lugar ideal para trabajar y con oportunidades para todos.</p> <p>Nuestras comunidades nos ven como una empresa que se ha adaptado al entorno actual, que entiende las necesidades y dolores y que se conecta con ellos para participar en sus programas y proponer nuevas acciones que los beneficien. Carvajal busca aportar a que la sociedad sea más justa, en disminuir el desempleo, por lo tanto, ayuda a mejorar los ingresos de los hogares, favoreciendo la educación y abriendo nuevas oportunidades a otros tipos de personas.</p> |
|  <p>Clientes y consumidores</p> | Positivo | <p>Tantas perspectivas se ven reflejadas en innovación, sostenibilidad y resultados, vista en mejores productos y servicios que impactan positivamente en los clientes y en la competencia. Ver a Carvajal como una empresa que tiene DEI como estrategia genera un mayor <i>engagement</i> con la marca.</p> |
|  <p>Proveedores</p> | Positivo | <p>Se ven incluidos en la estrategia DEI, con oportunidades de aspirar a ser proveedores reales, a quienes se les va a respetar, valorar y cumplir con compromisos de pago. Encuentran a una empresa que los ayuda a formar y crecer.</p> |

La gestión DEI nos abre a un mundo de posibilidades, nos conecta con lo que creemos, atrae a posibles colaboradores a trabajar con nosotros, disminuye la rotación, amplía miradas diferentes y permite integrar las perspectivas de pensamiento en productos y servicios que cumplan los requerimientos del mercado y los clientes.

En Carvajal hemos concentrado parte de nuestros esfuerzos para construir unas bases fuertes que nos faciliten trabajar en DEI y mantener la coherencia entre nuestro decir y nuestro actuar en el tema. Algunas de estas bases son:

1. Guiados por don Manuel Carvajal y su visión de compañía, “una empresa sana no puede prosperar en un entorno enfermo porque tarde o temprano el entorno termina afectando la empresa”, hemos trazado nuestro compromiso con DEI como protagonista de nuestra historia, siendo pioneros en la materia y aportando al desarrollo de la región.
2. Nuestra convicción DEI se expresa en la construcción colectiva de nuestro propósito superior, con un mensaje claro: el desarrollo social y el desarrollo económico van de la mano.
3. Nuestra creencia en DEI está directamente relacionada con nuestra esencia, es decir, nuestros valores: integridad, respeto y compromiso social.
4. La política de derechos humanos y el ajuste a las diferentes normas relacionadas con talento humano se suman a las bases para favorecer la gestión del tema en cuestión. Con esta política también hemos instaurado un Comité de Ética que atiende los casos de posibles violaciones a los derechos humanos, y tiene la responsabilidad de analizar las denuncias recibidas, definir las acciones de investigación y darles solución o canalizarlas.



5. Tener más presencia en el territorio para incrementar resultados positivos, focalizando esfuerzos en la inclusión y la ejecución de programas sociales diversos y sensibilizándonos de una realidad que necesita de un trabajo mancomunado con el Gobierno, empresariado y sociedad para avanzar.
6. Contamos con una política DEI, la cual está compuesta de 8 temas bien delimitados y actúa como nuestra carta de navegación.



Para conocer más, accede a este link:

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2022/06/Politica-DEI.pdf>



Este año, la estrategia enmarcada en nuestra política de DEI estuvo dirigida a que cada negocio se apersonara de su propia estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión e incluyera objetivos que hicieran sentido con la estrategia propia de cada empresa.

Para conocer a nuestros colaboradores en términos de género, discapacidad, conformación familiar, hábitos de vida, *burnout*, entre otros, implementamos una herramienta de diagnóstico a nivel transversal que nos permitió tener estadísticas de temas que no teníamos identificados.

Algunos de los logros alcanzados y nuestros KPI en este asunto pueden ser observados de la siguiente manera.

Arista Género

- Logramos cumplir nuestro indicador de representación femenina del 39% en niveles 1-3

Género

Representación femenina en nivel 3+

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------|------|------|------|------|
| Real | 34% | 34% | 38% | 39% |
| Meta | 34% | 34% | 37% | 39% |

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------|------|------|------|
| Metas | 39% | 41% | 41% |



- Tuvimos el nombramiento de la primera mujer como vicepresidenta del Molino, marcando un hito en la historia de la Compañía. Victoria Eugenia Arango asumió el cargo en abril de 2023, liderando una operación que tradicionalmente ha sido ocupada por hombres.

- Estamos desafiando los paradigmas respecto a roles que históricamente han sido ocupados por hombres, como los operarios de ciertas máquinas, que ahora están siendo asumidos por mujeres. Este cambio se ha implementado específicamente en Carvajal Empaques y Carvajal Educación. A nivel general, en la Organización Carvajal podemos resaltar lo siguiente:

- Actualmente, 4 de los 7 reportes a Presidencia están ocupados por mujeres.
- Tuvimos el primer nombramiento de una mujer como directora de Operaciones de Carvajal Empaques.
- Se dio la inclusión de Carvajal como empresa afiliada a Women in Connection (WIC).
- Contamos con la participación de Pedro Felipe Carvajal, nuestro presidente, en foros de estrategia de Liderazgo Masculino para DEI y la escritura de un capítulo de género en un libro relacionado con el tema.
- Ejecutamos el establecimiento de un nuevo Comité de Género con personas de Talento Humano de los diferentes negocios.



En línea con los esfuerzos por tener más presencia femenina en cargos tradicionalmente masculinos, presentamos la desagregación en cuanto a diversidad en órganos de Gobierno y empleados; la ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres, así como los casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas durante el año.

Diversidad de órganos de gobierno

(GRI 405-1)



| País - Empresa | F | M | Total |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Colombia | 17 | 21 | 38 |
| Américas BPS | 1 | | 1 |
| C. Educación | 1 | 1 | 2 |
| C. Empaques | | 1 | 1 |
| C. Espacios | | 1 | 1 |
| C. Pulpa y Papel | 2 | 5 | 7 |
| C. Servicios Compartidos | 4 | 4 | 8 |
| C. Soluciones de Comunicación | | 1 | 1 |
| C. Tecnología y Servicios | 2 | 2 | 4 |
| Corporativo | 7 | 6 | 13 |
| Ecuador | | 1 | 1 |
| C. Educación | | 1 | 1 |
| El Salvador | 1 | | 1 |
| C. Empaques | 1 | | 1 |
| México | 5 | 9 | 14 |
| C. Educación | | 2 | 2 |
| C. Empaques | 5 | 7 | 12 |
| Perú | | 2 | 2 |
| C. Empaques | | 2 | 2 |
| Estados Unidos | | 1 | 1 |
| C. Empaques | | 1 | 1 |
| Total general | 23 | 34 | 57 |

| | | |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Menores de 50 años | 34 | 60% |
| Mayores de 50 años | 23 | 40% |
| Total | 57 | 100% |

Diversidad empleados

(GRI 405-1)

| Edad | Género | Chile | Colombia | Ecuador | El Salvador | México | Panamá | Perú | EE. UU. | Total general |
|----------------------|--------|----------|---------------|------------|-------------|--------------|----------|--------------|-----------|---------------|
| Entre 30 y 50 | F | 1 | 2.467 | 32 | 130 | 752 | 1 | 220 | 3 | 3.606 |
| | M | | 2.201 | 42 | 163 | 605 | 2 | 668 | 6 | 3.687 |
| Total entre 30 y 50 | | 1 | 4.668 | 74 | 293 | 1.357 | 3 | 888 | 9 | 7.293 |
| Mayores de 50 | F | | 290 | 4 | 15 | 255 | | 10 | 1 | 575 |
| | M | | 761 | 9 | 31 | 219 | 1 | 64 | 2 | 1.087 |
| Total mayores de 50 | | | 1.050 | 13 | 46 | 474 | 1 | 74 | 3 | 1.661 |
| Menores de 30 | F | | 2.563 | 7 | 87 | 328 | | 229 | | 3.214 |
| | M | | 1.941 | 9 | 133 | 391 | | 340 | | 2.814 |
| Total menores de 30 | | | 4.504 | 16 | 220 | 719 | | 569 | | 6.028 |
| Total general | | 1 | 10.223 | 103 | 559 | 2.550 | 4 | 1.531 | 12 | 14.983 |



Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres (GRI 405-2)

| Ubicación | Nivel | Femenino | | Masculino | | Salario mínimo |
|--------------------------|----------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|------------------|
| País | Clasificación cargo | Salario + variable | FTE | Salario + variable | FTE | País |
| Chile | Jefes | 4.432.125 | 1 | | | 460.000 |
| Total Chile | | 4.432.125 | 1 | | | 460.000 |
| Colombia | Altos Ejecutivos | 568.655.093 | 17 | 803.405.485 | 21 | 1.300.000 |
| Colombia | Gerencia Media | 1.028.813.106 | 74 | 1.371.201.431 | 94 | 1.300.000 |
| Colombia | Jefes | 1.111.473.854 | 247 | 1.226.517.724 | 238 | 1.300.000 |
| Colombia | Practicantes | 240.881.000 | 266 | 234.759.000 | 273 | 1.300.000 |
| Colombia | Profesionales | 2.749.639.254 | 837 | 3.563.213.645 | 809 | 1.300.000 |
| Colombia | Soporte y Operativos | 6.012.226.284 | 3878 | 8.536.119.481 | 3469 | 1.300.000 |
| Total Colombia | | 11.711.688.591 | 5319 | 15.735.216.765 | 4903 | 1.300.000 |
| Ecuador | Altos Ejecutivos | | | 10.000 | 1 | 460 |
| Ecuador | Gerencia Media | 5.631 | 1 | 17.612 | 3 | 460 |
| Ecuador | Jefes | 17.195 | 7 | 13.023 | 5 | 460 |
| Ecuador | Profesionales | 41.411 | 26 | 16.604 | 15 | 460 |
| Ecuador | Soporte y Operativos | 5.808 | 9 | 23.398 | 36 | 460 |
| Total Ecuador | | 70.046 | 43 | 80.639 | 60 | 460 |
| El Salvador | Altos Ejecutivos | 8.014 | 1 | | | 365 |
| El Salvador | Gerencia Media | 7.766 | 2 | 12.706 | 3 | 365 |
| El Salvador | Jefes | 10.605 | 6 | 27.216 | 15 | 365 |
| El Salvador | Practicantes | 365 | 1 | 365 | 1 | 365 |
| El Salvador | Profesionales | 27.913 | 31 | 14.787 | 19 | 365 |
| El Salvador | Soporte y Operativos | 75.291 | 191 | 138.777 | 289 | 365 |
| Total El Salvador | | 129.954 | 232 | 193.850 | 327 | 365 |
| México | Altos Ejecutivos | 1.014.543 | 5 | 2.364.917 | 9 | 7.468 |
| México | Gerencia Media | 1.745.980 | 22 | 2.571.768 | 29 | 7.468 |
| México | Jefes | 1.540.358 | 50 | 1.952.615 | 55 | 7.468 |
| México | Practicantes | 25.658 | 2 | 25.658 | 2 | 7.468 |
| México | Profesionales | 3.381.639 | 158 | 3.450.718 | 156 | 7.468 |
| México | Soporte y Operativos | 8.751.074 | 1098 | 10.077.377 | 964 | 7.468 |
| Total México | | 16.459.252 | 1335 | 20.443.053 | 1215 | 7.468 |
| Panamá | Jefes | 1.505 | 1 | | | 326 |
| Panamá | Profesionales | | | 813 | 1 | 326 |
| Panamá | Soporte y Operativos | | | 1.505 | 2 | 326 |
| Total Panamá | | 1.505 | 1 | 2.318 | 3 | 326 |
| Perú | Altos Ejecutivos | | | 102.362 | 2 | 1.025 |
| Perú | Gerencia Media | 71.017 | 3 | 138.884 | 5 | 1.025 |
| Perú | Jefes | 164.049 | 20 | 491.191 | 51 | 1.025 |
| Perú | Practicantes | 5.700 | 5 | 1.200 | 1 | 1.025 |
| Perú | Profesionales | 241.412 | 62 | 182.747 | 44 | 1.025 |
| Perú | Soporte y Operativos | 631.002 | 369 | 2.217.982 | 969 | 1.025 |
| Total Perú | | 1.113.180 | 459 | 3.134.365 | 1072 | 1.025 |
| Estados Unidos | Altos Ejecutivos | | | 12.720 | 1 | 480 |
| Estados Unidos | Gerencia Media | 7.687 | 1 | 9.250 | 2 | 480 |
| Estados Unidos | Jefes | | | 3.485 | 1 | 480 |
| Estados Unidos | Profesionales | 6.520 | 2 | | | 480 |
| Estados Unidos | Soporte y Operativos | 3.498 | 1 | 12.886 | 4 | 480 |
| Total EE. UU. | | 17.706 | 4 | 38.341 | 8 | 480 |



