

Informe de

Sostenibilidad

2024



Carvajal 

HACE LAS COSAS BIEN



Contenido

1	ACERCA DE ESTE INFORME	04
2	CARTA DEL PRESIDENTE	08
3	ACERCA DE CARVAJAL	14
4	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	18
5	MARCO DE ACTUACIÓN	26
6	DIMENSIÓN ECONÓMICA	44
7	DIMENSIÓN SOCIAL	48
8	DIMENSIÓN AMBIENTAL	78
9	MEMORANDO DE VERIFICACIÓN	92
10	TABLA GRI	98



*Acerca de este
informe*

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



El presente informe anual de sostenibilidad presenta los resultados no financieros de 2024 y el desempeño de las prácticas, políticas, programas y estrategias de sostenibilidad de Carvajal S.A., integrados con el informe de gestión, refleja la generación de valor económico, social y ambiental de la Compañía.

Este documento evidencia nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Diez Principios del Pacto Global.

(2-5, 2-14) Su elaboración se rige por los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021), en su modalidad referenciada. Antes de su publicación, fue revisado y aprobado por la Junta Directiva, y verificado externamente por Icontec, como organismo independiente y acreditado para tales fines. Este informe es presentado ante la Asamblea de Accionistas, la cual representa el máximo órgano de gobernanza.



(2-3) Los informes y la información financiera son auditados por externos y presentados anualmente, al fin del ejercicio, a la Junta Directiva y demás autoridades y grupos de interés. La información financiera se alinea con el informe de sostenibilidad, con el propósito de reflejar la realidad operativa anual de Carvajal. La publicación del informe a terceros se lleva a cabo una vez sea aprobado por la Asamblea General de Accionistas en su reunión ordinaria.

Canales de comunicación y puntos de contacto de este informe



Sitio web:

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



Periodo del informe:

1 de enero de 2024 - 31 de diciembre de 2024



Difusión del informe de información no financiera:

Página web



Frecuencia de elaboración del informe:

Anual



Punto de contacto de información no financiera:

Juan Camilo Ospina Rojas

Jefe Corporativo de Sostenibilidad

Organización Carvajal

(+57) 3105959672

juan.ospinar@carvajal.com





Carta del
Presidente

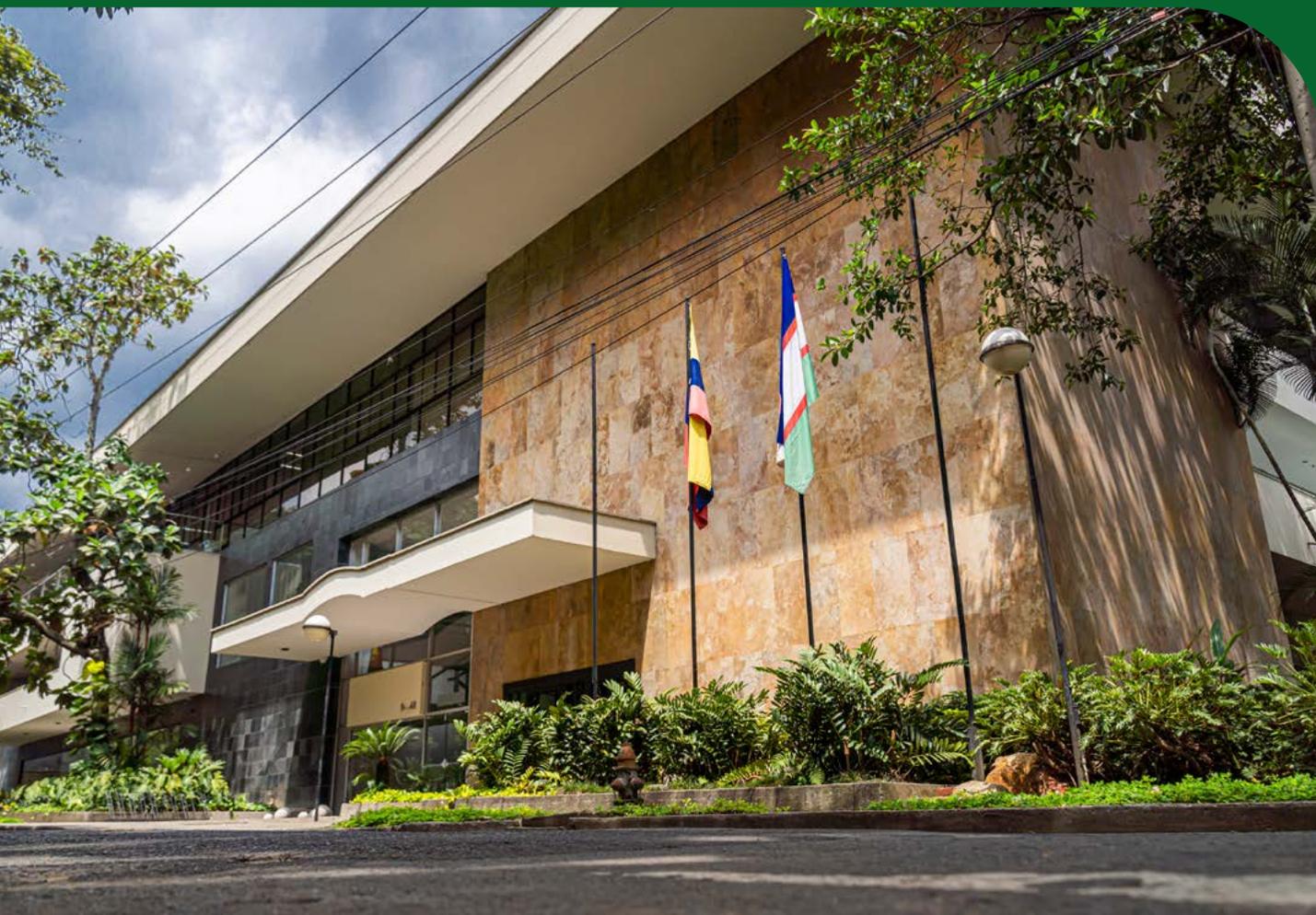
GRI: 2-22



**Pedro Felipe
Carvajal**

*Presidente
Organización Carvajal*





En un mundo en constante evolución, donde los desafíos exigen mayor resiliencia, agilidad y sostenibilidad, reafirmamos nuestro compromiso con la transformación del negocio y el bienestar de quienes forman parte de nuestra Organización. Este año celebramos con orgullo nuestros 120 años de historia, un hito que nos inspira a seguir innovando y evolucionando con el mismo espíritu de hacer las cosas bien que nos ha caracterizado desde el inicio.



El 2024 ha sido un año de cambios estratégicos, marcados por una apuesta firme en la optimización de procesos, la innovación tecnológica y el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional. Nuestra prioridad sigue siendo el desarrollo de un modelo de negocio sólido, competitivo y sostenible, con las personas en el centro de nuestra estrategia. En un contexto global desafiante, con presiones económicas y cambios en las dinámicas del mercado, hemos reafirmado nuestro compromiso con la evolución del modelo de negocio, priorizando la eficiencia operativa, la innovación y la sostenibilidad como ejes fundamentales para el crecimiento rentable y la resiliencia empresarial.

Nuestra transformación se estructura en tres dimensiones clave: Gestión de estrategia, Transformación de operaciones e Innovación para nuevas fuentes de crecimiento, apalancadas en habilitadores organizacionales de última generación. Uno de nuestros mayores logros ha sido la implementación del Modelo de abastecimiento estratégico, operado desde nuestro centro de

servicios compartidos. Este nuevo modelo ha permitido capturar eficiencias significativas, mediante la especialización en funciones de negociación y compras, optimizando costos y fortaleciendo la relación con nuestros proveedores, a través de nuestro centro de excelencia en abastecimiento.

En el frente operativo, hemos alcanzado hitos relevantes en nuestra hoja de ruta de transformación. En Carvajal Empaques México, tras una planificación detallada en 2023, en 2024 implementamos cuatro procesos clave en nuestro habilitador tecnológico de última generación. Estos incluyen la gestión integral de la cadena de suministro, manufactura, almacenamiento y distribución, así como la administración de talento humano y recursos empresariales. Actualmente, nos encontramos en la fase de estabilización de estos procesos y en la preparación para expandir este modelo en Carvajal Empaques en El Salvador, Colombia y Perú, además de Carvajal Educación en México, con miras a su implementación en el primer trimestre de 2025.

Más allá de la transformación operativa, seguimos apostando por la sostenibilidad como eje transversal de nuestra estrategia. La implementación del marco TCFD en el sector papel y empaques (Colombia), y nuestra participación en evaluaciones internacionales, como el Corporate Sustainability Assessment de S&P, nos permiten medir nuestro impacto y mejorar continuamente nuestra estrategia.



La implementación del marco TCFD en el sector papel y empaques (Colombia), y nuestra participación en evaluaciones internacionales, como el Corporate Sustainability Assessment de S&P, nos permiten medir nuestro impacto y mejorar continuamente nuestra estrategia. En 2024, actualizamos nuestro análisis de materialidad hacia un enfoque de doble materialidad, fortaleciendo la identificación y gestión de riesgos y oportunidades en el ámbito ambiental, social y de gobernanza. Asimismo, nos unimos al programa “Mi hogar avanza”, de la Fundación Carvajal, una iniciativa clave en nuestra apuesta por la superación de la pobreza en los territorios priorizados donde operamos.

El bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores es una prioridad estratégica.

En 2024, avanzamos en la implementación de nuestro proyecto de cambio cultural “Cuidarte”, en alianza con DSS+, con una inversión de

**USD
253.000**
y un horizonte de ejecución de 30 meses.

Iniciado en mayo de 2024, su primera etapa concluirá a mediados de 2025, consolidando una cultura alineada con nuestros valores y preparada para los desafíos futuros. A través de este proyecto, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, bajo el nuevo valor “Protección y cuidado de la vida”, impulsando un cambio cultural hacia un modelo de interdependencia, donde los colaboradores interioricen el autocuidado basado en motivadores internos. Nuestra estrategia de sostenibilidad, estructurada en tres dimensiones clave (ambiental, social y de gobernanza), posiciona el cuidado integral de las personas como un pilar esencial para la productividad y el crecimiento, reflejado en la reducción de accidentes y la garantía del bienestar de nuestro recurso más valioso: las personas vinculadas a nuestra empresa.

La transformación en Carvajal no es solo una actualización de procesos y tecnologías, es una evolución cultural y estratégica que nos prepara para el futuro. Seguimos avanzando con determinación, resiliencia y visión de largo plazo, consolidando nuestra posición como un referente de innovación y sostenibilidad en la industria.

Si bien 2024 fue un año retador, confiamos en que las acciones que emprenderemos en 2025 nos ayuden a continuar trabajando por la sostenibilidad.

Agradezco profundamente a nuestros clientes, proveedores, aliados estratégicos y comunidades, por su confianza en nuestra Organización. En especial, mi reconocimiento va dirigido a nuestros colaboradores, cuyo talento, compromiso y esfuerzo han sido fundamentales en este camino de transformación. Su dedicación y pasión son la esencia de Carvajal y el motor que nos impulsa a seguir haciendo las cosas bien.

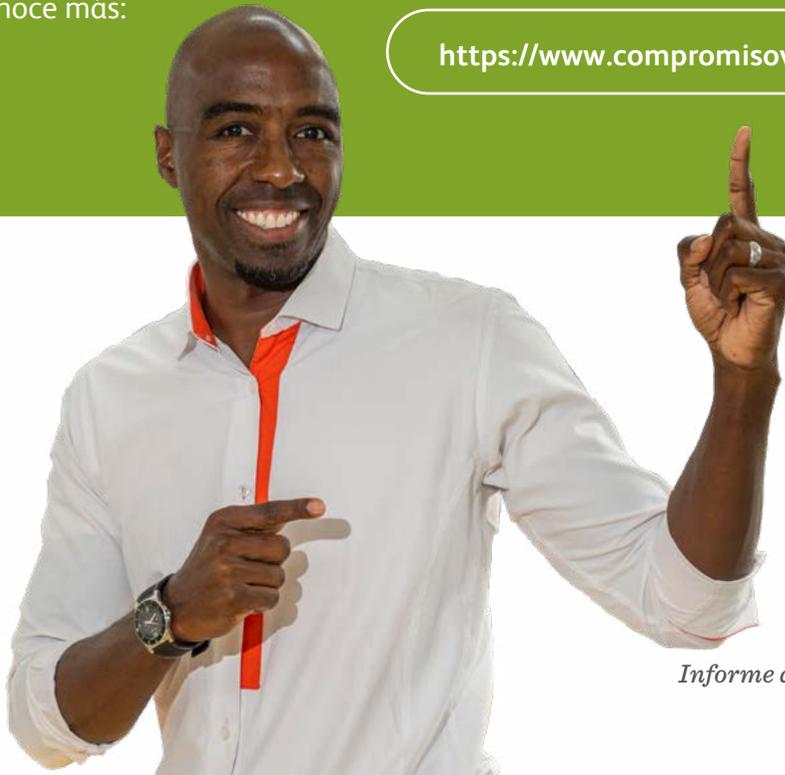
Juntos, construiremos un futuro **MÁS SÓLIDO, COMPETITIVO Y SOSTENIBLE.**

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 6 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>





Acerca de
Carvajal

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



Carvajal
SOLUCIONES



(2-1, 2-2, 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 sometido a aprobación de la Asamblea General de Accionistas, el cual se puede encontrar en el siguiente enlace:

[Información financiera - Carvajal S.A.](#)



(2-28) Asociaciones en LAS QUE PARTICIPAMOS

Colombia

- Asociación Colombiana de Industrias Plásticas (Acoplásticos)
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
- Cámara Colombiana de Comercio Electrónico
- Colombia Fintech
- Cámara de Infraestructura y Telecomunicaciones
- Comité de Economía Digital, Cámara de Cali
- Compromiso Empresarial por el Reciclaje (Cempre) - Colombia
- PacifiTIC
- Corpopalo
- Pacto por los Plásticos
- Instituto Colombia de Gobierno Corporativo
- Compromiso Valle - Propacífico
- Compromiso Territorio - Propacífico

México

- Amexipac
- GS1
- Anadic
- Canaco
- Amerth

Perú

- Comité de Plásticos de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI)
- Comisión de Economía Circular del Perú
- Comité de Reciclaje de la Asociación Peruana de la Industria Plástica (Apiplast)
- Reciclame Perú



Estrategia de
sostenibilidad



ESTRATEGIA

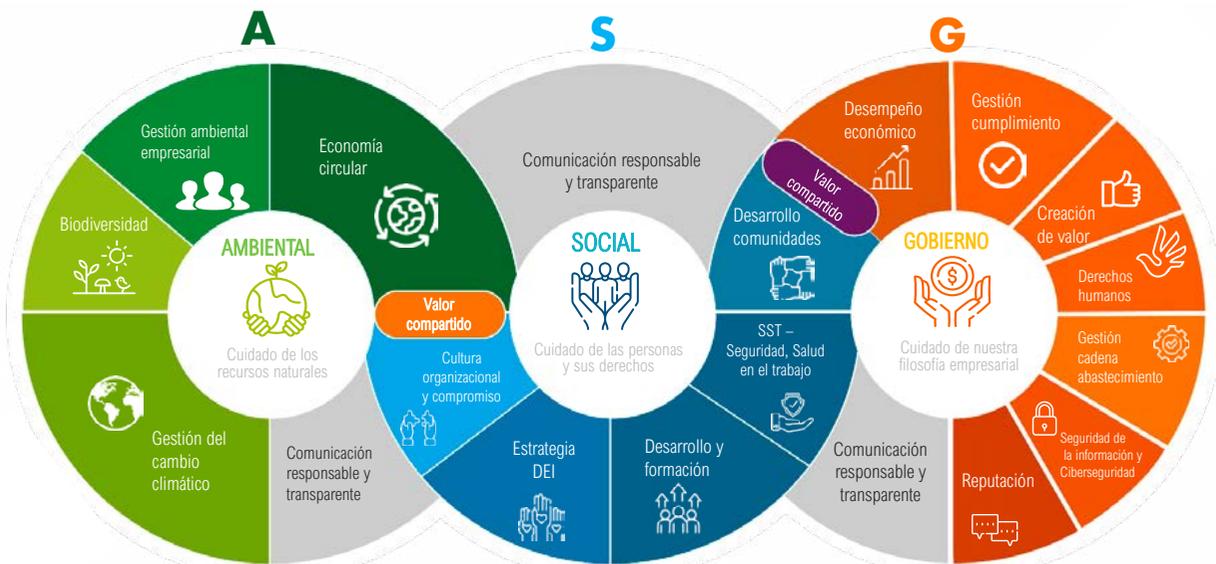
En Carvajal implementamos prácticas sostenibles, destacando la experiencia que hemos adquirido a lo largo de los años en la adopción de modelos de negocio que integran la sostenibilidad como un eje central, que resalta la identificación y gestión de riesgos, junto con la integración de las mejores prácticas y estándares internacionales; estos han sido los elementos claves en la integración de la estrategia de sostenibilidad en nuestra Organización, lo que nos ha permitido la mitigación de potenciales riesgos, que se han convertido en desafíos y

oportunidades para fortalecer la competitividad y asegurar nuestra continuidad operativa en el largo plazo.

Nuestro modelo y estrategia de sostenibilidad se construye a partir del propósito que tenemos como Organización: “Impulsar el desarrollo económico y social, haciendo las cosas bien”. Con una mirada transversal y sistémica, nuestra esencia y quehacer empresarial se encuentra representado en el siguiente modelo.

Análisis de MATERIALIDAD

GRI: 3-1, 3-2

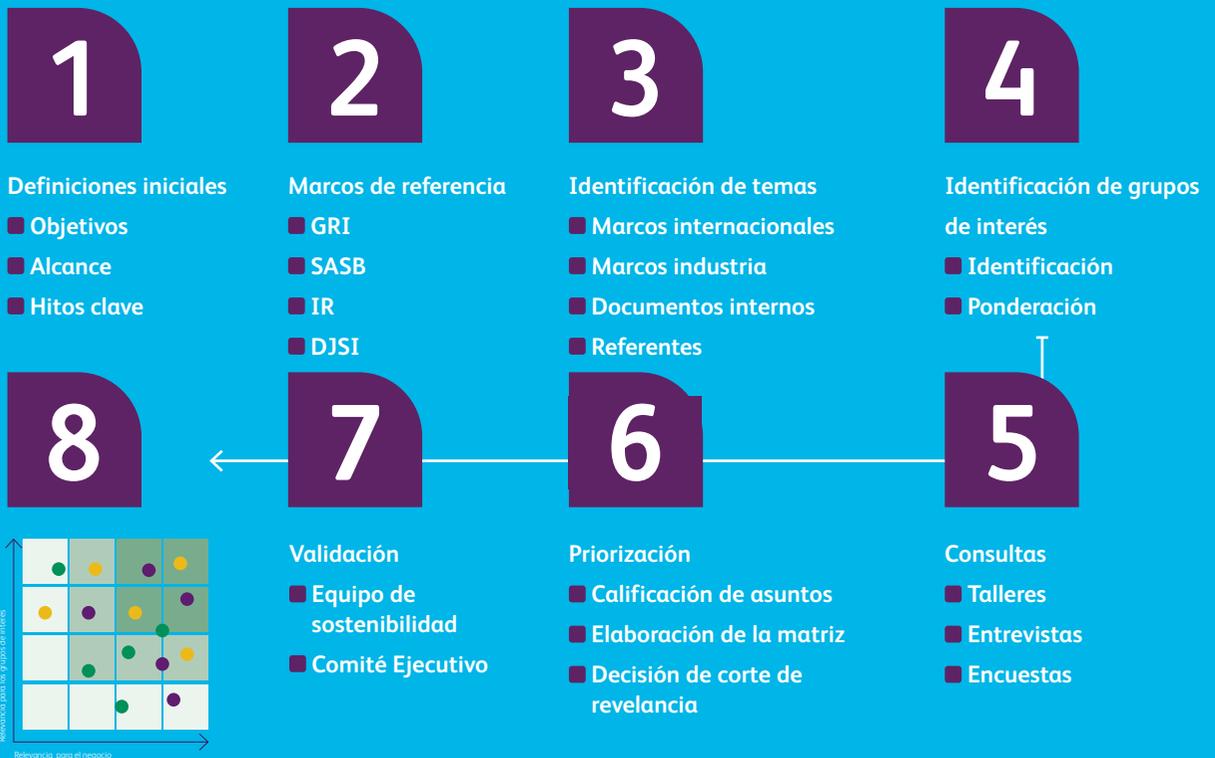


(3-1) Nuestra estrategia de sostenibilidad ASG se nutre y fortalece con la exploración de las oportunidades identificadas en los negocios y con el avance en la consolidación de nuestro ejercicio de materialidad, desde donde se llevó a cabo un ejercicio que permitió contemplar los asuntos que influyen en el valor de la Organización como riesgos y oportunidades (materialidad financiera), 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 se desarrolló el 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 se interactuó con más de sesenta (60) personas, entre colaboradores, clientes, proveedores, aliados, entes regulatorios, accionistas, directivos, gremios, asociaciones y comunidades. De esta manera, se alinearon las expectativas de estos grupos de interés con las prioridades estratégicas de la Organización, enfocados en los impactos que, derivados de la operación, generamos hacia el entorno y la sociedad. Los pasos metodológicos que recorrimos fueron:



Metodología Análisis de materialidad



Para la ejecución del análisis de materialidad, iniciamos con unas definiciones que permitieron determinar el objetivo y el alcance de esta. Luego, desarrollamos las siguientes etapas:

1. Marcos de referencia global y sectorial:

Se realizó un estudio de varios marcos internacionales y sectoriales, para posteriormente identificar los temas sugeridos para la empresa. Luego, analizamos documentos internos y empresas referentes. Una vez finalizado el proceso, se validaron los temas relevantes para la Organización Carvajal.

2. Ejecución de diálogos: Tras ser identificados los grupos de interés, se les efectuaron consultas a través de talleres, entrevistas y encuestas, para conocer su percepción frente a la relevancia de los temas seleccionados.

3. Priorización y validación: Se elaboró la matriz de materialidad, donde se contrasta la visión de los grupos de interés frente a la de la Organización. Una vez obtenida la priorización y la definición de los temas, el equipo de Sostenibilidad y el Comité Ejecutivo la validaron, para finalmente definir los temas que marcarán la hoja de ruta de la gestión de la Compañía.

2. Para finales de 2023 e inicios de 2024 se llevó a cabo un proceso de actualización de la matriz de materialidad, de la mano de la firma consultora Anthesis Colombia, en el que 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, fortaleciendo nuestro ejercicio de materialidad previo, desde una mirada de doble materialidad. Para lograrlo, consultamos con todos los directivos de la Organización, con respecto a la importancia y posible afectación positiva/negativa, real o



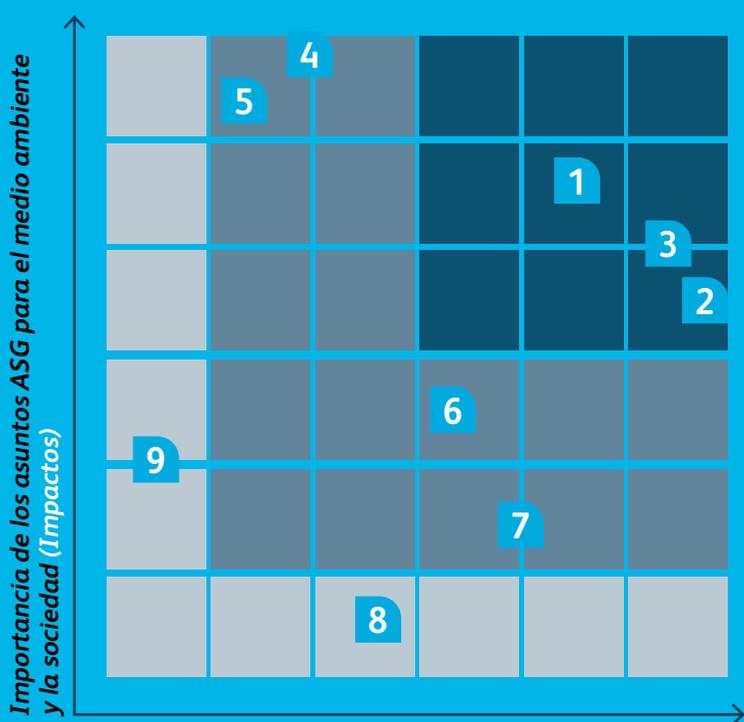
potencial en materia reputacional, de cumplimiento, operacional y financiera que pudieran tener estos asuntos. Los pasos metodológicos que recorrimos fueron:

- 1. Investigación y referenciamiento:** Se realizó una revisión documental e investigación en profundidad de empresas referentes del sector o similares a la Organización, marcos internacionales y sectoriales y documentación interna que nos permitiera identificar los riesgos y oportunidades asociados y relacionados con los temas materiales.
- 2. Presentación de los riesgos y/u oportunidades:** Posterior a la identificación de los riesgos y oportunidades, estos se presentaron ante los directivos de la

Organización, para su validación y retroalimentación, a fin de fortalecer la visión del negocio con una visual más integral del asunto material.

3. Calificación de los temas materiales: De manera individual, los directivos calificaron y priorizaron cada asunto material, con base en los riesgos/oportunidades reputacionales, financieros, operacionales y de cumplimiento que representaría la gestión del asunto.

(3-2) Como resultado del ejercicio de actualización de la materialidad, logramos consolidar los asuntos materiales relevantes para la Organización Carvajal, en complemento con el ejercicio de materialidad que se ejecutó en 2022. Si bien en 2022 se habían reportado 8 asuntos materiales, con la actualización tuvimos una variación y declaramos explícitamente un asunto material adicional, logrando la consolidación de 9 asuntos materiales, teniendo los siguientes resultados.



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

Importancia de los asuntos ASG para valor del negocio (riesgos y oportunidades)

Estos son los asuntos materiales bajo los cuales regimos nuestro foco de gestión en sostenibilidad, con el fin de contribuir a los objetivos organizacionales.

Nuestros grupos DE INTERÉS

GRI: 2-29

(2-29) 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 forma parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, la cual es la 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, la de derechos humanos y nuestra reciente política de relacionamiento con grupos de interés, constituye nuestro marco de referencia para relacionarnos con los grupos de interés. Las relaciones responsables, transparentes, armónicas y de confianza son clave para la continuidad del negocio y el cumplimiento de nuestros objetivos sociales, ambientales y de gobierno que nos hemos planteado como Organización.



El objetivo 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 nuestros grupos de interés se enfoca en impulsar relaciones que promuevan y mantengan conversaciones significativas y de confianza que generen valor para todos.

Un elemento importante es la gestión de la reputación —que se incorpora como un eje clave en



nuestra estrategia— 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 para dichos grupos.

Durante 2024 fomentamos espacios de diálogo con nuestros grupos de interés, a partir de iniciativas como:

- “Un café con el presidente”. Esta iniciativa, permite a nuestros colaboradores interactuar periódicamente con nuestro presidente, para discutir temas relevantes para la Organización, atender inquietudes, minimizar la incertidumbre y recibir retroalimentación directa. En 2024 realizamos 6 jornadas de esta iniciativa y contamos con la participación de aproximadamente 8.599 colaboradores de todas las geografías y niveles jerárquicos.
- “Un té sostenible”. Esta iniciativa permite que se socialice con los colaboradores de la Organización, el desarrollo de las acciones ejecutadas, resultados obtenidos en el cumplimiento

de metas, en relación con nuestra estrategia de sostenibilidad, así como 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 la apropiación por parte de nuestros colaboradores. En 2024 realizamos 1 jornada de esta iniciativa y contamos con la participación de aproximadamente 2.500 colaboradores de todas las geografías y niveles jerárquicos.