| Ubicación | Nivel | " Salario + variable / FTE | | Ratio salario | | Variación |
|--------------------------|----------------------|----------------------------|------------------|---------------|-------------|---------------|
| | | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | |
| Chile | Jefes | - | 4.432.125 | 0,00 | 9,64 | -100% |
| Total Chile | | - | 4.432.125 | 0,00 | 9,64 | -100%v |
| Colombia | Altos Ejecutivos | 38.348.711 | 33.450.300 | 29,50 | 25,73 | 15% |
| Colombia | Gerencia Media | 14.587.249 | 13.902.880 | 11,22 | 10,69 | 5% |
| Colombia | Jefes | 5.154.519 | 4.502.629 | 3,97 | 3,46 | 14% |
| Colombia | Practicantes | 860.680 | 905.329 | 0,66 | 0,70 | -5% |
| Colombia | Profesionales | 4.406.918 | 3.285.034 | 3,39 | 2,53 | 34% |
| Colombia | Soporte y Operativos | 2.460.580 | 1.550.258 | 1,89 | 1,19 | 59% |
| Total Colombia | | 3.209.068 | 2.201.797 | 2,47 | 1,69 | 46% |
| Ecuador | Altos Ejecutivos | 10.000 | - | 21,74 | 0,00 | 0% |
| Ecuador | Gerencia Media | 5.871 | 5.631 | 12,76 | 12,24 | 4% |
| Ecuador | Jefes | 2.605 | 2.456 | 5,66 | 5,34 | 6% |
| Ecuador | Profesionales | 1.107 | 1.593 | 2,41 | 3,46 | -30% |
| Ecuador | Soporte y Operativos | 650 | 645 | 1,41 | 1,40 | 1% |
| Total Ecuador | | 1.344 | 1.629 | 2,92 | 3,54 | -17% |
| El Salvador | Altos Ejecutivos | - | 8.014 | 0,00 | 21,96 | -100% |
| El Salvador | Gerencia Media | 4.235 | 3.883 | 11,60 | 10,64 | 9% |
| El Salvador | Jefes | 1.814 | 1.768 | 4,97 | 4,84 | 3% |
| El Salvador | Practicantes | 365 | 365 | 1,00 | 1,00 | 0% |
| El Salvador | Profesionales | 778 | 900 | 2,13 | 2,47 | -14% |
| El Salvador | Soporte y Operativos | 480 | 394 | 1,32 | 1,08 | 22% |
| Total El Salvador | | 593 | 560 | 1,62 | 1,53 | 6% |
| México | Altos Ejecutivos | 262.769 | 202.909 | 35,19 | 27,17 | 30% |
| México | Gerencia Media | 88.682 | 79.363 | 11,88 | 10,63 | 12% |
| México | Jefes | 35.502 | 30.807 | 4,75 | 4,13 | 15% |
| México | Practicantes | 12.829 | 12.829 | 1,72 | 1,72 | 0% |
| México | Profesionales | 22.120 | 21.403 | 2,96 | 2,87 | 3% |
| México | Soporte y Operativos | 10.454 | 7.970 | 1,40 | 1,07 | 31% |
| Total México | | 16.826 | 12.329 | 2,25 | 1,65 | 36% |
| Panamá | Jefes | - | 1.505 | 0,00 | 4,62 | -100% |
| Panamá | Profesionales | 813 | - | 2,49 | 0,00 | 0% |
| Panamá | Soporte y Operativos | 752 | - | 2,31 | 0,00 | 0% |
| Total Panamá | | 773 | 1.505 | 2,37 | 4,62 | -49% |
| Perú | Altos Ejecutivos | 51.181 | - | 49,93 | 0,00 | 0% |
| Perú | Gerencia Media | 27.777 | 23.672 | 27,10 | 23,09 | 17% |
| Perú | Jefes | 9.631 | 8.202 | 9,40 | 8,00 | 17% |
| Perú | Practicantes | 1.200 | 1.140 | 1,17 | 1,11 | 5% |
| Perú | Profesionales | 4.153 | 3.894 | 4,05 | 3,80 | 7% |
| Perú | Soporte y Operativos | 2.289 | 1.710 | 2,23 | 1,67 | 34% |
| Total Peru | | 2.924 | 2.425 | 2,85 | 2,37 | 21% |
| Estados Unidos | Altos Ejecutivos | 12.720 | - | 26,50 | 0,00 | 0% |
| Estados Unidos | Gerencia Media | 4.625 | 7.687 | 9,64 | 16,01 | -40% |
| Estados Unidos | Jefes | 3.485 | - | 7,26 | 0,00 | 0% |
| Estados Unidos | Profesionales | - | 3.260 | 0,00 | 6,79 | -100% |
| Estados Unidos | Soporte y Operativos | 3.221 | 3.498 | 6,71 | 7,29 | -8% |
| Total EE. UU. | | 4.793 | 4.426 | 9,98 | 9,22 | 8% |

*Cifras en pesos colombianos, con tasa de cambio al 31 de diciembre de 2023.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (GRI 406-1)

Para 2023 no se reportaron casos de discriminación en la Organización Carvajal.

También cabe destacar que en 2023 articulamos todas las áreas de la Organización para desarrollar iniciativas incluyentes enmarcadas en nuestros procesos de DEI.

Desde el área de Comunicaciones, nos enfocamos en trabajar con un lenguaje neutro, de modo que todos los colaboradores se sientan parte de la Organización. Logramos esto a través de correos electrónicos, la aplicación Mi Carvajal y diversos eventos presenciales.



Desde el área de Educación y Cultura, en 2023 trabajamos en procesos de sensibilización y educación a partir de cursos de formación en Crehana. Asimismo, estuvimos realizando la medición de atributos culturales del líder y valores a más de 3.000 colaboradores; se incluyeron temas de comportamiento relacionados con DEI.

Los voluntariados los realizamos a partir de tres ejes; *crowdfunding*, mentorías y experiencias presenciales en las diferentes empresas y geografías.

Además, hemos refinado nuestra normativa de voluntariado. En Colombia, a nivel corporativo, lideramos dos experiencias presenciales en colaboración con la empresa Amo Mi Cali. Adicional a estas dos experiencias, realizamos un voluntariado que consistió en visitar los comedores comunitarios de Siloé, donde continuamos contribuyendo a través de campañas de *crowdfunding*.



Por otro lado, nos relacionamos con diversos estilos de pensamiento al trabajar la selección mediante pruebas de liderazgo, motivación, habilidades cognitivas y rasgos de personalidad. También consideramos los procesos de selección con flexibilidad y coherencia, como estableciendo puntajes mínimos en pruebas psicotécnicas y otros requisitos normativos. Esto se hace con la intención de brindar oportunidades a personas que, debido a su historia personal o entorno sociocultural, podrían no cumplir con los requisitos estándar. Es importante para nosotros asegurar la inclusión de personas de diversos orígenes.



Finalmente como aprendizajes de nuestra gestión consideramos fundamental:

1. Preservar la coherencia de Carvajal con lo que dice y hace, una coherencia que trasciende a la Presidencia y vicepresidencias de los negocios.
2. Dar el primer paso y empezar los programas así no todo esté totalmente estructurado.
3. Tener la capacidad de adaptarnos, ajustando y corrigiendo en el camino para generar resultados.
4. Tomar las buenas prácticas de otras empresas, sus logros, avances y dificultades como ejemplo para mejorar nuestra gestión.

Hemos conseguido hacer del equipo directivo de Carvajal Empaques en México un equipo multicultural, con personas de Perú, Colombia, México, Costa Rica y El Salvador, que tienen diferentes formas de pensar y que han enriquecido la conversación estratégica.





Retos y metas

A corto plazo (0 a 2 años):

- Incluir temas como etnias, género y discapacidad en los formatos de ingreso de los colaboradores a través de Oracle. Al hacer esto, contaremos con un diagnóstico demográfico de los colaboradores nuevos y actuales con los componentes más relevantes para nosotros. Se avanzó en este tema con Oracle, y en este momento estamos en etapa de pruebas de acuerdo con el cronograma de Oracle.
- Actualizar todas las normas de talento humano relacionadas con DEI, las cuales se adelantaron, pero serán revisadas con la certificación de Equipares.
- Implementar programas de DEI en todas las empresas. El objetivo es cerrar 2024 con la implementación de los programas que las empresas incluyeron en la planeación estratégica del año.

A mediano plazo (3 a 5 años):

- Cumplimiento de los indicadores de cultura y *engagement* y equidad de género a 2025.
- Ampliar número de voluntariados y personas que participan en ellos.

A largo plazo (6 años o más):

- Cumplimiento de indicadores de cultura y *engagement* y equidad de género a 2030.
- Lograr certificaciones relevantes de DEI para Carvajal.

DESARROLLO DE COMUNIDADES

GRI: 3-3



Esta historia te va a encantar. Queremos compartir contigo la increíble historia de Arely. Su determinación y valentía nos inspiran a seguir impulsando el desarrollo económico y social, ¡haciendo las cosas bien!

En Carvajal, creemos firmemente que el cambio comienza con las personas y que juntos podemos transformar entornos para un mundo mejor. #Carvajalhacelascosasbien #Elpresentesoyyo #sociedad #sostenibilidad

https://www.linkedin.com/posts/organización-carvajal_historias-que-impulsan-con-arely-activity-7082132248828768256-iwaB/?originalSubdomain=es



(GRI 3-3) Mantenemos nuestra tradición de estar comprometidos con la solución de los problemas sociales, emprendiendo la misión establecida por Manuel Carvajal Sinisterra, quien en los años 60 estableció que “no puede haber una empresa sana en un medio social enfermo, porque tarde o temprano los males de la sociedad repercuten en su desempeño”. Dicho legado, orientado por nuestro propósito superior y nuestro modelo ASG, ratifica la postura que tenemos como Organización, priorizando el cuidado y el relacionamiento que nos permite transformar personas y entornos de forma positiva.

Impulsar el desarrollo social de las comunidades hace parte de nuestra estrategia de negocio, y es por esto por lo que consideramos que para generar un mayor impacto positivo en las comunidades priorizadas es importante aunar esfuerzos que nos permitan cumplir con dicho propósito.

El trabajo conjunto entre la Organización Carvajal, la Fundación Carvajal y la Fundación Propal nos permite generar impactos positivos en las comunidades de nuestras zonas de influencia. Es crucial

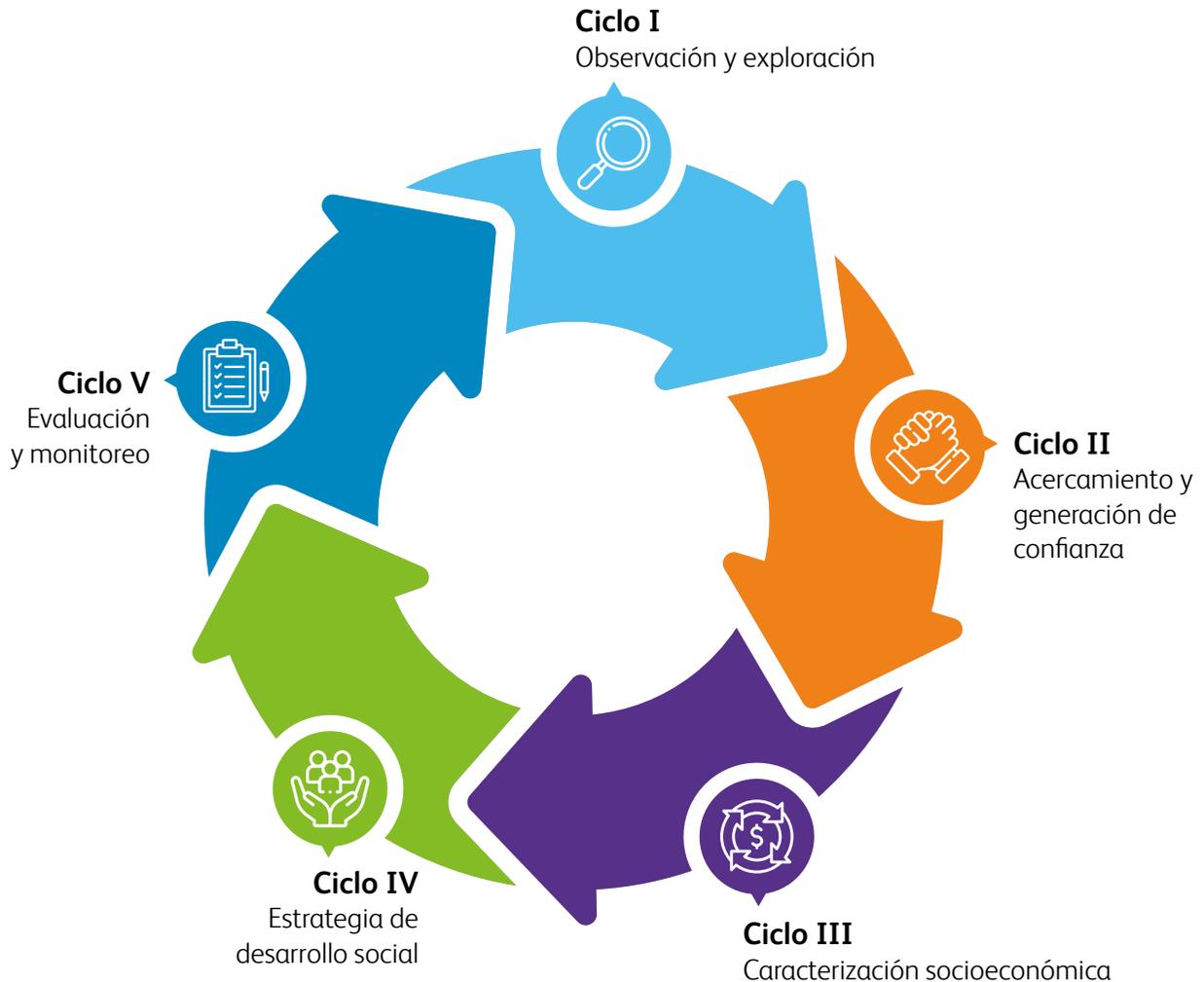
comprender cómo nuestra reputación en el entorno social y económico de la industria se ve beneficiada, al mismo tiempo que contribuimos al bienestar económico y social de las esferas sociales con las que estamos comprometidos.

Los esfuerzos coordinados con la Fundación Propal y la Fundación Carvajal nos han permitido desarrollar proyectos de intervención social con altos estándares metodológicos y criterios sociales. Estos facilitaron la construcción de proyectos comunitarios orientados al desarrollo, partiendo de las necesidades identificadas y priorizadas en cada línea de acción. En este sentido, entendemos que nuestra estrategia de intervención social se basa en la responsabilidad y la articulación orientadas a generar iniciativas de alto impacto que superen la pobreza en los territorios priorizados y la articulación para promover agendas comunes que movilicen recursos y acciones conjuntas.

Nuestra estrategia de intervención social está orientada en cinco ciclos:



Estrategia de intervención social



Nuestra estrategia de sostenibilidad es la guía utilizada para fundamentar nuestros métodos de relacionamiento con los grupos de interés, siendo el norte que utilizamos para desarrollar nuestros proyectos de intervención social. Desde el foco de desarrollo social de nuestra estrategia, orientamos el cuidado de las comunidades priorizadas en el relacionamiento, apalancando nuestro objetivo de contribuir a la superación de la pobreza desde cuatro líneas de intervención: **Desarrollo social y comunitario, Educación y cultura, Salud y Saneamiento básico y Generación de ingresos.**

En busca de cumplir el objetivo que tenemos de contribuir a la superación de la pobreza, en 2023 generamos acciones articuladas entre la Organización Carvajal, la Fundación Carvajal y la Fundación Propal. Establecimos como zonas priorizadas a Guachené (norte del Cauca), Yumbo (Valle del Cauca), Buenaventura (Valle del Cauca) Puerto Tejada (norte del Cauca), Cali (Aguablanca), Ginebra (Valle del Cauca) y Sabana (Cundinamarca). Estas comunidades priorizadas fueron intervenidas con el enlace de tres frentes:

1. La gestión de la Fundación Propal, que enfoca sus acciones en la transformación de las condiciones de vida de sus habitantes en el norte del Cauca.
2. El accionar de la Fundación Carvajal que, como ente independiente de la Organización, aunó esfuerzos con cooperantes y aliados para promover el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en condición de vulnerabilidad en el Valle del Cauca y norte del Cauca, a través del desarrollo de capacidades y la transferencia de conocimientos y/o metodologías.
3. La gestión propia que como Organización desarrollamos de la mano de las dos fundaciones y de nuestras áreas de sostenibilidad, desde donde hacemos una apuesta adicional para contribuir al desarrollo de capacidades y al cuidado del medio ambiente en las comunidades priorizadas.

En 2023 fuimos seleccionados dentro del top 10 del índice de Inversión Social Privada (IISP) de Jaime Arteaga & Asociados. Este índice reconoce a las empresas con mayor inversión social y pretende medir el esfuerzo del sector privado al contribuir a las condiciones de vida de las comunidades desde su decisión voluntaria de invertir en proyectos sociales y medioambientales.

El IISP produce un *ranking* que reconoce a las empresas que implementan las mejores prácticas de inversión social privada, y en el cual fuimos destacados como una de las empresas con mejor desempeño en gestión y focalización.

Ranking IISP



Fuente: Jaime Arteaga & Asociados.



A nivel general, logramos impactar a 223.392 personas (beneficiarios únicos) con una inversión aproximada de \$45.043.482.724 millones en nuestros territorios priorizados y en las líneas de acción definidas.

Estas son nuestras cifras destacadas:

19.724 personas fueron beneficiadas

por la Organización Carvajal, y se invirtieron \$1.316.482.469 millones en inversión social.



188.529 personas fueron beneficiadas

(beneficiarios únicos) por la Fundación Propal, y se invirtieron \$6.493.000.000 millones en programas de intervención social.



17.139 personas fueron beneficiadas

(beneficiarios únicos) por la Fundación Carvajal y se invirtieron \$37.234.000.000 millones.



Gestión de la

Por más de tres décadas, la Fundación Propal ha sido un agente transformador para las comunidades que se encuentran cerca de las plantas de producción de Carvajal Pulpa y Papel S.A. en los departamentos del Cauca y Valle del Cauca. Su enfoque sostenible se traduce en un compromiso continuo con el desarrollo local y la mejora de las condiciones de vida, manteniendo una orientación clara en la generación de capacidades y el empoderamiento de las comunidades, consolidando su papel como agente de cambio positivo en la región.

A través de alianzas estratégicas, la Fundación aborda desafíos sociales a partir de cuatro programas: Áreas de salud y saneamiento, Primera infancia, Generación de ingresos y un Programa de buena vecindad.

Inversión social

La Fundación Propal ejecutó programas sociales con una inversión de \$6.493 M, fortaleciendo su compromiso con el desarrollo sostenible.

Fuentes de ingresos

La financiación de las iniciativas sociales provino de:

- 86 % de recursos aportados por Carvajal Pulpa y Papel, Carvajal Pulpa y Papel S.A.S. Zona Franca Permanente Especial, y recursos propios generados por la IPS de la Fundación Propal.
- El restante 14 % provino de entidades aliadas, incluidas la Universidad Icesi, la Alcaldía de Guachené y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entre otros.

Programa salud y saneamiento básico

La Fundación Propal continúa apostándole a mejorar las condiciones de salud de las comunidades del norte del Cauca, centrándose en la prevención y promoción de enfermedades, como la drepanocitosis, la hipertensión y la diabetes, entre otras.

Los principales logros de cada línea programática:

■ IPS Fundación Propal

La Fundación Propal hizo posible que la comunidad tenga acceso a servicios de salud de primer nivel dentro de las condiciones de oportunidad y calidad, a través de la ejecución de 163.887 actividades con énfasis en promoción y mantenimiento de la salud.

La alianza con la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Icesi ha permitido que 145 estudiantes de último semestre de Medicina realicen sus prácticas en Pediatría y 112 estudiantes desarrollen actividades en salud pública en el municipio de Puerto Tejada. Estas prácticas mejoran la accesibilidad a la atención médica y fortalecen el compromiso educativo en salud.

La IPS de la Fundación Propal creó desde hace 5 años el programa de drepanocitosis, con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas que son diagnosticadas con esta enfermedad. En 2023 se atendieron más de 160 personas con un modelo enfocado en la detección temprana de la enfermedad y la remisión oportuna para el adecuado manejo en urgencias.

En alianza con la Sociedad Colombiana de Pediatría regional Valle del Cauca y Cauca se desarrolló por primera vez en el departamento del Cauca el Simposio de Actualización Pediátrica “Correría por el Valle”. La Fundación Propal fue sede principal en su VI versión. El evento generó un espacio de aprendizaje y actualización para profesionales de la región, y de manera simultánea se llevó a cabo una jornada de pediatría atendiendo a 60 niños y niñas, en su mayoría sin cobertura en salud. La población atendida participó en charlas educativas y actividades lúdicas que buscaban la apropiación de buenos hábitos alimentarios y en salud.

■ Salud comunitaria, acercando la salud a la zona rural

La Fundación Propal continúa desarrollando su programa de salud comunitaria, acercando servicios de salud a la zona rural y atendiendo a la población escolar, vulnerable y desplazada. De manera integral se desarrollaron 10.822 actividades de promoción y mantenimiento de la salud.

■ Saneamiento básico

En alianza con la Alcaldía Municipal de Guachené, continuamos con el compromiso de mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la zona rural y urbana del municipio. Enfocamos las acciones en el mejoramiento y la construcción de viviendas. En 2023 se intervinieron 30 viviendas, beneficiando a un promedio de 115 personas.

La inversión social del programa de salud y saneamiento, en 2023 fue de \$4.288 M. Las actividades por beneficiarios totales del programa fueron 174.824.

■ Programa Primera Infancia

La Fundación Propal, en su firme compromiso con la mejora del estado nutricional de los niños y niñas de 0 a 6 años y de las madres gestantes, en 2023 extendió la cobertura del programa llegando a 14 veredas de los municipios de Guachené y Puerto Tejada.

Este programa integral incorpora tres componentes, focalizados en la recuperación del estado nutricional de los pequeños, así como en la educación de niños, familias y docentes sobre hábitos alimentarios que fomenten un desarrollo integral. En total, se beneficiaron 680 niños y niñas en estas comunidades.

El equipo interdisciplinario conformado por pediatras, nutricionistas, enfermeras, higienistas y odontólogos llevó a cabo más de 3.514 actividades pedagógicas y asistenciales para lograr la recuperación del estado nutricional de los niños y niñas beneficiados.

El 82,5%
de los niños y niñas que
participaron en el programa
lograron una recuperación
de su estado nutricional.

La inversión total del proyecto fue
de \$469 M.



Programa Generación de ingresos

Durante 2023, la Fundación Propal continuó trabajando por la generación de capacidades, el incremento en el nivel de ingresos y el empoderamiento, priorizando las mujeres y los jóvenes emprendedores de los municipios de Guachené, Puerto Tejada y Caloto. Estas intervenciones se desarrollaron en alianza público-privada con el municipio de Guachené y contó con la participación de aliados como el SENA, la Cámara de Comercio, la Fundación WWB Colombia y la Fundación Carvajal, desarrollando **más de 3.025 actividades**.

La Fundación Propal hace parte de dos importantes alianzas: la alianza del norte del Cauca para los cacaocultores y el Nodo Norte de la red de emprendimiento del Cauca, que buscan el fortalecimiento de las capacidades productivas y empresariales llegando a

más de 800
participantes de la región.

La inversión total del proyecto fue de **\$689 M.**

Programa El Buen vecino

La Fundación Propal está comprometida con el desarrollo integral de la comunidad de la vereda El Guabal, vecinos más próximos a la planta 2 de Carvajal Pulpa y Papel. Para ello desarrolla programas de salud y saneamiento, educación, generación de ingresos y mejoramiento de vivienda.

En 2023, en el área de Salud, la Fundación operó el puesto de salud de la vereda ofreciendo servicios

con énfasis en prevención y promoción, y realizó jornadas médicas.

En educación, la Fundación Propal implementa diversas estrategias que le apuestan a una educación integral a niños, niñas y jóvenes de la vereda. En colaboración con la Fundación Carvajal, como parte del proyecto "Aula Global", se llevó a cabo una transferencia metodológica para fortalecer las competencias básicas en Lenguaje y Matemáticas de 80 estudiantes de segundo a quinto grado, dirigida tanto a docentes como a estudiantes.

Contribuyendo con el acceso a la educación superior de los jóvenes de la vereda, la Fundación Propal apoyó a un grupo de 70 jóvenes beneficiarios de la estrategia "El Salto Afro" del municipio de Guachené, a través del subsidio económico de sostenimiento y la manutención, permitiéndoles seguir adelante con sus aspiraciones de estudiar carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, contribuyendo así al fortalecimiento de los proyectos de vida de estos jóvenes, impulsando sus sueños educativos y profesionales.

En colaboración con la Alcaldía de Guachené, el SENA Cauca y Carvajal Pulpa y Papel, la Fundación Propal, desde el programa de generación de ingresos, lideró el proyecto "Jóvenes de Paz", con el objetivo de fortalecer sus capacidades, permitiéndoles reformular sus proyectos de vida y contribuir al mejoramiento de su entorno. Esta iniciativa benefició a 11 jóvenes que participaron en actividades de desarrollo humano, visitas técnicas y entrega de dotación de proyectos agropecuarios.

"En colaboración con la Corporación Consorcio para el Desarrollo, continuamos la implementación del Plan Estratégico del Territorio (PET), elaborado por la comunidad bajo el Modelo de Desarrollo Integral Territorial (DIT). Acompañamos a los líderes de la vereda en el seguimiento de los objetivos propuestos, con el fin de promover la inclusión, la sostenibilidad y el desarrollo de capacidades individuales y colectivas.