- Espacios mensuales de conexión entre los equipos de la Organización, con el fin de mantener una alineación estratégica corporativa y competitiva, conversar sobre temas relevantes de los equipos y promover espacios de conexión que nos permitan fortalecer nuestra cultura de hacer las cosas bien, impactando a 12 grupos primarios.
- Un evento —en el marco de la celebración de los 120 años de la Organización— que contó con la participación de 900 personas presenciales y 1.700 personas conectadas. Además, se lanzaron dos capítulos de la serie “120 años transformando vidas”, los cuales, a través de la *landing page* del mismo nombre, impactaron a aproximadamente 11.000 personas.
- El primer encuentro denominado “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 que otros se movilicen a seguir construyendo país. Participaron 150 personas.
- Actualización de la materialidad corporativa (Organización Carvajal y Carvajal Empaques), donde dialogamos con aproximadamente 60 personas de nuestros grupos de interés.



Marco de
actualización



Gobierno CORPORATIVO

GRI: 3-3, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20

9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



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 diversos aspectos estratégicos dentro de la Compañía. Nuestro modelo

de gobierno corporativo se enfoca en fomentar vínculos sólidos entre los 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.

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

[Información financiera - Carvajal S.A.](#)

Ética y CUMPLIMIENTO

GRI: 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



(3-3) En Carvajal alineamos nuestro modelo de gestión en ética y cumplimiento, que comprende cultura ética en todos nuestros grupos de interés, política y normas que enmarcan el actuar de todos los colaboradores, para el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la Organización. Esto fortalece la confianza y la credibilidad a los grupos de interés, con los que interactúa la Organización.



Gestionamos los principales riesgos de reputación y el incumplimiento normativo, esto comprende definición de estrategias e implementación de planes de acción a lo largo de nuestras operaciones, por ello, mantenemos nuestros esfuerzos en el actuar ético, para asegurar la satisfacción de nuestros grupos de interés, la confianza y la credibilidad.

Además, en nuestra Organización, la gestión de la ética y el cumplimiento es un habilitador para:

- Desarrollar negocios sostenibles y afrontar los retos con ética y transparencia.
- Establecer los principios que rigen el comportamiento de los colaboradores.
- Fortalecer la reputación.
- Permitir que la estrategia corporativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos se alineen con la responsabilidad de actuar de manera íntegra en cada uno de los negocios.
- Fomentar una cultura ética y transparente en sus grupos de interés.
- Adoptar prácticas éticas y transparentes que orientan nuestro actuar ante la exposición de eventos que afecten la integridad.
- Contribuir a la gestión de estándares éticos y de conducta para la gestión de los resultados financieros, reputacionales y operaciones de manera transparente.
- Tener una política de cumplimiento que establece los principios que rigen el comportamiento de la Organización en cada una de nuestras relaciones, dejando claro el rechazo a cualquier acto que vaya en contravía de nuestro actuar ético; implica ser íntegros en todas las decisiones y actuaciones que promuevan la Alta Dirección, los empleados y los aliados de la Compañía.

Nuestros impactos en ética y cumplimiento

Confianza y credibilidad en las relaciones con los grupos de interés.

- Fortalecimiento de la cultura de actuar ético y transparente.
- Valor a la sociedad, a través de nuestra estrategia de comportamiento ético.
- Respaldo a la marca empresarial.
- Operaciones fundamentadas en la integridad.
- Consolidación de una cultura ética en la Organización.

(2-25) La Organización cuenta con un matriz de riesgos asociados al programa de cumplimiento, donde identifica los riesgos en los que puede verse expuesta dentro de la operación, trabajando de manera prioritaria para evitar cualquier impacto negativo sobre el valor de los accionistas.

Para la gestión de la ética y el cumplimiento, la Organización ha establecido controles que permiten gestionar los posibles eventos a los que está expuesta, a fin de minimizar el impacto en caso de ocurrencia y fortalecer la cultura de cumplimiento. Las principales medidas son:

- Identificación de eventos de riesgos que puedan afectar la reputación de la Organización Carvajal.
- Procesos de debida diligencia hacia sus contrapartes.
- Canales de denuncia.
- Código de ética, donde se definen claramente los estándares de conducta esperados por parte de los grupos de interés.

Actualmente no se han presentado eventos de riesgos que generen un impacto negativo en la Organización.

Para incrementar el impacto positivo sobre los grupos de interés, se tiene en cuenta:

- Divulgación de la Política de cumplimiento.
- Evaluación de riesgos de cumplimiento.
- Divulgación de nuestro actuar ético.
- Capacitación y socialización de ética y cumplimiento normativo.
- Liderazgo ético por parte de la Alta Dirección.
- Inclusión de cláusulas de cumplimiento en los contratos celebrados con las contrapartes.
- Participación en espacios de relacionamiento especializado en temas de ética y cumplimiento:
 - Miembros del Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo
 - Adheridos al Pacto Global
 - Miembro del Comité de Cumplimiento Empresarial Colombiano
 - Miembro fundador de la Comunidad de Diálogo y Práctica Empresarial sobre las problemáticas de anticorrupción.

Nuestros valores y principios

Al cierre de 2024 contamos con un nuevo valor, que se suma a los seis valores que caracterizan nuestro comportamiento en el día a día:



1. Integridad. Actuamos de manera ética, honesta, transparente y con espíritu de servicio, generando confianza en los clientes, usuarios, colaboradores, proveedores, accionistas y la comunidad, obrando en el marco de la ley y de las normas establecidas en los países en los cuales operamos.



2. Respeto. Reconocemos, aceptamos y comprendemos a todas las personas que interactúan con la Organización.



3. Orientación al cliente. Conocemos las necesidades de los consumidores, usuarios y clientes, para satisfacerlas adecuadamente, y tener habilidad para desarrollar productos y servicios acordes con estas necesidades y el entorno.



4. Compromiso social. Asumimos una responsabilidad como Organización para que nuestros procesos, servicios y productos estén en armonía con el entorno ambiental, social y económico inmediato, permitiendo el mejoramiento de este.



5. Innovación. Trabajamos permanentemente para crear y mejorar productos, servicios y procesos.



6. Compromiso con los resultados. Estamos comprometidos con la Organización para lograr siempre los resultados esperados y generar valor de manera permanente, buscando sobrepasar los estándares de excelencia.



7. Protección y cuidado de la vida. Asumimos el autocuidado basado en motivadores internos por parte de nuestros colaboradores.

(2-23) Cuidar la filosofía empresarial que nos ha caracterizado por más de 120 años es una misión que exige la alineación entre la estrategia empresarial, el equipo de trabajo y los principios y políticas de la Organización. Para lograrlo, contamos con un modelo de gobierno corporativo que da los lineamientos para estructurar, dirigir y controlar la asignación de responsabilidades en diferentes niveles de la Organización. La Organización cuenta con lineamientos (políticas) corporativos que enmarcan el comportamiento esperado, respecto a:

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

Las políticas y valores de la Organización Carvajal pueden ser consultados aquí:

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2022/10/Principios-y-Políticas-1.pdf>

(2-24) Nuestro actuar ético

Carvajal ha perdurado por más de 120 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 profunda será la confianza que la sociedad le otorgará a nuestra Organización.

Nuestra reputación organizacional y confianza de nuestros grupos de interés constituyen el patrimonio más valioso para la Organización, que no solo se conoce por tener un amplio portafolio de productos, sino también por tener presencia en diversas geografías y alcanzar la rentabilidad financiera esperada por los accionistas. Mucho tiene que ver con ganarnos el respeto y el apoyo de nuestros clientes, colaboradores, proveedores y comunidades donde operamos, por la calidad de nuestras decisiones y acciones tan importantes como la calidad de nuestros productos y servicios.

Nuestra posición ética nos exige permanentemente un compromiso personal de todos nuestros colaboradores y líderes, para actuar con integridad, transparencia y acorde con las disposiciones de ley, nuestras políticas y nuestro código de ética.



Programa Ciudadano Carvajal

El programa Ciudadano Carvajal es una iniciativa que recoge la esencia de Carvajal, un ADN que refleja nuestro actuar ético, traducido en 7 pautas éticas que se han explicado a los colaboradores en cada una de las entregas que hemos construido en los últimos 10 años. Estas pautas son:

1. Cumplimiento de la ley
2. Conflicto de intereses
3. Relaciones con grupos de interés
4. Manejo de la información
5. Uso y manejo de protección de activos
6. Uso de los recursos financieros de la Organización
7. Aceptación de regalos o favores

Con las pautas éticas, nos queda claro qué se espera de nuestro comportamiento y qué no está alineado ni permitido en el día a día de todas las personas, por ello, para cumplir estas pautas éticas, tenemos 3 grandes responsabilidades como ciudadanos Carvajal conscientes:

1. Conocerlas en profundidad.
2. Comprometernos a cumplirlas, autocontrolándonos, autogestionándonos y autorregulándonos en el día a día, actuando con ética, integridad, austeridad y transparencia.
3. Reportar aquellas conductas que vayan en contravía de nuestra esencia, porque entendemos que todo lo que hacemos tiene consecuencias para cualquiera de nosotros o de nuestros grupos de interés que debemos asumir responsablemente.

Es claro que, a través del programa Ciudadano Carvajal, construimos una identidad que vivimos en el día a día y que hemos denominado la 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.