Adicionalmente, la Fundación Propal le apuesta al desarrollo comunitario a través de la integración de iniciativas basadas en el liderazgo, el trabajo en equipo y la generación de capacidades de la comunidad. Por esta razón, en alianza con la Fundación Carvajal se destaca un proyecto estratégico enfocado en el liderazgo y fortalecimiento de las capacidades de 27 líderes comunitarios e integrantes de las Juntas de Acción Comunal. Este proyecto fortaleció el trabajo en equipo, logrando realizar actividades y eventos de integración para la comunidad.

Estos proyectos hicieron posible el relacionamiento con la comunidad con más de 3.939 actividades.

Con el propósito de que los niños y las niñas cuenten con un entorno educativo seguro y estimulante, se dio inicio a la remodelación de la infraestructura de la Escuela del Guabal, con el objetivo de brindarles espacios apropiados para el aprendizaje. Esta mejora en la infraestructura hace parte de un proyecto integral que busca contribuir a mejorar la calidad de la educación, aportando a su formación y a la construcción del tejido social de la vereda. Las obras se entregarán a la comunidad en el mes de febrero de 2024.

La inversión total del programa el Buen Vecino fue de \$886 M.

Gestión *Fundación Carvajal*

Abriéndole caminos a la equidad

La organización ha experimentado transformaciones en su gestión, guiadas por sus principios rectores y valores fundamentales, lo que le ha permitido llevar a cabo su labor social en los territorios prioritarios, mediante un enfoque colaborativo con aliados estratégicos del sector público, privado y de la cooperación internacional. En 2023 puso en marcha su estrategia institucional 2023-2026, que tiene como objetivo principal “Contribuir a la superación de la pobreza”.

Esta apuesta es el resultado de una revisión estratégica en la que participaron la familia Carvajal, el Gobierno Corporativo, los colaboradores y grupos de interés, y fue inspirada en las comunidades atendidas, para potenciar el acompañamiento a los

hogares y su entorno en el Valle del Cauca y norte del Cauca, alrededor de tres dimensiones: condiciones educativas del hogar, generación de ingresos y desarrollo del ser.

Lo anterior le ha permitido a la Fundación innovar desde lo social para masificar el impacto de esas soluciones, adaptándolas a partir de la evidencia para entregarlas al servicio del ecosistema nacional e internacional. A continuación, compartimos algunas cifras relevantes de la gestión:



Indicadores de inversión social Fundación Carvajal

\$37.234 MM

Inversión Social 2023

*Cifra antes de revisoría fiscal EY

Fuentes de Inversión Social

41%

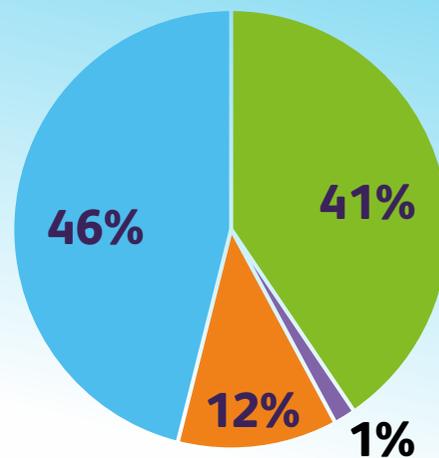
Recursos propios

59%

Recursos cooperantes y aliados

Composición Inversión Social

- Propios
- Públicos
- Privados
- Internacionales



Indicadores de cobertura Fundación Carvajal

Intervención social

Cifras de cobertura relevantes



1.382

Hogares focalizados, de los cuales 600 se postulan y caracterizan, de ellos, 580 hogares en situación de pobreza que son acompañados.



82.560

Servicios
bibliotecarios
prestados por
las Centrales
Didácticas



17.139

Beneficiarios
únicos atendidos
por procesos
formativos y
acompañamientos



1.552.250

Servicios prestados desde los
Centros Básicos de Servicios



10.056

Beneficiarios
matriculados en la
Escuela Fundación
Carvajal (plataforma
e-learning)

Fundación Carvajal
Abriéndole caminos a la equidad



8.346

Beneficiarios graduados en la Escuela Fundación Carvajal (plataforma e-learning)



38

Proyectos implementados



38

Cooperantes o aliados vinculados así:
Públicos: 2
Privados: 25
Internacionales: 11



1

Portafolio de productos y servicios que propició:
* 6 programas/iniciativas escaladas
* 12 organizaciones fortalecidas

La estrategia institucional se articula desde dos procesos misionales: Innovación social y Escalabilidad. Se continúa con la ejecución de proyectos, articulados con los actores presentes en los territorios en pro de las comunidades.

Innovación social

Se hace acompañamiento a los hogares para potenciar sus capacidades y habilidades de gestión, de manera que se contribuya a la superación de la pobreza y al mejoramiento en los indicadores relacionados con las privaciones del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM).

Para eso, se diseña e implementa la ruta de innovación social de la Fundación Carvajal, que se inspira en nuestro Modelo de intervención social integral (MISI) y se enriquece con metodologías de diseño centradas en los hogares y en el reconocimiento y apropiación de otras experiencias nacionales e internacionales.

Figura 1. Etapas rutas de innovación social



RESULTADOS



Entendimiento del contexto: A través de un ejercicio riguroso de colaboración y diálogo abierto con comunidades, actores y grupos de interés en 8 microterritorios prioritarios: Valle del Cauca, Cali en cuatro barrios (El Vergel en la Comuna 13, Naranjos en la Comuna 14, Mojica en la Comuna 15 y Ciudad Talanga en la Comuna 21 del Distrito de Aguablanca); 2 en Buenaventura en los barrios Ciudadela San Antonio en la Comuna 12 y Alberto Lleras Camargo en la Comuna 3; 1 en Ginebra en el corregimiento de Costa Rica; y en el norte del Cauca en Guachené en el barrio Jorge Eliécer Gaitán. Para 2024, se tiene planificado incursionar en el corregimiento de Villagorgona en Candelaria, Valle del Cauca.



Postulación de **1.382** hogares en los microterritorios. Se recibe y se adapta la transferencia metodológica de la organización TrickleUp, sobre el enfoque de graduación para la superación de la pobreza extrema.



Caracterización socioeconómica a través del Semáforo de Eliminación de la Pobreza de la Fundación Paraguaya, que permite recopilar, analizar y utilizar datos para activar el potencial de personas, hogares y comunidades en 6 dimensiones.

600 hogares
caracterizados de los
1.382 hogares postulados.

580 hogares, 97% de los 600,
se encuentran
en situación de pobreza.

2.707 miembros de los
600 hogares caracterizados.



Diseño de la solución: Se ha desafiado al equipo de profesionales de la Fundación Carvajal a combinar su saber con los conocimientos de los hogares y a sumar las experiencias exploradas y las metodologías recibidas, a fin de procurar la sostenibilidad y la inclusión.

1 ruta de innovación social.

1 solución integral centrada en la dimensión de generación de ingresos (en diseño).



Acción movilizadora transversal:

82.560

servicios bibliotecarios presenciales prestados desde las Centrales Didácticas en Cali.



La meta a 2026 es lograr que el 60% de los hogares de la primera cohorte disminuyan su nivel de pobreza, es decir, 399. Cada año se tendrá el desafío de acompañar nuevos hogares a través de la ruta de innovación social.



El rol articulador se manifiesta mediante la creación de agendas comunes con diversos actores presentes en los territorios, con el objetivo de abordar otras dimensiones de la pobreza multidimensional en los hogares



Escalabilidad

Se masifica el impacto de soluciones sociales innovadoras basadas en evidencia. A partir del nuevo portafolio de productos y servicios, se generan fuentes de ingresos para contribuir, desde la reinversión social, al cumplimiento del propósito de la superación de la pobreza.

Resultados

Construcción del **modelo de negocio** que incluye el diseño de **un portafolio de productos y servicios** con 26 ofertas a través de tres líneas: *transferencias*, *comunidad* y *formación* y *asesor experto*. Esto permitió:



Transferencias 5

Compartimos métodos, técnicas y enfoques que utilizamos en Fundación Carvajal con otros actores.



Comunidad y formación 6

Servicios de alojamiento y diseño de contenido formativo digital, garantizando una óptima experiencia de usuario.



Asesor experto/Consultoría 15

Servicios estratégicos a organizaciones para mejorar su impacto en el ámbito social.



12 organizaciones fortalecidas en sus capacidades técnicas.

6 programas e iniciativas escaladas a través de: **5 transferencias y 4 soluciones B2C¹.**



Programas/Iniciativas

| Programa o metodología | Entidades receptoras o aliadas | Estrategia de escala | Territorio |
|--|---|----------------------|---------------------------|
| Aula Global | Fundación Carmelita | Transferencia | Riofrío - Valle del Cauca |
| | Fundación Propal | | Guachené - Cauca |
| | Ingenio del Cauca | | Padilla - Cauca |
| | Traso | | Cartagena - Bolívar |
| Tejiendo Saberes, una travesía con imaginación y afecto | Fundación Eugenio Mendoza Unimet | | Caracas - Venezuela |
| Instrucción por Audio Interactivo (Aula Global) | Fundación Thinker y Partners of Américas | B2C | Cali (piloto) |
| Kit azul de los aprendizajes (escala de uso de materiales) + cursos abiertos | Unicef | | País (Colombia) |
| Curso virtual Gerencia tu negocio con éxito | Escuela Fundación Carvajal (activo digital) | | Cali (piloto) |
| Llave del saber | Ministerio de Cultura Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero | | País (Colombia) |

1. B2C o business to consumer (en español, empresa a consumidor): el término se refiere al modelo de negocio en el que las transacciones de bienes o la prestación de servicios se produce entre empresa y cliente o consumidor final.



Acercamiento permanente con aliados y cooperantes para socializar e invitarlos a hacer parte de la estrategia 2023-2026.



Ruta metodológica fortalecida para la creación, transferencia y aplicación del conocimiento entre colaboradores y organizaciones del ecosistema:

9 eventos de aprendizaje

214 participantes



9 programas institucionales activos y valorados para priorizar su potencial de escala, a través de una metodología adaptada y documentada.



Se robustece la ruta de monitoreo y evaluación **RADAR**, para tener un proceso consistente que permite obtener evidencia a favor de la toma de decisiones.





4 sistematizaciones de experiencias, siguiendo los lineamientos institucionales en pro de capitalizar el conocimiento producido por todas las áreas de la Fundación: Curso virtual “Empoderamiento de madres y padres comunitarios y agentes educativos como estrategia de fortalecimiento para la atención integral a la primera infancia en Colombia”, “Ruta de Innovación Social”, “REMA como prestador del servicio público a través de la ruta selectiva”, y “Estrategia de intervención alrededor de los Centros de Servicios Básicos Comunitarios de la Fundación Carvajal 2021-2023”.



3 productos nuevos piloteados con el respaldo de aliados para agregar valor a los proyectos y los activos digitales de la Fundación Carvajal (Escuela Fundación Carvajal), con el uso intensivo de las TIC a favor del potencial de escala.



Gerenciar tu negocio con éxito

Programa: Fortalecimiento empresarial

4.579 interacciones

53 usuarios matriculados

3.000 potenciales empresarios



Interacción por audio interactivo

Programa: Aula global

124 encuestas aplicadas

2 audios piloteados en 4 IE y en el Centro Intégrate.



Kit azul de aprendizajes

Estrategia de recuperación y nivelación de aprendizajes

7.466 interacciones

29 contenidos

1.596 usuarios (visitantes y participantes)

1 canal de atención por WhatsApp funcionando



1 visor en Power Bi construido con los resultados de las pruebas EGMA y EGRA, aplicadas desde 2021 por el programa “Aula Global” a 29.920 niñas y niños en 146 instituciones educativas.



Vinculación a **Datathon del Pacífico**, estrategia que busca desarrollar y generar soluciones innovadoras a problemáticas regionales, a través del uso de información y la integración de habilidades multidisciplinarias. Esta estrategia es liderada por OEM, Cali Cómo Vamos, Banco de la República de Cali, Fundación WWB y ProPacífico.

Proyectos de transición

Se desarrollaron 38 proyectos en las líneas de Generación de ingresos, Educación y cultura, y Desarrollo social y comunitario. A continuación, se presentan los resultados y logros de cada una.

Generación de ingresos

A través de los programas de Fortalecimiento empresarial y Empleabilidad inclusiva, pertinente y sostenible, se impulsaron las capacidades para la generación de ingresos sostenibles y formales en microempresas y en personas (edad productiva) en situación de vulnerabilidad.



Resultados y logros:

- 1.141 beneficiarios culminaron su formación integral y de acompañamiento que facilita el acceso a empleo decente.
- Tasa de vinculación al empleo del 75% y de permanencia laboral de al menos 3 meses del 60%.
- Desde la Escuela de Empresarios, 601 personas graduadas fortalecieron sus competencias empresariales en modalidades: Semilleros, Gerencia para pequeñas empresas y Micro MBA.
- El 91% de los empresarios graduados en Semilleros y Gerencia adoptan al menos 3 prácticas empresariales durante el proceso.
- El 91% de los empresarios permanecen en el mercado a los 12 meses después de graduarse.
- En el Centro de Desarrollo Productivo (CDP) se graduaron 483 personas en oficios que facilitan el autoempleo.

Educación y cultura

Se continúa la contribución al mejoramiento de la calidad y la permanencia educativa, con la implementación de modelos flexibles y estrategias que promueven las competencias básicas, habilidades socioemocionales, la participación de la familia y la inclusión educativa.

Resultados y logros:

- 2.817 agentes educativas(os) cualificadas(os) a través del programa "Educación inicial Tejiendo saberes, una travesía con imaginación y afecto", y otras estrategias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
- El programa Juntos Aprendemos de USAID, en colaboración con Partners of América, brindó acompañamiento a 546 docentes, 146 agentes educativas y 2.597 niños y niñas mediante estrategias educativas inclusivas.

- En cierre de brechas en Lenguaje y Matemática, se registró mejora de 22 puntos porcentuales en las pruebas EGRA y 18 puntos porcentuales en pruebas EGMA.

Desarrollo social y comunitario, eje transversal

Esta línea de acción orienta los programas hacia el desarrollo de relaciones saludables en las familias, el fortalecimiento del liderazgo individual y de las organizaciones comunitarias en procesos de participación ciudadana, lo que contribuye a promover la cohesión social en los territorios de alta prioridad social.

Resultados y logros:

- 150 líderes(as) y 16 organizaciones de base acompañadas(os) en los territorios priorizados. El 93% de líderes y el 100% de organizaciones que terminaron su ciclo, mejoraron el índice en la capacidad de liderazgo individual y colectivo.
- Fortalecimiento de competencias y habilidades socioemocionales de 117 jóvenes líderes del norte del Cauca y Valle del Cauca, a través del proyecto "Parches para la vida".
- 341 beneficiarios participaron en la formación de prácticas de crianza y habilidades parentales en el programa "El universo de la crianza", de los cuales, 268 completaron satisfactoriamente el curso.

En el marco de la "Alianza Activa Buenaventura", 2.851 personas participaron en actividades relacionadas con el fortalecimiento de competencias de gestión e incidencia en política pública. Estas actividades incluyeron el uso de plataformas digitales como Marea Digital y Deliberatura, así como el programa "Buenaventura Cómo Vamos".

Retos y metas

A corto plazo (0 a 2 años):

- Entrar al top 5 de las empresas con mayor Índice de Inversión Social Privada en Colombia.

- Impactar a

400.000

personas a través de nuestros proyectos sociales.



A mediano plazo (3 a 5 años):

- Impactar a

1.700.000

personas a través de nuestros proyectos sociales.



Dimensión



AMBIENTAL







GESTIÓN AMBIENTAL

GRI: 3-3; 302-1; 303-1; 303-3; 303-4; 303-5; 305-1; 305-2; 305-3; 306-1; 306-2; 306-3; 307-1



(3-3) La Organización Carvajal, como miembro responsable de la sociedad, es consciente de que sus operaciones productivas y servicios deben desarrollarse dentro de un marco de protección y cuidado del medio ambiente, basados en el cumplimiento de la normatividad legal aplicable y otros compromisos voluntarios adquiridos. La búsqueda de la mejora continua en nuestros procesos es un pilar importante de la Organización, para fortalecer el desarrollo sostenible y la producción limpia en nuestras operaciones, por lo que nuestros esfuerzos están orientados al cuidado de los recursos naturales y la mitigación y adaptación al cambio climático.

Esta responsabilidad la gestionamos de manera integral en cuatro ejes: gestión del agua, eficiencia energética, gestión de residuos y cambio climático.

Por lo anterior, nuestra gestión, resultados e impactos durante 2023, se resumen en:



REDUCCIÓN tCo₂e A1 y A2

-17%

Reducción frente al año base 2019
Meta 2023: -14% Meta 2024: -19%



REDUCCIÓN CONSUMO DE CARBÓN

-9,1%

Meta 2023: 7% Meta 2024: 7,5%



REDUCCIÓN CONSUMO DE AGUA

-7,3%

Meta 2023: 3,2% Meta 2024: 3,6%



**RSI INCORPORADOS A NUEVAS
CADENAS DE APROVECHAMIENTO**

33%

Meta 2023: 21% Meta 2024: 33,3%



**TRANSFORMACIÓN PET Y OTRAS POLIOLEFINAS
RECICLADO POSCONSUMO PARA FABRICACIÓN DE
NUEVOS EMPAQUES PARA ALIMENTOS Y/U OTRAS
CADENAS DE TRANSFORMACIÓN.**

10.162 t

Meta 2023: 9.896 t Meta 2024: 11.410 t



NUESTROS RESULTADOS

de indicadores ambientales:

1.

Meta de reducción de consumo de carbón en nuestra empresa Carvajal Pulpa y Papel S.A. para 2023: Este indicador tiene desviaciones debido al poder calórico (bajo) del carbón, que ha implicado el consumo de mayores índices de carbón para la generación de vapor y el daño en el domo de la caldera 7 que no ha permitido que sigamos quemando biomasa en esta caldera.

2.

Meta de reducción de consumo de agua por tonelada de papel fabricada en nuestra empresa Carvajal Pulpa y Papel S.A. para 2023: Este indicador presenta desviaciones debido a condiciones propias del bagazo de caña de azúcar, que requirió el consumo de más agua para su limpieza, pues por el fenómeno de La Niña, este presentaba una mayor concentración de impurezas que deben ser retiradas. A su vez, las altas turbiedades de los ríos implicaron aumento de purgas en los sistemas de captación de agua para el tratamiento de agua industrial.

Contamos con...

- Equipos y responsables de sostenibilidad en todos los negocios encargados de velar por el cumplimiento y la correcta aplicación de las normas ambientales, y que las operaciones se ejecuten dentro de los estándares requeridos, procurando la eficiencia, la gestión de aspectos e impactos ambientales y la mejora continua en proyectos disruptivos que permitan la continuidad del negocio y la protección del planeta.
- Metas de gestión ambiental, relacionadas con la reducción del consumo de agua, la reducción de las emisiones alcance 1 y 2 de nuestras operaciones industriales, la reducción del consumo de carbón y la gestión de la economía circular, a corto, mediano y largo plazo (2030).
- Un comité de sostenibilidad corporativo y comités de sostenibilidad en las operaciones de Carvajal Pulpa y Papel, Carvajal Empaques y Carvajal Tecnología y Servicios, a través de los cuales se acompaña la ejecución de la estrategia de sostenibilidad de la Organización y se toman decisiones estratégicas que permitan cumplir con las metas propuestas, acompañar el ejercicio de la estrategia y llevar propuestas que propendan por la continuidad de los negocios.
- Un comité legal ambiental en las operaciones de Carvajal Pulpa y Papel y Carvajal Empaques S.A, a través de los cuales se hace seguimiento estratégico al cumplimiento legal de las operaciones y se revisan temas legales ambientales que son de interés para la Organización.

Durante 2023, reconociendo la interdependencia de nuestras operaciones y los recursos naturales, comenzamos a explorar nuestra posición en materia de biodiversidad. Por tanto, nos comprometimos a implementar acciones enmarcadas en el cuidado de la biodiversidad, para evaluar, minimizar, restaurar y compensar (cuando sea necesario) posibles impactos sobre los entornos naturales, priorizando la implementación de soluciones basadas en la naturaleza. Nuestros esfuerzos en la conservación de la biodiversidad, entendida como la diversidad de vida, está orientada en cuatro focos: Economía circular, Influencia en comportamientos, Actuar ambiental empresarial responsable y Adaptación climática. Ratificamos nuestro compromiso frente a la preservación de la naturaleza y nuestra posición como actores clave para la construcción de alianzas que permitan generar un impacto significativo frente al cuidado de la biodiversidad.

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2023/12/Politica-de-Biodiversidad.pdf>



Avanzamos en la implementación del marco TCFD, el cual nos permitió identificar y priorizar los riesgos relacionados con el cambio climático en nuestras operaciones de Carvajal Empaques Colombia y Carvajal Pulpa y Papel en Colombia. Dicha identificación se logró haciendo uso de escenarios climáticos definidos como marcos reconocidos a escala mundial, tales como NGFS y WBCSD.



Cuidado del agua



Considerando que el mayor porcentaje de extracción y/o consumo de agua se presenta en las actividades productivas, específicamente en la producción de papel, hemos definido metas de reducción frente al consumo en relación con las toneladas producidas, de manera que podamos estructurar planes de acción o actividades que pretendan la corrección y eliminación de fugas y la recirculación de agua.

Las principales acciones que ejecutamos en torno al cuidado de este recurso fundamental para nuestras operaciones, fueron:

- En las operaciones industriales de Carvajal Pulpa y Papel S.A. se logró la corrección de fugas, limpieza del clarificador de agua, disminuyendo así los tiempos de deslode, y el diseño del tablero de consumos de agua en

operación inteligente para la planta1, para mayor control y uso eficiente del recurso.

- En la operación industrial de Carvajal Empaques Perú, Colombia y Región Norte se logró identificar mejoras en los procesos productivos asociados con oportunidades de recirculación de agua, lo que permitió generar ahorro en los consumos y optimizar los procesos, como también identificar fugas al implementar un sistema de medición que garantiza el control en el consumo de este recurso (este último para la operación en Colombia).

(303-1) Extracción agua

En 2023 se presentó una disminución en el consumo de agua en la Organización Carvajal equivalente a 267,28 megalitros.



| Empresa | 2023 | | | |
|-------------------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| | Acueducto (MI) | Subterránea (MI) | Superficial (MI) | Total (MI) |
| Carvajal Pulpa y Papel | 0 | 1.446 | 28.357 | 29.803 |
| Carvajal Empaques Col | 17,53 | 6,628 | 0 | 24,16 |
| Carvajal Empaques Norte | 75,59 | 214,67 | 0 | 290,26 |
| Carvajal Empaques Perú | 0,00 | 13,38 | 20,52 | 33,90 |
| Carvajal Educación | 5,3 | 0,0 | 0,0 | 5,3 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 4,55 | 0,00 | 0,00 | 4,55 |
| Carvajal Espacios | 7,5 | 0,00 | 0,00 | 7,4 |
| Corporativo | 110,45 | 1,680,68 | 28.377,52 | 30.168,12 |

| Empresa | 2022 | | | | 2021 | | | |
|-------------------------------------|----------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| | Acueducto (MI) | Subterránea (MI) | Superficial (MI) | Total (MI) | Acueducto (MI) | Subterránea (MI) | Superficial (MI) | Total (MI) |
| Carvajal Pulpa y Papel | 0,00 | 1.036 | 28.989 | 30.025 | 0,00 | 367 | 28.510 | 28.877 |
| Carvajal Empaques Col | 22,83 | 6,20 | 0,00 | 29,03 | 26,55 | 7,87 | 0,00 | 34,42 |
| Carvajal Empaques Norte | 127,37 | 201,76 | 0,00 | 329,13 | 118,87 | 163,85 | 0,00 | 282,72 |
| Carvajal Empaques Perú | 0,00 | 13,01 | 18,77 | 31,78 | 0,00 | 14,62 | 36,03 | 50,65 |
| Carvajal Educación | 7,2 | 0,0 | 0,0 | 7,2 | 0,00 | 0,00 | 7,6 | 7,6 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 6,58 | 0,00 | 0,00 | 6,58 | 4,06 | 0,00 | 0,00 | 4,06 |
| Carvajal Espacios | 6,70 | 0,00 | 0,00 | 6,70 | 6,30 | 0,00 | 0,00 | 6,30 |
| Corporativo | 170,68 | 1.256,97 | 29.007,77 | 30.435,4 | 155,78 | 553,34 | 28.553,63 | 29.262,75 |



* Ninguna de las operaciones de captación de agua se considera con estrés hídrico, según la herramienta *Atlas de Riesgo Hídrico Acueduct*, del Instituto de Recursos Mundiales. Este método ha confirmado que nuestras operaciones no se encuentran en zonas de estrés hídrico. Según el análisis realizado, las cuencas donde se ubican las plantas de producción tampoco están en zonas de estrés hídrico.

https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/#/?advanced=false&basemap=satellite&indicator=w_awr_def_tot_cat&lat=1.7698904913114666&lng=-76.64245602674784&mapMode=view&month=1&opacity=0.5&ponderation=DEF&predefined=false&projection=absolute&scenario=optimistic&scope=baseline&threshold&timeScale=annual&year=baseline&zoom=9



* El consumo de agua superficial y subterránea proviene de agua dulce con sólidos disueltos totales menores o iguales a 1.000 mg/l.