Es importante anotar que todos los colaboradores que ingresan a la Organización deben ver el curso *online* Ciudadano Carvajal 2023, que recoge la explicación del programa y las 7 pautas éticas anteriormente nombradas.

También vale la pena mencionar que cada año realizamos un curso diferente, atado a alguna de nuestras pautas éticas, el cual debe ser visto por todos los colaboradores de la Organización con contrato a término fijo e indefinido y con una antigüedad mayor de 6 meses. Una vez visto el curso, deben completar la evaluación, o, de los casos de los que se derivan preguntas, estas deben ser analizadas y contestadas para poder certificarse. Adicional a ello, deben firmar la declaración de compromiso y conflicto de interés, donde ponen en conocimiento de Carvajal cualquier conflicto de interés personal relacionado con las pautas éticas de la Organización, tema sobre el cual hablaremos más adelante.

En los últimos años, y siendo coherentes con el hecho de llamarnos una Organización de personas, hemos venido transformando y ampliado el significado de Ciudadano Carvajal, con temáticas que nos invitan a ser mejores personas y mejores colaboradores conscientes que hacen las cosas bien. Carvajal necesita de ciudadanos excelentes, no solo de unos pocos héroes, sino de ciudadanos que son ejemplo de virtudes, que ayuden a construir una empresa con una cultura sana y una sociedad justa.

Estamos celebrando

10 años

de un programa que nos invita a ser **ciudadanos concientes** que hacen las cosas bien

Haz clic aquí  

y vive nuestro Video Podcast **CIUDADANO CARVAJAL**



120 años transformando vidas

www.carvajal.com



2024, fue un año especial, pues celebramos con éxito los 10 años del programa Ciudadano Carvajal y 120 años de Carvajal Transformando Vidas, por ello trajimos a José Manuel Restrepo, rector de la Escuela de Ingeniería de Antioquia, exrector de varias universidades reconocidas y exministro de Hacienda, y previamente de Industria y Comercio. José Manuel nos habló de valentía para hacer las cosas bien y de los ingredientes para actuar coherentemente y ser felices. A este evento asistieron 150 personas y se conectaron cerca de 800 personas de todas las empresas y países en los que Carvajal tiene presencia.



En 2024, el curso Ciudadano Carvajal se entregó a través de un podcast, en el cual se profundizó sobre temas relacionados con uno de sus grupos de interés: personas que forman parte de la Organización. Quedó claro lo que hace Carvajal y lo que deben hacer las personas para actuar correctamente, para proteger y cuidar su vida. Con ello, se reafirma la importancia que tiene la definición del nuevo valor: “Protección y cuidado de la vida”.

Hablamos de temas como seguridad psicológica, protocolo de acoso, bienestar emocional y físico, estilo de vida equilibrado, entre otros.

En 2024 certificamos a

3.789

colaboradores de Carvajal, que representaron el

99,4%

de la población objetivo, quienes reafirmaron su compromiso en relación con lo que se espera de su actuar ético y cuidado de la vida.

(2-15) Conflicto de interés

Cada año, los colaboradores de Carvajal, como parte del proceso de certificación como Ciudadanos Carvajal, deben reportar situaciones que se le pueden presentar en el 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, donde se estudiará la trascendencia del impedimento y tratará de lograr una solución.

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



Look and feel de la plataforma de certificación – año 2024



Inversiones



Empleo externo



Participación en juntas directivas



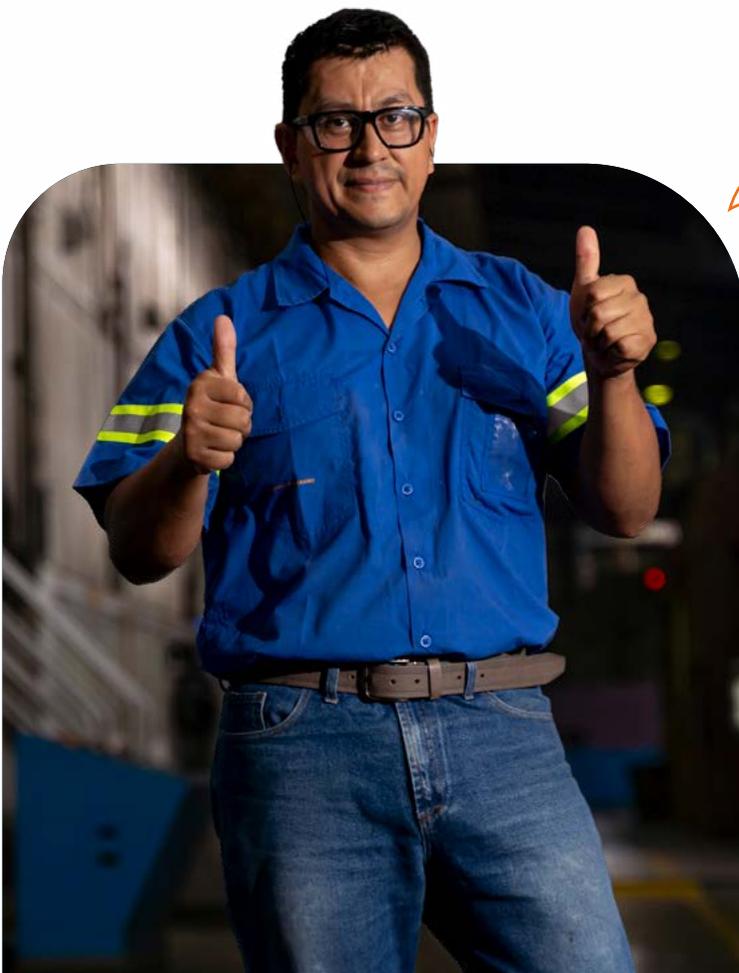
Relaciones con terceros



Relaciones personales

Durante 2024, 480 colaboradores reportaron potenciales conflictos de interés, los cuales se detallan a continuación, por tipo de conflicto:

Empresa	Relaciones terceros	Contrato público	Empleo externo	Participación en Junta Directiva	Relaciones personales	Total
Carvajal Educación	0	0	2	1	16	41
Carvajal Empaques	0	0	2	3	372	377
Carvajal Soluciones de Comunicación	0	0	0	0	6	6
Bico Internacional	0	0	0	0	2	2
Carvajal Pulpa y Papel	0	5	1	0	3	9
Carvajal Propiedades e inversiones	0	1	1	3	1	6
Carvajal Servicios Compartidos	0	4	4	7	2	17
Carvajal Tecnología y Servicios	2	5	0	2	13	22
Total	2	15	10	16	415	480



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.



Línea Ética (2-16, 2-26)

Nuestros colaboradores son los mejores aliados en el proceso de fortalecimiento ético, pues son ellos quienes conservan intactos los valores éticos para no dejarse tentar, a pesar de las circunstancias que lo rodean, haciendo caso omiso a los falsos paradigmas de guardar silencio para mantener el trabajo, y abriendo las puertas para informar sin miedo 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 soportado en la construcción de un entorno de confianza y respeto con 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, actualmente es administrado por la firma KPMG,

proveedor con una red global de firmas que ofrece servicios de auditoría, asesoramiento legal y fiscal y asesoramiento financiero y de negocio en 156 países.

En 2024 se definieron las siguientes tipificaciones para reportar cualquier situación que afecte la ética de la Organización:

- 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 ley de desconexión laboral
- Discriminación
- Conflictos de interés

Durante 2024 se recibieron 77 casos, discriminados de la siguiente manera:

Etiquetas de fila	Cuentas de Prioridad	Cuentas de Prioridad 2
Ámericas Business Process Services S.A.	6	7,79%
Bico Internacional S.A. (ECU)	2	2,60%
Carvajal Educación S.A. de C.V. (MEX)	2	2,60%
Carvajal Educación S.A.S. (COL)	8	10,39%
Carvajal Empaques S.A. (COL)	24	31,17%
Carvajal Propiedades e Inversiones S.A. (COL)	2	2,60%
Carvajal Pulpa y Papel S.A. (COL)	8	10,39%
Carvajal Servicios Compartidos S.A.S (COL)	11	14,29%
Carvajal Servicios S.A.S (COL)	2	2,60%
Carvajal Soluciones de Comunicación S.A.S (COL)	1	1,30%
Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. de C.V.C. (MEX)	1	1,30%
Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. (COL)	5	6,49%
Grupo Convermez S.A. de C.V. (MEX)	4	5,19%
Peruana de Moldeados S.A. (PER)	1	1,30%
Total general	77	100%

Etiquetas de fila	Cuentas de Código	Cuentas de Prioridad 2
Acoso laboral	2	3%
Conflicto de interés	4	5%
Controversias internas	50	65%
Corrupción o soborno	2	3%
Discriminación	3	4%
Incumplimiento de las políticas corporativas o regulaciones externas	6	8%
PQR	4	4%
Reporte sin información	7	9%
Total general	77	100%

Etiquetas de fila	Cuentas de Prioridad	Cuentas de Prioridad 2
No aplica	15	19,48%
No procedente	40	51,95%
Procedente	21	27,27%
(en blanco)	1	1,30%
Total general	77	100%

En 2024 tuvimos 30 días, en promedio, para cerrar la investigación de los casos.

En cuanto al indicador que valida si los casos recibidos fueron procedentes o no, una vez culminada la investigación, de los 77 casos recibidos en 2024, 40 no fueron procedentes (51,95%), mientras que 21 casos (27,27%) se relacionaban con situaciones que permitieron tomar medidas frente a los hechos denunciados. Se recibieron 15 casos, cuya información fue insuficiente como para realizar la investigación correspondiente, lo que representa el 19,48% del total de casos reportados. Al cierre, 7 casos permanecen abiertos y en investigación.

En 2023 se recibieron 177 casos, y en 2024,

77 casos,
lo que representa un
decrecimiento del 22,6%.

La disminución se dio específicamente en Carvajal Empaques y Carvajal Tecnología y Servicios. El cambio de tendencia se generó debido a la mejora en los procesos, ajustes o nuevos programas del área de experiencia de personas, cambios y fortalecimiento en las estructuras de liderazgo, y en el estilo de liderazgo de nuevas personas.

Los casos recibidos fueron analizados conforme a 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, gerentes de experiencia de personas y área de riesgos del país origen de los casos reportados.

Medidas anticorrupción

En la Organización Carvajal reconocemos que la ética y la transparencia son fundamentales para el desarrollo de negocios sostenibles. Nuestra política anticorrupción prohíbe expresamente el soborno, la extorsión, la concusión, el cohecho y cualquier otra forma de abuso de poder para obtener un beneficio ilícito, tanto de forma directa como indirecta. Esta política aplica a todos nuestros colaboradores, mandatarios y terceros con los que nos relacionamos, asegurando que nuestro actuar se rige por principios de integridad y responsabilidad.

Para fortalecer nuestra cultura ética, contamos con un programa de ética y cumplimiento, el cual nos

permite gestionar riesgos asociados a la corrupción y al incumplimiento normativo. Este programa se basa en:

- Lineamientos corporativos que establecen estándares en ética, cumplimiento, prevención de lavado de activos, competencia leal, anti-corrupción y protección de datos personales.
- Procesos de debida diligencia aplicados a nuestras contrapartes, para mitigar riesgos reputacionales y de cumplimiento.
- Mecanismos de denuncia accesibles y seguros, que permiten a los grupos de interés reportar posibles irregularidades.
- Capacitaciones y sensibilización en ética y cumplimiento para colaboradores, con el fin de fortalecer la cultura de integridad en la Organización.
- Incorporación de cláusulas de cumplimiento en los contratos con proveedores y aliados estratégicos.

Impacto de nuestra gestión

Nuestro enfoque en ética y cumplimiento ha permitido consolidar la confianza y credibilidad con nuestros grupos de interés. Durante 2024, logramos:

- Fortalecer la cultura de cumplimiento, mediante la socialización de nuestra política y la realización de espacios de formación.
- Actualizar nuestro programa de cumplimiento, asegurando su alineación con las mejores prácticas internacionales.
- Participar en iniciativas de alto nivel, como el Comité de Cumplimiento Empresarial Colombiano y la Comunidad de Diálogo y Práctica Empresarial sobre Anticorrupción.
- Garantizar operaciones basadas en la integridad, reforzando nuestro actuar ético.

A continuación, presentamos los procesos que fueron gestionados en el análisis de identificación de riesgos de corrupción, fortaleciendo los controles establecidos en cada uno de los procesos y gestionando los nuevos riesgos identificados durante 2024.



(205-1) Operaciones evaluadas, en función de los riesgos relacionados con la corrupción

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%
	2024	23	9	39%
Carvajal Empaques Colombia	2021	28	6	21%
	2022	28	5	18%
	2023	14	8	57%
	2024	14	10	71%
Carvajal Empaques México	2023	13	4	31%
	2024	13	8	62%
Carvajal Empaques Perú	2021	15	10	66%
	2022	12	7	58%
	2023	13	7	54%
	2024	7	7	100%
Carvajal Educación Colombia	2021	13	6	43%
	2022	13	6	43%
	2023	14	6	43%
	2024	15	9	60%
Carvajal Educación México	2023	9	8	100%
	2024	17	6	35%
Carvajal Soluciones de Comunicación	2021	9	5	56%
	2022	9	5	56%
	2023	9	6	67%
	2024	14	5	36%
Carvajal Tecnología y Servicios Colombia	2021	9	5	56%
	2022	9	5	56%
	2023	9	6	67%
	2024	19	5	26%
Carvajal Espacios	2021	10	7	70%
	2022	10	6	60%
	2023	21	7	33%
	2024	21	7	33%
Carvajal Servicios Compartidos	2021	0	0	0%
	2022	5	5	100%
	2023	11	3	27%
	2024	24	19	79%

(205-2) Comunicación en políticas y procedimientos anticorrupción

Negocio	Año	Número de colaboradores administrativos	Número de colaboradores operativos	Porcentaje de colaboradores comunicados
Carvajal Pulpa y Papel	2021	242	415	58%
	2022	269	873	100%
	2023	269	838	100%
	2024	220	654	88%
Carvajal Empaques Colombia	2021	290	573	94%
	2022	260	517	96%
	2023	185	610	100%
	2024	218	967	99%
Carvajal Empaques México	2023	380	1576	97%
	2024	294	1804	90%
Carvajal Empaques Perú	2021	-	-	-
	2022	245	1034	100%
	2023	144	1327	100%
	2024	192	989	100%
Carvajal Educación Colombia	2021	180	231	100%
	2022	231	472	100%
	2023	248	162	98%
	2024	124	379	100%
Carvajal Educación Ecuador	2021	36	26	98%
	2022	40	28	100%
	2023	38	24	100%
	2024	51	13	100%
Carvajal Educación México	2023	76	209	100%
	2024	84	-	98%
Carvajal Soluciones de Comunicación	2021	81	73	100%
	2022	76	68	100%
	2023	80	62	100%
	2024	89	42	100%
Carvajal Tecnología y Servicios	2021	662	423	100%
	2022	685	514	100%
	2023	700	192	100%
	2024	819	-	98%
Carvajal Espacios	2021	131	0	66%
	2022	120	0	63%
	2023	125	0	91%
	2024	86	183	99%
Carvajal Servicios Compartidos	2021	317	0	100%
	2022	452	0	98%
	2023	473	0	100%
	2024	163	-	30%

(205-2) Formación en políticas y procedimientos anticorrupción

Negocio	Año	Número de colaboradores administrativos	Número de colaboradores operativos	Porcentaje de colaboradores comunicados
Carvajal Pulpa y Papel	2021	131	0	12%
	2022	269	873	100%
	2023	269	838	100%
	2024	220	654	88%
Carvajal Empaques Colombia	2021	290	573	94%
	2022	260	517	96%
	2023	185	610	100%
	2024	218	967	99%
Carvajal Empaques México	2023	388	1664	100%
	2024	294	1804	90%
Carvajal Empaques Perú	2021	-	-	-
	2022	245	1034	100%
	2023	144	1327	100%
	2024	192	989	100%
Carvajal Empaques El Salvador	2023	89	454	99%
	2024	60	435	97%
Carvajal Educación Colombia	2021	175	231	99%
	2022	229	463	98%
	2023	248	162	98%
	2024	124	379	94%
Carvajal Educación Ecuador	2021	36	26	98%
	2022	40	28	100%
	2023	20	25	95%
	2024	51	13	100%
Carvajal Educación México	2023	73	189	100%
	2024	81	232	100%
Carvajal Soluciones de Comunicación	2021	81	73	74%
	2022	76	68	96%
	2023	80	62	100%
	2024	89	42	100%
Carvajal Tecnología y Servicios Colombia	2021	662	423	90%
	2022	685	514	96%
	2023	700	192	100%
	2024	819	-	98%
Carvajal Espacios	2021	101	71	87%
	2022	105	64	89%
	2023	86	103	93%
	2024	86	183	99%
Carvajal Servicios Compartidos	2021	317	0	100%
	2022	452	0	98%
	2023	473	0	100%
	2024	539	NA	100%

A nuestros asociados de negocio y grupos de interés externos, se les comunican nuestros lineamientos éticos, políticas y manuales en torno al programa de cumplimiento de la Organización Carvajal, a través de su página web corporativa:

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

Resultados y aprendizajes

En 2024, la Organización Carvajal reafirmó su compromiso con la ética y el cumplimiento, como base sólida y habilitadora de las buenas decisiones y confianza con nuestros grupos de interés, mediante las siguientes acciones:

- Fortalecimiento de la cultura de cumplimiento por medio de espacios de formación.
- Participación en iniciativas lideradas por organizaciones de gran reconocimiento, respecto a temas de ética y cumplimiento (Transparencia por Colombia).
- Actualización del programa de cumplimiento.
- Aplicación de protocolos de seguridad a colaboradores.
- Identificación y gestión de los riesgos de cumplimiento.
- Capacitación y divulgación en materia de ética y cumplimiento.
- Aplicación de procesos de debida diligencia a nuestros grupos de interés.

(2-27) Durante 2024, la Organización no recibió multas ni sanciones materiales por parte de autoridades judiciales ni penales en asuntos ambientales, comportamiento antiético o por incumplimientos significativos de la legislación y las normativas.

(206-1) La Organización no estuvo inmersa en acciones jurídicas durante 2024, relacionadas con procesos de competencia desleal, prácticas monopólicas o contra la libre competencia.



- Gestión a los eventos reportados en la línea ética.
- Participación en iniciativas lideradas por organizaciones de gran reconocimiento, respecto a temas de ética y cumplimiento.