| Empresa | Vertimiento | | | Lugar de vertimiento | Método de medición |
|-------------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|--|
| | 2023 (ML) | 2022 (ML) | 2021 (ML) | | |
| Carvajal Pulpa y Papel | 27,905 | 28,550 | 27,451 | Ríos Cauca y Palo | Carvajal Pulpa y Papel cuenta con laboratorios acreditados por el Ideam, bajo la norma NTC-ISO/IEC 17025 versión 2017, y se cuenta con medición de caudal (automático medidor de área velocidad), DBO5, DQO, SST, ST, Sólidos sedimentables, grasas y aceites. Muestreo Simple y Compuesto. Realizando toma de muestra mensual y reporte de tasas retributivas a las autoridades ambientales de cada planta. |
| Carvajal Empaques Col | 14,65 | 19,27 | 19,96 | Río Guabas y alcantarillado | Tocancipá: Por el momento, asume el caudal de vertimiento a través de la factura de servicio público del apartado de alcantarillado, puesto que no se cuenta con medidor de flujo en salida. Ginebra: Los datos de los vertimientos se consolidan a través de la caracterización de vertimientos realizada de forma anual a través de un laboratorio acreditado por el Ideam. El caudal promedio determinado en dicha caracterización para un día es convertido a forma anual y este es el valor reportado. |
| Carvajal Empaques Perú | 33,90 | 31,78 | 50,65 | Alcantarillado | En Carvajal Empaques Perú los efluentes se tratan para asegurar que la presencia de sólidos orgánicos totales (DBO5, pH, aceite y grasas) se encuentren dentro de los límites máximos establecidos por el Decreto Supremo 021-2009-Vivienda – Aprueban Valores Máximos Admisibles (VMA) de las descargas de aguas residuales no domésticas en el sistema de alcantarillado. Las cantidades son calculadas de las facturas del proveedor del servicio de agua y desagüe, Sedapal. |
| Carvajal Empaques Zona Norte | 290,0 | 0 | 0 | Alcantarillado | Por el momento, asume el caudal de vertimiento a través de la factura de servicio público del apartado de alcantarillado, puesto que no se cuenta con medidor de flujo en salida. |
| Carvajal Educación | 4,4 | 1,7 | 2,17 | Alcantarillado | Por el momento, asume el caudal de vertimiento a través de la factura de servicio público del apartado de alcantarillado, puesto que no se cuenta con medidor de flujo en salida. |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 4,55 | 6,58 | 4,06 | Alcantarillado | Por el momento, asume el caudal de vertimiento a través de la factura de servicio público del apartado de alcantarillado, puesto que no se cuenta con medidor de flujo en salida. |
| Carvajal Espacios | 4,48 | 4,02 | 3,7 | Alcantarillado | Por el momento, asume el caudal de vertimiento a través de la factura de servicio público del apartado de alcantarillado, puesto que no se cuenta con medidor de flujo en salida. |
| Corporativo | 28.256,98 | 28.613,3 | 27.531,5 | | |

Gestión energética

Estamos comprometidos en potenciar la eficiencia de nuestros procesos productivos. Este impulso no solo tiene como objetivo optimizar nuestros recursos, también busca ser una pieza fundamental en la lucha contra el cambio climático. En este sentido, estamos enfocados en una serie de metas concretas:

1. Reducir de forma significativa el impacto ambiental derivado del consumo energético, mediante la ejecución de proyectos que optimicen nuestras necesidades energéticas en los procesos productivos e industriales. Somos conscientes de que cada paso en esta dirección contribuye de manera directa a la preservación de nuestro entorno.
2. Fomentar activamente el uso de energías alternativas que tengan un menor impacto ambiental, lo que se traducirá en una disminución tangible de nuestra huella de carbono. Estamos a punto de explorar y adoptar fuentes de energía renovable que nos permitan operar de manera más sostenible y amigable con el medio ambiente.

Nuestro compromiso es claro: implementar proyectos innovadores que no solo impulsen nuestra eficiencia operativa, sino que también minimicen nuestro impacto ambiental y contribuyan activamente a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Para alcanzar estos objetivos, hemos dedicado recursos y esfuerzos a las siguientes iniciativas:

- En la operación industrial de Carvajal Pulpa y Papel en Colombia, se logró quemar el 100% de la biomasa generada con el nuevo equipo (screwpress) P1 en las calderas de potencia.
- En la operación industrial de Carvajal Empaques en Colombia, se han generado sistemas de control en los equipos que demandan un mayor consumo energético, con el fin de identificar posibles mejoras y aprovechar el recurso de manera eficiente, además de realizar procesos de formación y sensibilización que impacten directamente a nuestros colaboradores en el ahorro y uso eficiente del recurso natural dentro y fuera de la Organización.



Nuestro compromiso es claro: implementar proyectos innovadores que no solo impulsen nuestra eficiencia operativa, sino que también minimicen nuestro impacto ambiental y contribuyan activamente a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

(302-1) Consumo energético dentro de la Organización

Durante 2023 se dio una reducción en los consumos de energía eléctrica, en comparación con 2022, equivalente a 1.060.673 kWh.

| Consumo de energía eléctrica (kWh) | | | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| Empresa | 2023 | 2022 | 2021 |
| Carvajal Pulpa y Papel | 355.397.000 | 347.105.386,9 | 340.947.567,89 |
| Carvajal Empaques Colombia | 35.352.672,75 | 35.854.377,79 | 34.247.246,8 |
| Carvajal Empaques Norte | 82.575.014 | 92.969.323,09 | 91.051.716,35 |
| Carvajal Empaques Perú | 68.320.650,21 | 63.815.473,97 | 74.005.252,92 |
| Carvajal Educación | 1.776.824 | 1.686.171 | 1.831.670 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 1.473.798,69 | 1.067.795,3 | 812.111,37 |
| Carvajal Espacios | 1.346.235 | 1.299.137 | 1.352.587 |
| Total | 545.706.982 | 546.797.665 | 544.248.152 |

| Consumo de combustibles (gas, carbón y ACPM) (GJ) | | | |
|--|---------------------|--------------------|--------------------|
| Empresa | 2023 | 2022 | 2021 |
| Carvajal Pulpa y Papel | 8.516.533,8 | 7.552.554 | 7.166.941 |
| Carvajal Empaques Col | 29.126,06 | 43.062,49 | 55.274,59 |
| Carvajal Empaques Norte | 956.634 | 1.104.526,63 | 1.125.990,61 |
| Carvajal Empaques Perú | 5.510,52 | 9.638,02 | 66.656,85 |
| Carvajal Educación | 223,4 | 197,28 | 167,95 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 42,23 | 70,39 | 14,07 |
| Carvajal Espacios | 5.243,00 | 5.041,95 | 5.000,33 |
| Total | 9.513.313,01 | 8.715.090,7 | 8.420.045,3 |

| Consumo total energético (GJ) | | | |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Empresa | 2023 | 2022 | 2021 |
| Carvajal Pulpa y Papel | 1.279.429,20 | 1.837.609,59 | 1.852.719,94 |
| Carvajal Empaques Col | 156.395,68 | 172.138,25 | 178.564,68 |
| Carvajal Empaques Norte | 1.253.904,12 | 1.439.216,19 | 1.453.776,79 |
| Carvajal Empaques Perú | 251.464,86 | 239.373,73 | 333.075,76 |
| Carvajal Educación | 6.396,57 | 6.267,50 | 6.761,96 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación | 5.305,68 | 3.914,45 | 2.937,67 |
| Carvajal Espacios | 10.089,0 | 9.718,84 | 9.869,64 |
| Total | 2.959.257,84 | 3.708.238,55 | 3.842.509,42 |

(302-4) Reducción del consumo energético

Durante 2023 se dio una reducción en los consumos energéticos, en comparación con 2022, equivalente a 748.980,71 gigajulios.

Retos y metas

Para 2024...

- Adherirnos al programa Biodiversidad + empresa, promocionado por la ANDI en Colombia.
- Se prevé realizar un levantamiento de identificación de los puntos de entrada de agua industrial en todos los procesos de Carvajal Pulpa y Papel S.A.
- Se planea identificar los puntos de descarga de aguas residuales de los procesos, con el fin de evaluar posibles reducciones o reutilizaciones.
- Se tiene previsto instalar un sistema de recolección de aguas residuales de las Plantas de Manufactura (PM) en las operaciones de Carvajal Pulpa y Papel S.A.

- Se contempla la construcción de un pozo profundo para la extracción de agua en la planta de Carvajal Empaques Ginebra.
- Se proyecta poner en funcionamiento una planta de energía fotovoltaica para la generación de energía renovable en la Planta de Carvajal Empaques en Colombia.

Para 2025...

- Se planea explorar opciones para la compra de certificados de energía renovable (RECS) para la operación de Carvajal Empaques Global, lo que incluiría la posibilidad de instalar paneles solares.

CAMBIO CLIMÁTICO

GRI: 3-3; 305-1; 305-2; 305-4; 305-5



Nuestra estrategia de cambio climático

Componentes

| Diagnóstico y análisis | Validación | Mitigación | Compensación | Adaptación | Comunicación |
|--|--|---|--|--|--|
| Cuantificar las emisiones o remociones de GEI de Carvajal Empaques y Carvajal Pulpa y Papel. | Validar o verificar los inventarios de GEI de la Organización, con el fin de aumentar la integralidad de la cuantificación de GEI. | Reducir las emisiones de CO ₂ e de Carvajal Empaques y Carvajal Pulpa y Papel, de acuerdo con una meta conjunta. | Compensar las emisiones de CO ₂ e a través de proyectos de fijación o reducción de emisiones GEI. | Identificar y mitigar los riesgos asociados al cambio climático para cada uno de los negocios. | Comunicar los resultados de las cuantificaciones, remociones y compensaciones de las emisiones de GEI a todos los grupos de interés priorizados por la Organización. |

Alcance de la gestión

| | |
|--|---|
| | <p>en todas sus geografías:</p> <p>8 plantas de producción.</p> |
| | <p>2 plantas de producción.</p> |

(3-3) Reconocemos la importancia de avanzar en acciones preventivas de riesgo, mitigación, adaptación y compensación (cuando sea necesario) de los impactos del cambio climático en las operaciones, especialmente de las emisiones de GEI. Incorporamos la gestión del cambio climático en nuestra estrategia de sostenibilidad, apalancada por el compromiso que existe desde la Alta Gerencia de avanzar en una ruta de desarrollo resiliente al clima y baja en carbono, basados en nuestra Política Ambiental.

Contamos con responsables de sostenibilidad en todos los negocios encargados de velar por el cumplimiento de la política de cambio climático y la aplicación de proyectos que mitiguen o remuevan las emisiones de GEI y el desarrollo del plan de descarbonización.

Puedes conocer nuestras políticas en el siguiente enlace:

<https://www.carvajal.com/sostenibilidad/nuestra-politica-de-sostenibilidad/>

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2022/06/Nuestra-politica-de-cambio-climatico.pdf>



Contamos con un Comité de Sostenibilidad Corporativo, en el que participan miembros de la Junta Directiva central de la Organización Carvajal, al cual se llevan los avances de la estrategia climática y se toman decisiones en torno al avance de los proyectos de descarbonización, entre otros aspectos estratégicos para la Organización Carvajal. Durante 2023 avanzamos en la implementación de buenas prácticas en las plantas de producción, dirigidas a la capacidad de adaptarnos y reducir las emisiones de GEI en toda la cadena de valor, enfocados en energías renovables, eficiencia energética y nuevas tecnologías. Nuestra estrategia de cambio climático está orientada al diagnóstico, validación, mitigación, compensación (cuando corresponda) y comunicación de nuestros progresos.



Nuevas oportunidades en evaluación para avanzar en la descarbonización y reducción de GEI en nuestras operaciones.

| Empresa | País | Prioridades estratégicas para nuestras operaciones a mediano y largo plazo | Potencial % de reducción a 2030 |
|------------------------|-----------------------|--|---|
| Carvajal Empaques | Perú | <ul style="list-style-type: none"> ■ Compra de energía renovable certificada de la red. ■ Instalación de paneles solares en los techos de sus plantas de producción. ■ Cambio de motores y compresores. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción estimada del 44 %. ■ Emisiones resultantes 19.557 tCO₂e, respecto a su línea base y proyecciones de crecimiento de producción. |
| Carvajal Empaques | México El Salvador | <ul style="list-style-type: none"> ■ Compra de energía renovable certificada de la red. ■ Instalación de paneles solares. ■ Cierre de calderines en El Salvador que consumían <i>fuel oil</i>. ■ Montaje de calderines que funcionen con gas natural. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción estimada del 35 %. ■ Emisiones resultantes 78.127 tCO₂e, respecto a su línea base y proyecciones de crecimiento de producción. |
| Carvajal Empaques | Colombia | <ul style="list-style-type: none"> ■ Compra de energía renovable certificada de la red. ■ Suministro de hidrógeno en su operación. ■ Energía solar (parques fotovoltaicos en sus dos plantas de producción). ■ Eficiencias en el consumo de gas natural. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción estimada del 49 %. ■ Emisiones resultantes 4.185 tCO₂e, respecto a su línea base y proyecciones de crecimiento de producción. |
| Carvajal Pulpa y Papel | Colombia | <ul style="list-style-type: none"> ■ Compra de energía renovable certificada de la red. ■ Sustitución de carbón por gas. ■ Migración a consumo de red convencional de energía. ■ Energía solar (parques fotovoltaicos en sus operaciones). ■ Modernización turbogenerador (Aumento de generación en 2,5 MW) ■ Disminución consumo de vapor. ■ Reducción de la humedad del polvillo al 50 %. ■ Instalación sistema economizador de la caldera 5. ■ Aprovechamiento del vapor <i>flash</i> del <i>blow tank</i> para calentar agua y reducir el consumo de vapor del Steam Condenser. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción estimada del 44 %. ■ Emisiones resultantes 521.075 tCO₂e, respecto a su línea base y proyecciones de crecimiento de producción. |

(305-1, 305-2) Emisiones de GEI

*Las emisiones alcance 1 de las operaciones de Carvajal Empaques México y El Salvador no contemplan emisiones fugitivas.

| Empresa | País | 2022 Alcance 1 CO ₂ eq | 2022 Alcance 2 CO ₂ eq | 2022 Total CO ₂ eq | 2021 Alcance 1 CO ₂ eq | 2021 Alcance 2 CO ₂ eq | 2021 Total CO ₂ eq |
|------------------------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Carvajal Empaques | Perú | 2.122,97 | 12.797,80 | 14.920,77 | 4.420,3 | 12.834,7 | 17.255 |
| Carvajal Empaques | Colombia | 2.385,26 | 4.029,24 | 6.414,50 | 3.031,15 | 4.315,15 | 7.346 |
| Carvajal Empaques | México | 70.975 | 30.118 | 101.093,00 | 72.909 | 28.187 | 101.096 |
| Carvajal Pulpa y Papel | Colombia | 761.308,9 | 11.635,70 | 772.992,26 | 786.245 | 11.702 | 797.947 |
| Carvajal Empaques | El Salvador | 17.482,59 | 10.717,00 | 28.199,59 | 17.308 | 11.687 | 28.995 |
| Total | | 854.322,38 | 69.297,74 | 923.620,12 | 883.913,6 | 68.726,0 | 952.640 |
| | | | | -17% | | | -14% |

| Empresa | País | 2020 Alcance 1 CO ₂ eq | 2020 Alcance 2 CO ₂ eq | 2020 Total CO ₂ eq | 2019 Alcance 1 CO ₂ eq | 2019 Alcance 2 CO ₂ eq | 2019 Total CO ₂ eq |
|------------------------|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Carvajal Empaques | Perú | 4.096,5 | 9.079,9 | 13.176 | 5.502,4 | 11.343,8 | 16.846 |
| Carvajal Empaques | Colombia | 2.593,5 | 5.876 | 8.470 | 2.838,4 | 5.444,60 | 8.283 |
| Carvajal Empaques | México | 57.876 | 29.938 | 87.814 | 78.825 | 42.046 | 120.871 |
| Carvajal Pulpa y Papel | Colombia | 862.530,7 | 19.704 | 877.568 | 918.803 | 11.690 | 930.493 |
| Carvajal Empaques | El Salvador | 14.478 | 14.849 | 29.327 | 19.342 | 10.809 | 30.152 |
| Total | | 936.908,6 | 79.446,7 | 1.016.355 | 1.025.310,5 | 81.334,0 | 1.106.644 |
| | | | | -8% | | | |

En 2023 firmamos un contrato con la consultora especializada en cambio climático GAIA, para comenzar a medir nuestras emisiones alcance 1, 2 y 3 de 2019 (año base) y 2022, de dos operaciones del sector Tecnología de la Organización; Carvajal Tecnología y Servicios, y Carvajal Soluciones de Comunicación. De igual manera, hemos comenzado a medir las emisiones alcance 3 de nuestras operaciones industriales. Esto nos permitirá aumentar la integralidad de la cuantificación de emisiones de GEI de la Organización y establecer una línea de ruta clara para reducir la intensidad de las emisiones absolutas.

En 2022 redujimos en 17% las emisiones de GEI, en comparación con la línea base de 2019, sobrepasando la meta de reducción de 14% que teníamos planteada.

Sobre la cuantificación de emisiones de GEI, se ha estructurado el plan de descarbonización de la Organización, a través del cual se evalúan diferentes proyectos de mitigación de emisiones en las operaciones con foco en la adaptación climática.

Como aspecto relevante a considerar, en 2023 iniciamos la implementación del marco TCFD para las operaciones de Carvajal Empaques Colombia y Carvajal Pulpa y Papel. A través de él, hemos logrado identificar y priorizar posibles riesgos relacionados con el cambio climático que puedan afectar las operaciones. La identificación de los riesgos climáticos se realizó con base en los escenarios climáticos propuestos por la Red para el Enverdeamiento del Sistema Financiero (NFGS) y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD).

El ejercicio de identificación y priorización se realizó con un equipo interdisciplinario de todos los negocios, entre ellos, sostenibilidad, riesgos, financiero, jurídico y seguros. A la fecha, nos encontramos en la etapa de cuantificación para cada una de las

operaciones donde se realiza el modelo y escenarios de cuantificación del impacto financiero de los riesgos priorizados. Posteriormente, avanzaremos en definir acciones para mitigar los impactos modelados en cada uno de los escenarios y establecer un modelo de gobernanza que permita realizar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones definidas para mitigar los riesgos. La implementación del marco la hemos realizado en compañía de nuestro consultor externo Ecoacciones, y esperamos en el primer semestre de 2024 publicar el primer informe TCFD para nuestros grupos de interés.

Riesgos climáticos priorizados en etapa de cuantificación:

Sequías, inundaciones, aumento de olas de calor, introducción de regulaciones relacionadas con el cambio climático, desabastecimiento de combustibles fósiles por desestimulación de los estados en su uso, como materia prima y energéticos en las plantas de producción, entre otros.

Retos y metas

Para 2024...

- Debemos reducir el 19% de nuestras emisiones, en comparación con la línea base de 2019.
- Se ampliará el inventario de emisiones incluidas dentro del alcance 1 en las operaciones de la Región Norte.
- Tenemos proyectado empezar a medir las emisiones de GEI en las operaciones de Carvajal Educación.
- Iniciaremos a estructurar nuestra ruta de compensación de emisiones, que nos permitirá definir nuestra postura para compensar

nuestras emisiones de CO₂e, en complemento con nuestra estrategia de descarbonización y mitigación.

- Continuaremos con la implementación del plan de descarbonización de nuestras operaciones, en la cual se identificó que podríamos llegar a una reducción del 39% de nuestras emisiones, si efectuamos todos los proyectos identificados en nuevas tecnologías, eficiencia energética y eficiencia operacional, en un marco de tiempo identificado hasta 2030.

- Esperamos tener cuantificados los inventarios de GEI del sector Tecnología.
 - Esperamos tener en operación el sistema fotovoltaico de generación de energía para la planta de Ginebra de Carvajal Empaques Colombia.
 - Esperamos publicar a nuestros diferentes grupos de interés el primer informe TCFD.
- Para 2030...
- Reducir el 50% de las emisiones absolutas de GEI de la Organización.

ECONOMÍA CIRCULAR



GRI: 3-3; 306-2; 306-3

La Economía Circular se presenta como un pilar fundamental para la Organización Carvajal, en un contexto empresarial donde la transformación eficiente se vuelve imperativa frente a los desafíos de generación de residuos. Nuestra estrategia se centra en la creación de “Plataformas”, ecosistemas de colaboración que reúnen a actores clave para fortalecer esquemas de economía circular. Hemos desplegado diversas plataformas en ciudades, entornos costeros y en la recuperación de resinas plásticas posconsumo.

Nuestra visión va más allá: Aspiramos a proporcionar soluciones que empoderen a los recicladores, al integrarlos en modelos de negocios sostenibles, con el objetivo de generar un impacto positivo en aspectos económicos, sociales y ambientales.



A través de nuestra gestión en este ámbito, garantizamos:

- Ser un actor relevante en la construcción de ecosistemas vinculados a la economía circular del plástico, priorizando la inclusión de recicladores y promoviendo el valor agregado en los residuos posconsumo.
- Ofrecer productos con materias primas compatibles con procesos de reciclaje químico o mecánico, compostaje o biodegradación.
- Forjar alianzas para ejecutar proyectos que fomenten la participación en el aprovechamiento de materiales, su recuperación y reintegración en nuevas cadenas productivas.
- Contribuir a la formulación de políticas públicas en las regiones donde operamos, impulsando condiciones propicias para la promoción de la economía circular.

El concepto de economía circular es parte inherente de nuestro legado como Organización y conecta perfectamente con nuestro propósito superior. La meta es generar desarrollo económico y social en las cadenas de valor que necesitamos para nuestra operación, bien sea porque son fuentes de materia prima o porque requerimos de su crecimiento y formalidad para dar respuesta a cumplimientos legales o tendencias de mercado.

Esta aproximación no solo refuerza nuestra posición en el mercado, sino que también refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la creación de valor a través de prácticas empresariales alineadas con la economía circular.

Durante 2023 se gestionaron las siguientes iniciativas:

| Eje de acción | Iniciativa | Objetivo | Meta 2023 Recolección de materiales (t) | Resultado 2023 (t) | Personas impactadas |
|---------------|---------------------------------|---|--|-----------------------|------------------------|
| Ciudades | Cali, recicla con tu reciclador | Fortalecer la economía circular de los residuos sólidos urbanos, acompañando a las organizaciones de recicladores, mejorando sus modelos de negocio y su ruta de formalización. | 18.000 | 13.227 | 1.179 |
| | Plataforma Valle | | 4.000 | 4.933 | 725 |
| | Plataforma Cauca | | 1000 | 969 | 61 |
| Mares | Plataforma Pacífico | Acompañar la gestión de modelos de negocios de economía circular asociada a residuos de empaques en ecosistemas costeros. | 100 | 171 | 621 |
| Plástico | Clúster del Plástico | Acelerar el ecosistema empresarial asociado al abastecimiento de plástico posconsumo dirigido hacia la transformación formal. | 1000 | 806 | 61 |

Residuos destinados y no destinados a eliminación

De manera general, en las empresas del corporativo hemos adoptado Planes de Manejo de Residuos Sólidos, en los cuales se plantea una jerarquía para minimizar los residuos generados. Así, se establece que el proceso para el manejo de los residuos sólidos en el interior de las empresas debe ser: (a) Minimización, (b) Recolección, (c) Separación en la fuente, (d) Reciclaje, (e) Reutilización, (f) Almacenamiento, (g) Transporte, (h) Tratamiento, (i) Disposición final.

(GRI 306-4, 306-5)

| Empresa | No destinados a eliminación | | | | | | Destinados a eliminación | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|
| | No peligrosos | | | Peligrosos | | | No peligrosos | | | Peligrosos | | |
| | 2023 (t) | 2022 (t) | 2021 (t) | 2023 (t) | 2022 (t) | 2021 (t) | 2023 (t) | 2022 (t) | 2021 (t) | 2023 (t) | 2022 (t) | 2023 (t) |
| Carvajal Pulpa y Papel Colombia | 2.069 | 2.689 | 2.835 | 25,5 | 27,10 | 31,10 | 628,7 | 661 | 966,40 | 0,064 | 0,065 | 0,068 |
| Carvajal Empaques Colombia | 829,35 | 1.100,82 | 897,78 | 40,3 | 18,63 | 29,81 | 62,3 | 74,52 | 82,66 | 58,61 | 65,8 | 76,9 |
| Carvajal Empaques Norte | 1.908,2 | 2.184 | 1.874 | 0 | 97 | 53 | 0,02 | 0,00 | 0,00 | 3,08 | 0,00 | 0,00 |
| Carvajal Empaques Perú | 2.516,3 | 3.475 | 2.072 | 6,66 | 0,00 | 0,00 | 480,8 | 480 | 491 | 14,762 | 16 | 17 |
| Carvajal Educación Colombia | 2 | 0 | 0 | 66,4 | 63 | 28 | 9,12 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Carvajal Tecnología y Servicios Colombia | 5,15 | 1,6 | 38 | 10,8 | 9 | 0,00 | 0,79 | 0,19 | 0,33 | 1,63 | 1.372 | 1,50 |
| Carvajal Soluciones de Comunicación Colombia | 379,1 | 464 | 436 | 5,1 | 0,08 | 0,00 | 4,26 | 27,5 | 26 | 3,2 | 4,6 | 4,10 |
| Carvajal Espacios | 385 | 430 | 384 | 0 | 0 | 0 | 50,5 | 48 | 55 | 12,6 | 5,6 | 7,3 |
| Corporativo | 8.094,1 | 10.343,60 | 8.536,00 | 154,68 | 214,18 | 141,10 | 1.236,44 | 1.290,69 | 1.620,73 | 93,99 | 1.463,27 | 104,47 |

*Métodos de eliminación: Residuos no peligrosos: relleno sanitario.

Residuos peligrosos: relleno de seguridad, celdas de disposición e incineración.

Economía circular Colombia

Creamos y fortalecemos ecosistemas para fomentar la economía circular, actuando en todos los eslabones de la cadena de valor de aprovechamiento de plásticos.