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

- Segundo encuentro de proveedores sostenibles.
- Fortalecimiento del programa de cumplimiento, con base en las oportunidades encontradas en la medición de gestión empresarial de corrupción.
- Quinta semana de gestión del riesgo.
- Medición de la percepción del programa de cumplimiento en la Organización.



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

- Certificación Icontec 37001



Metas o proyectos a largo plazo (6 años o más):

- Mantener el posicionamiento de la Organización Carvajal como referente de buenas prácticas en materia de ética y cumplimiento.



Dimensión
económica



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:

[Información financiera - Carvajal S.A.](#)



Creación de valor, TRANSFORMACIÓN E INNOVACIÓN

GRI: 3-3, 201-1



El detalle de este componente se encuentra incluido en el informe de Gestión de Carvajal S.A., que puede encontrarse en el siguiente enlace:

[Información financiera - Carvajal S.A.](#)



Gestión de la cadena de **ABASTECIMIENTO SOSTENIBLE**

GRI: 2-6, 204-1, 308-1, 414-1



El detalle de este componente se encuentra incluido en el informe de Gestión de Carvajal S.A., que puede encontrarse en el siguiente enlace:

[Información financiera - Carvajal S.A.](#)





Dimensión **social**

6 7 8 9 10



Cultura organizacional Y COMPROMISO

GRI: 3-3, 2-7, 2-8, 401-1



(3-3) En Carvajal creemos que una cultura organizacional sólida y un alto nivel de compromiso (*engagement*) son elementos esenciales para el logro de resultados sostenibles.

La cultura organizacional mide y refleja los principios y valores que definen nuestro ADN, integrando aspectos clave como el talento, el liderazgo, la sostenibilidad, la innovación, el logro de objetivos, las relaciones, la comunicación y la orientación al cliente. Gestionamos la cultura desde nuestras empresas y áreas, asegurando que cada colaborador comprenda y viva estos valores en su día a día.

Por otro lado, el compromiso (*engagement*) es un indicador fundamental de la conexión entre nuestros colaboradores y la Organización. Evaluamos factores como la estructura organizacional, el trabajo en equipo, el liderazgo, el desempeño y el ambiente laboral, todos ellos claves para asegurar la permanencia y motivación de nuestro talento.

Para fortalecer nuestra cultura y compromiso, hemos definido los comportamientos esperados, proporcionando a nuestros colaboradores una guía de lo que esperamos de ellos, así como herramientas para expresar su percepción y alineación frente a la misma. Esto no solo impulsa un entorno de trabajo cohesionado, sino que también facilita la ejecución efectiva de nuestra estrategia.

La gestión de la cultura y el compromiso se alinea con la gestión de nuestra estrategia, la cual se centra en crear valor, contar con talento comprometido, el desarrollo sostenible, la innovación y la transformación. Para hacer realidad nuestra visión, es fundamental que nuestros colaboradores no solo comprendan que esperamos resultados de su parte, sino que también consoliden comportamientos que, al repetirse a diario, hagan tangible nuestra estrategia. La cultura “Carvajal hace las cosas bien” refleja nuestra esencia, fortalece el sentido de pertenencia y fomenta un compromiso tanto emocional como racional en nuestros colaboradores.

Además, medimos el compromiso organizacional, entendiendo que el equilibrio entre la conexión emocional y la conexión racional es lo que motiva a nuestros colaboradores a dar lo mejor de sí, contribuyendo a los resultados y al crecimiento de Carvajal.



Propósito superior

Personas con compromiso • Desarrollo sostenible
Transformación e innovación • Creación de valor



Cultura Carvajal hace las cosas bien

Respeto • Integridad • Compromiso social • Innovación
Orientación al cliente • Compromiso con los resultados • Protección y cuidado de la vida

En Carvajal somos conscientes de que la gestión del compromiso y la cultura organizacional generan impactos a nuestros grupos de interés.

Grupo de interés	Tipo de impacto	Descripción
Colaboradores	Positivo	Los colaboradores perciben que la Organización se preocupa por generar condiciones adecuadas para una experiencia laboral positiva en el día a día. Además, valoran que se tomen medidas oportunas cuando se identifica una brecha entre la cultura requerida y la cultura actual, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso.
Junta Directiva	Positivo	Para la Junta Directiva, es relevante saber que la Organización gestiona activamente su cultura y el <i>engagement</i> de los colaboradores. Esto refuerza la confianza en que estos elementos son clave para alcanzar los resultados de manera sostenible y alineados con la visión estratégica de la empresa.
Clientes y proveedores	Positivo	Una empresa que gestiona su cultura y el <i>engagement</i> de sus colaboradores demuestra un compromiso real con su equipo, lo que genera mayor sentido de pertenencia y motivación. Esto se traduce en una mejor experiencia para los clientes, reflejada en la calidad del servicio. Además, la medición de cultura incluye una dimensión enfocada en los clientes, permitiendo identificar oportunidades de mejora en la relación y atención que se les brinda.
Comunidad y sociedad	Positivo	La comunidad y la sociedad se benefician de las estrategias de diversidad, equidad e inclusión, así como de la participación en programas de voluntariado y programas sociales. Estas iniciativas fortalecen el vínculo entre la empresa y su entorno.

Contamos con un modelo de cultura organizacional que gestionamos anualmente, estableciendo indicadores de cultura requerida y cultura meta con horizonte a 2030. Para fortalecer este modelo, implementamos programas corporativos transversales, complementados por programas específicos, desarrollados por cada una de nuestras empresas.



La percepción de los comportamientos y la satisfacción de las personas con los programas implementados por la Organización se mide a través de los instrumentos de cultura y *engagement*. En abril de 2024, más de 10.000 colaboradores en todas las empresas y geografías de Carvajal participaron en las encuestas, reflejando sus vivencias y emociones en relación con los programas y acciones implementadas a lo largo del año.

El análisis de los resultados por empresa muestra una evolución positiva en los últimos años. Sin

embargo, Carvajal Empaques registró una ligera disminución, debido a la transición de un modelo por país a un modelo corporativo transversal, cuya estandarización tomó varios meses. A pesar de este ajuste, varios negocios alcanzaron el nivel más alto en cultura (resultados >3), y todas las empresas avanzan hacia el objetivo del 87% en *engagement*, un indicador ya alcanzado por algunas.

A continuación, se presenta el gráfico de resultados de cultura y *engagement*.

Sector Industrial

Cultura	2022	2024	Meta 2024
C. Empaques	3,15	2,87	3,16
C. Educación	2,51	2,82	2,81
C. Pulpa y papel	2,57	2,78	2,91
C. Soluciones de C	2,77	3,01	2,89
Total	3,02	2,86	

Engagement	2022	2024	Meta 2024
C. Empaques	87,4%	84,2%	87,1%
C. Educación	86,6%	85,5%	85,5%
C. Pulpa y papel	84,0%	86,2%	86,8%
C. Soluciones de C	83,7%	86,0%	84,7%
Total	85,6%	84,7%	

Sector Tecnología

Cultura	2022	2024	Meta 2024
C. Digital	2,87	3,18	2,94

Engagement	2022	2024	Meta 2024
C. Digital	85,1%	88,3%	85,2%

Sector Inmobiliario

Cultura	2022	2024	Meta 2024
C. Espacios	2,05	2,50	2,90

Engagement	2022	2024	Meta 2024
C. Espacios	77,4%	82,6%	84,7%

C. Servicios y Corporativo

Cultura	2022	2024	Meta 2024
C. Servicios	3,36	3,43	3,37
Corporativo	3,21	3,45	3,45

Engagement	2022	2024	Meta 2024
C. Servicios	88,7%	91,3%	88,8%
Corporativo	91,7%	93,3%	91,8%

Escala de calificación

Excelente (mayor a 3)	
Muy bueno (entre 2,5 y 3)	
Aceptable (entre 2 y 2,5)	
Insuficiente (entre 1 y 2)	
Crítico (menor a 1)	

Significado

Situación Crítica		0%-30%
Requiere atención urgente		31-50%
Insuficiente		51%-70%
Aceptable		71%-85%
Muy bien		86%-95%
Sobresaliente		96%-100%

Fortalezas

- Reputación y orgullo de trabajar en Carvajal
- Valores llevados a la práctica
- Ambiente de respeto y confianza en las relaciones
- Compromiso social con impacto en la sociedad
- Logro y calidad en ejecución

Oportunidades de mejora

- Compensación
- Reconocimiento
- Liderazgo inspirador (interés genuino en las personas)
- Procesos ágiles
- Equilibrio vida laboral y personal

Este año contamos con el acompañamiento del consultor Ricardo Matamala, en la revisión de los planes de gestión de cultura derivados de los resultados. Su evaluación confirmó que los planes están bien estructurados y cuentan con indicadores adecuados para garantizar una ejecución efectiva y resultados satisfactorios en la siguiente medición.

En 2025 implementaremos una nueva encuesta diseñada específicamente para la Organización Carvajal, integrando tres grandes dimensiones: **cultura, engagement y liderazgo**. Esta medición permitirá evaluar los 17 puntos de la Declaración de Personas y comprender la percepción de los colaboradores sobre ella. La nueva encuesta se llevará a cabo en noviembre de 2025.