Impacto 2023

 **+14.000**

Toneladas de envases y empaques gestionadas en 2023

Recolección de envases y empaques posconsumo para posterior transformación

 **+4.000**

Toneladas de envases y empaques transformadas en 2023

Transformación de envases y empaques posconsumo

 **+700**

Toneladas de rPET reincorporadas en 2023

Reincorporación de plástico rPET en nuestros productos

Metas Cali, recicla con tu reciclador a 2025:

- **Ambiental.** Acompañar la gestión de 25.000 toneladas de residuos para que sean reincorporadas en nuevos ciclos productivos.
- **Social.** Involucrar a 1.400 recicladores de oficio en procesos para dignificar su actividad.
- **Gobierno.** Consolidar un modelo de negocio fortalecido y en concordancia con el marco normativo.

Metas Plataforma Pacífico a 2025:

- **Ambiental.** Acompañar la gestión de 300 toneladas de residuos para impedir que lleguen al mar.

- **Social.** Acompañar a 110 mujeres, proveedoras de residuos, para mejorar sus condiciones de vida.
- **Gobierno:** Lograr un modelo de negocio fortalecido y en punto de equilibrio.

Metas Clúster del Plástico a 2025:

- **Ambiental.** Incrementar las cantidades de plástico posconsumo transformado formalmente, con el fin de minimizar su acumulación en el ecosistema.
- **Social.** Fortalecer el ecosistema empresarial compuesto principalmente por emprendedores de la economía circular del plástico.
- **Gobierno.** Fortalecer la cadena de valor con modelos de negocio sostenibles y formales.

Para conocer más de nuestras iniciativas de economía circular en México, El Salvador y Perú, los invitamos a acceder al siguiente enlace: <https://carvajalempaques.com/sostenibilidad/>

Para conocer más de nuestras iniciativas de economía circular relacionadas con residuos industriales, los invitamos a acceder al siguiente enlace:

<https://www.propal.com.co/wp-content/uploads/informes/InformeSostenibilidad.pdf>



Memorando de



VERIFICACIÓN



Declaración “Referenciando los estándares GRI 2021”



INFORME CORPORATIVO 2023 ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **ORGANIZACIÓN CARVAJAL-CARVAJAL S.A.**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del INFORME CORPORATIVO 2023 de la empresa ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A. de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* – GRI Standards 2021 y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por Icontec.

La preparación, el contenido y la declaración de opción “Referenciando los estándares GRI 2021” del Informe verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A.; así como definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y el control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión limitada, la cual se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de Icontec, basado en las directrices del GRI.

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con Icontec. Incluyó la

verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2023-01-01 y 2023-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el INFORME CORPORATIVO 2023, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus estándares generales.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables de la determinación de la materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre los días 2024-02-12 y 2024-02-13 y fue llevado a cabo de manera presencial en las instalaciones de la compañía. A continuación, se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:



- Lectura y revisión previa del INFORME CORPORATIVO 2023 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por la ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A. con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.
- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2024-02-01, el cual fue aprobado por la organización.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios “Referenciado los estándares GRI 2021” con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del *Global Reporting Initiative –GRI Standards*.
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron 11 entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2024-02-12 y 2024-02-13.
- Análisis del proceso de diseño del Informe de Gestión y de los procesos para recopilar y validar los datos, así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado los días 2024-02-12 y 2024-02-13.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó los estándares generales 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.22, 2.23, 2.24, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30 y los indicadores de desempeño: 204-1, 205-1, 205-3, 206-1, 302-1, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, 304-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2, 306-3, 401-1, 403-1, 403-2, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1.
- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.

Declaración “Referenciando los estándares GRI 2021”



INFORME CORPORATIVO 2023 ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el INFORME CORPORATIVO 2023 de la empresa ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del *Global Reporting Initiative* –GRI Standards, en su opción de “Referenciando los estándares GRI 2021” y cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo con los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el INFORME CORPORATIVO 2023.

Se le ha entregado a la organización un informe detallado de los aspectos por mejorar para la realización del informe, encontrados en nuestro ejercicio de verificación.

Independencia:

Condujimos el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el reporte escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar el comportamiento, integridad, objetividad, competencia profesional, debido cuidado profesional, confidencialidad y comportamiento profesional de los verificadores. Icontec Internacional tiene sistemas y procesos implementados para monitorear el cumplimiento con el código y para prevenir conflictos relacionados con la independencia.



Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de dar aseguramiento sobre el contenido del INFORME CORPORATIVO 2023 de la empresa ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A., para el ejercicio anual terminado 2023-12-31; de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del INFORME CORPORATIVO 2023 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

Juan Felipe Mora Arroyave

Director Regional

Fecha 2024-03-07

Índices de contenido GRI

| | | |
|---|---|----------------|
| Declaración de uso | La Organización Carvajal ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, utilizando como referencia el estándar GRI. | |
| GRI usado | GRI 2021 | |
| Estándar GRI | Ubicación/Información complementaria | Página |
| Contenidos generales | | |
| La organización y sus prácticas de presentación de informes | | |
| GRI 2-1: Detalles organizacionales | Acerca de Carvajal. Ubicación sede central: el Corporativo de la Organización Carvajal se encuentra ubicado en Cali - Valle del Cauca, Colombia. Países donde operamos: tenemos presencia en Perú, Colombia, México, El Salvador, Chile, Ecuador, Estados Unidos (San Antonio - Texas), Guatemala, Costa Rica y Panamá. | 11 |
| GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | La Organización presenta su información financiera de manera consolidada y es auditada por un tercero acreditado para tales efectos. | 11 |
| GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | Acerca de este reporte. | 7 |
| GRI 2-4 | No se presentaron actualizaciones de la información incluida en informes de periodos anteriores. | N/A |
| GRI 2-5: Verificación externa | Acerca de este reporte. | 6 |
| Actividades y trabajadores | | |
| GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | Acerca de Carvajal. Dimensión económica – Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible - Importancia de la gestión de la cadena de abastecimiento sostenible | 11-58 |
| GRI 2-7 Empleados | Dimensión social – Compromiso y cultura organizacional – Principales logros, resultados y aprendizajes | 72-73-74-75-76 |

| Estándar GRI | Ubicación/Información complementaria | Página |
|---|---|---------------------------------------|
| 2-8 Trabajadores que no son empleados | Dimensión social – Compromiso y cultura organizacional – Principales logros, resultados y aprendizajes | 62 mencionado pero no enunciado en sí |
| Gobernanza | | |
| GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición | Marco de actuación – Gobierno corporativo - Estructura de gobierno corporativo | 34-35-36 |
| GRI 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno | Marco de actuación – Gobierno corporativo - Estructura de gobierno corporativo | 34-35-36 |
| GRI 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | Marco de actuación – Gobierno corporativo - Estructura de gobierno corporativo | 34 mencionado pero no enunciado en sí |
| GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | Marco de actuación – Gobierno corporativo - Estructura de gobierno corporativo | 35 |
| GRI 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | Este informe es presentado a la Asamblea de Accionistas para su aprobación. | 6 |
| GRI 2-15 Conflictos de interés | Marco de actuación – Ética y cumplimiento – Principales impactos de la gestión de la ética y cumplimiento | 40 |
| 2-16 Comunicación de inquietudes críticas | Marco de actuación – Ética y cumplimiento – Principales impactos de la gestión de la ética y cumplimiento | 41-42-43-44-45 |
| Estrategia, políticas y prácticas | | |
| GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Carta del presidente | 8 |
| GRI 2-23 Compromisos y políticas | Estrategia de sostenibilidad Marco de actuación – Ética y cumplimiento – Principales impactos de la gestión de la ética y cumplimiento | 14-37 |
| GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | Estrategia de sostenibilidad | 12 |

| Estándar GRI | Ubicación/Información complementaria | Página |
|---|--|--|
| GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Ética y cumplimiento | 41 |
| GRI 2-27 | Durante el periodo objeto de la memoria, no se presentaron casos de incumplimiento a la legislación y normativas. | N/A |
| GRI 2-28 Afiliación a asociaciones | Acerca de Carvajal – Asociaciones en las que participamos | 11 |
| Participación de los grupos de interés | | |
| GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | Estrategia de sostenibilidad – Nuestros grupos de interés | 20-21 |
| GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva | <p>En Colombia, 241 colaboradores hacen parte del sindicato de Industria denominado Sintrapulcar, y 1 colaborador hace parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, servicios de la industria del transporte y logística de Colombia (SNTT).</p> <p>En México, 1.827 colaboradores pertenecen a diferentes asociaciones sindicales.</p> <p>Los colaboradores que no se encuentran cubiertos por los convenios de negociación colectiva, no tienen determinadas sus condiciones laborales y los términos de su empleo en función de los convenios de negociación colectiva que cubren al resto de los empleados. En este caso, las condiciones salariales se definen en función del plan de prestaciones legales, extralegales y beneficios establecidos para los diferentes regímenes prestacionales que se tienen definidos.</p> | Tabla GRI |
| Contenidos sobre los temas materiales | | |
| GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales | Estrategia de sostenibilidad - Materialidad | 12-17 (solo que no está enunciado el indicador) |
| GRI 3-2 Lista de temas materiales | Estrategia de sostenibilidad - Materialidad | 12-19 |
| GRI 3-3 Gestión de los temas materiales | <p>Marco de actuación: ética y cumplimiento.</p> <p>Dimensión económica: creación de valor, transformación e innovación, ciberseguridad, y seguridad de la información, gestión de la cadena de abastecimiento sostenible.</p> <p>Dimensión social: compromiso y cultura organizacional, salud y seguridad en el trabajo, diversidad, equidad e inclusión, desarrollo de comunidades. Dimensión ambiental: gestión ambiental, cambio climático, economía circular.</p> | 34-37-56-57-58-62-78-94-107-108-132-143-144-148 |

| Estándar GRI | Ubicación/Información complementaria | Página |
|--|--|-------------|
| Contenidos sobre los temas materiales | | |
| Contenidos temáticos | | |
| GRI 200: Dimensión económica | | |
| GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | Dimensión económica – Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible - Gestión realizada en la gestión de la cadena de abastecimiento sostenible | 58 |
| GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Marco de actuación – Ética y cumplimiento – Gestión realizada de la ética y cumplimiento | 37-49-50 |
| GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas | Marco de actuación – Ética y cumplimiento – Gestión realizada de la ética y cumplimiento | 37-51 |
| GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Marco de actuación – Ética y cumplimiento – Gestión realizada de la ética y cumplimiento | 37-52 |
| GRI 300: Dimensión ambiental | | |
| GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la Organización | Dimensión ambiental – Gestión ambiental | 132-141 |
| GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | Dimensión ambiental – Gestión ambiental | 132-136 |
| GRI 303-3 Extracción de agua | Dimensión ambiental – Gestión ambiental | 132 |
| GRI 303-4 Vertido de agua | Dimensión ambiental – Gestión ambiental | 132 |
| GRI 303-5 Consumo de agua | Dimensión ambiental – Gestión ambiental | 132 |
| GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas. | La Organización no cuenta con sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas. | Tabla GRI |
| GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | | 132-143-146 |
| GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) | | 132-143-146 |
| GRI 305-5 Reducción de emisiones de GEI | | 143 |
| GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación | | 150 |
| GRI 306 – 4 Residuos no destinados a eliminación | | 150 |
| GRI 306-3 Residuos generados | Dimensión ambiental – Gestión ambiental | 132-148 |
| GRI 307-1 Cumplimiento normativo | Durante 2023 no se reportaron incumplimientos a la normativa ambiental en ninguna de las empresas que conforman el corporativo. | Tabla GRI |

| Estándar GRI | Ubicación/Información complementaria | Página |
|--|---|------------|
| GRI 400: Dimensión social | | |
| GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | Dimensión social – Compromiso y cultura organizacional – Principales logros, resultados y aprendizajes | 62-74 |
| GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Dimensión social – Salud y seguridad en el trabajo - Gestión realizada en salud y seguridad en el trabajo | 78 |
| GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Dimensión social – Salud y seguridad en el trabajo - Gestión realizada en salud y seguridad en el trabajo | 78-79 |
| GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral | Dimensión social – Salud y seguridad en el trabajo – Indicadores de seguridad y salud en el trabajo | 78 |
| GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales | Dimensión social – Salud y seguridad en el trabajo – Indicadores de seguridad y salud en el trabajo | Tabla GRI |
| GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado | Dimensión social – Compromiso y cultura organizacional – Principales logros, resultados y aprendizajes | Tabla GRI |
| GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera | Dimensión social – Compromiso y cultura organizacional – Principales logros, resultados y aprendizajes | 62-71 |
| GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados | Dimensión social – Diversidad equidad e inclusión | 94-100-101 |
| GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres | Dimensión social – Diversidad equidad e inclusión | 94-102 |
| GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | Dimensión social – Diversidad equidad e inclusión | 94-104 |

¡Estamos de

CELEBRACIÓN!

120) años
transformando
vidas



Informe de

SOSTENIBILIDAD

2023

120 años
transformando
vidas

Carvajal 
HACE LAS COSAS BIEN

Carvajal S.A.
Calle 29 Norte # 6A-40
Cali, Colombia
Teléfono: (602) 667 5011
www.carvajal.com