Logros destacados:

- Definición de la Declaración de Personas de la Organización Carvajal.
- Implementación de las escuelas de liderazgo en cada empresa.
- Lanzamiento de la plataforma de formación Crehana para 2.400 colaboradores.
- Expansión del programa Flexibilízate, que otorga tiempo personal a los colaboradores (día de cumpleaños, días para trámites personales y teletrabajo).
- Fortalecimiento del programa de bienestar Estarbien, enfocado en el bienestar integral.
- Implementación de estrategias con voluntariados, programas sociales y cumplimiento de indicadores de género.
- Consolidación de Enterapia, plataforma de salud mental para colaboradores y sus familias, con cobertura total por parte de la Organización.
- Desarrollo de la app Mi Carvajal, para fortalecer la conexión y comunicación interna.

(2-7) Distribución de colaboradores

País/empresa	F	M	Total
Chile	1		1
C. Empaques	1		1
Colombia	4.102	4.521	8.623
Américas BPS	2.296	1.006	3.302
C. Educación	312	589	901
C. Empaques	522	722	1.243
C. Espacios	57	180	237
C. Pulpa y Papel	153	1.081	1.234
C. Servicios Compartidos	320	257	577
C. Servicios Comunicación	61	100	161
C. Tecnología y Servicios	345	546	891
Corporativo	36	40	76
Ecuador	45	58	103
C. Educación	21	39	60
C. Espacios	13	18	31
C. Servicios Compartidos	11	1	12
El Salvador	233	327	560
C. Educación		1	1
C. Empaques	227	318	545
C. Servicios Compartidos	6	8	14
México	1.189	1.070	2.259
C. Educación	190	131	321
C. Empaques	905	863	1.768
C. Servicios Compartidos	61	30	91
C. Tecnología y Servicios	33	46	79
Panamá	3	2	5
C. Educación	3	2	5
Perú	467	1.040	1.507
C. Empaques	442	1.016	1.458
C. Servicios Compartidos	18	13	31
C. Tecnología y Servicios	7	11	18
USA	2	11	13
C. Empaques	2	11	13
Total general	6.042	7.029	13.071

(2-8) Trabajadores

País/empresa	Indefinido	Temporal	Agencia	Total
Chile	1			1
C. Empaques	1			1
Colombia	4.492	3.669	462	8.623
Américas BPS	529	2.773		3.302
C. Educación	331	198	372	901
C. Empaques	825	419		1.243
C. Espacios	170	14	53	237
C. Pulpa y Papel	1.135	68	31	1.234
C. Servicios Compartidos	533	44		577
C. Servicios Comunicación	150	11		161
C. Tecnología y Servicios	746	139	6	891
Corporativo	73	3		76
Ecuador	103			103
C. Educación	60			60
C. Espacios	31			31
C. Servicios Compartidos	12			12
El Salvador	538	21	1	560
C. Educación			1	1
C. Empaques	524	21		545
C. Servicios Compartidos	14			14
México	2.023	236	321	2.259
C. Educación	227	94		321
C. Empaques	1.635	133		1.768
C. Servicios Compartidos	85	6		91
C. Tecnología y Servicios	76	3		79
Panamá	5			5
C. Educación	5			5
Perú	638	869		1.507
C. Empaques	603	855		1.458
C. Servicios Compartidos	17	14		31
C. Tecnología y Servicios	18			18
USA	13			13
C. Empaques	13			13
Total general	7.813	4.795	463	13.071

*Los trabajadores de agencia son colaboradores en misión, conforme la ley aplicable.

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

Categoría	2022 - Con Américas BPS (Call Center)	2023 - Con Américas BPS (Call Center)	2023 - Sin Américas BPS (Call Center)	2024 - Con Américas BPS (Call Center)	2024 - Sin Américas BPS (Call Center)
Números de ingresos	11.268	3.861	1.764	9.084	5.330
Números de retiros	12.002	8.633	2.884	11.919	5.376
Números de FTE	195.383	15.862	9.993	14.371	10.118
Tasa de rotación	76,61 %	54,43 %	28,86 %	82,94 %	53,13 %

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

**Debido a la migración de nuestro aplicativo de experiencia de personas a Oracle, en la actualidad, algunos datos se encuentran en proceso de migración al nuevo aplicativo. En ese sentido, esperamos para 2025 reportar el indicador de rotación, incluidas las fechas de nacimiento.

**Carvajal México enfrenta una alta rotación, debido a la competencia por talento en sectores industriales. Para mitigarla, Educación México implementó la campaña "Quédate en Carvajal", bonos de permanencia y mejoras en transporte, mientras que Empaques México redujo la rotación con bonos extralegales y acompañamiento personalizado. Además, se han fortalecido el liderazgo, la mentoría para nuevos ingresos y los sondeos de clima, logrando mayor estabilidad y compromiso del talento.

Corto plazo (0 a 2 años):

- Alcanzar un resultado de cultura de 3,00 y un *engagement* de 87 %, en 2025.
- Implementar la nueva encuesta de cultura, *engagement* y liderazgo, estableciendo una línea base para futuras mediciones.
- Lanzar las escuelas de liderazgo para Alta Gerencia y jefaturas, con enfoques personalizados por negocio, además de la escuela de industria, que consolidará iniciativas como la escuela de cartón y la escuela papelera.
- Fortalecer las estrategias de compensación, analítica de talento y reconocimiento.

Mediano plazo (3 a 5 años):

- Alcanzar las metas definidas para 2027: cultura 3,08 y *engagement* 88,2 %, ajustadas según los resultados de la nueva encuesta.
- Medir más del 70 % de los programas e iniciativas de experiencia del colaborador a través de Oracle.
- Mejorar la reputación externa de Carvajal en *rankings* como Merco Talento.



Largo plazo (6 años o más):

- Cumplir las metas establecidas en la encuesta de cultura, *engagement* y liderazgo.
- Ser reconocidos como una de las mejores empresas para trabajar y vivir en los países donde operamos.
- Implementar modelos de estadística prescriptiva, para anticipar resultados y tomar decisiones estratégicas basadas en datos.

Diversidad, equidad **E INCLUSIÓN**

GRI: 3-3, 405-1

(3-3) Para conocer nuestra política de Diversidad, Equidad e Inclusión, por favor ingresa al siguiente enlace:

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

En Carvajal creemos que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son pilares fundamentales para la sostenibilidad del negocio y el desarrollo social. La diversidad de pensamiento, etnias, géneros y experiencias enriquece la Organización, fomenta la innovación y mejora la toma de decisiones.

Nuestra historia de más de 120 años ha estado marcada por la creencia de que el crecimiento empresarial debe ir de la mano con el desarrollo de la sociedad. Por ello, la inclusión no solo es una estrategia, sino un compromiso con nuestros valores y propósito superior.

Los impactos de trabajar en una cultura diversa, equitativa e inclusiva han sido positivos y transformadores. Uno de los más significativos ha sido la incorporación de personas provenientes de las comunidades donde operamos, abarcando todos los niveles socioeconómicos. Su perspectiva ha

Alcanzar un resultado de cultura de 3,00 y un *engagement* de

87% en 2025

enriquecido nuestra visión, permitiéndonos comprender mejor la sociedad y acercarnos a una realidad del país que antes no habíamos identificado.

Gestionar la DEI nos abre un mundo de posibilidades. Nos conecta con nuestros valores fundamentales, atrae talento diverso, disminuye la rotación y amplía nuestra visión empresarial. Integrar diversas perspectivas en el diseño de nuestros productos y servicios, nos permite responder de manera más efectiva a las demandas del mercado y a las expectativas de nuestros clientes.

Para hablar de políticas y lineamientos, tenemos unas bases fuertes que nos facilita trabajar en el tema y nos muestra la coherencia de Carvajal, por ejemplo:

- Nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión ha sido protagonista de nuestra historia, siendo pioneros de muchas maneras y aportando al desarrollo de la región, a partir de la mirada de don Manuel Carvajal: “Una empresa sana no podía prosperar en un entorno enfermo, porque tarde o temprano el entorno terminaba afectando la empresa”.



- 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”.
- Nuestros valores de integridad, respeto y compromiso social son los que tienen mayor relación con la esencia de Carvajal y con nuestra creencia en diversidad, equidad e inclusión.
- Contamos con una política DEI, carta de navegación con 8 aristas (estrategia e indicadores, educación y cultura, comunicaciones, voluntariados, género, discapacidad, programas socioculturales y diversidad de pensamiento) y avances en cada una de ellas.
- Tenemos políticas que favorecen la gestión, como la de derechos humanos, la de diversidad, equidad e inclusión, y el ajuste a las normas relacionadas con talento humano.

Desde Talento Humano debemos:

- Desarrollar y formar a los jefes y colaboradores sobre las aristas de diversidad, equidad e inclusión, y contar con historias de lo que hemos hecho.
- Identificar estilos de pensamiento necesarios para cumplir la estrategia, y traer –desde selección– talento con esas características.
- Implementar formación especializada en temas como liderazgo femenino.
- Sensibilizar a los líderes sobre cómo elevar el nivel de conciencia y autoconocimiento, para conocer y valorar las singularidades, los talentos propios y a las personas.
- Continuar haciendo esfuerzos en personas con discapacidad.
- Identificar personas con etnias distintas, a través de una encuesta global que iniciará pronto, para reconocerlos en su diversidad.

Arista género

Representación femenina en nivel 3+ al interior de la Organización:

	2020	2021	2022	2023	2024
Real	34%	34%	38%	39%	35%
Meta	34%	34%	37%	39%	41%

(405-1) Diversidad de órganos de gobierno

País - Empresa	F	M	Total general
COLOMBIA	15	24	39
Américas BPS	1	1	2
C. Educación	1	1	2
C. Empaques	2	1	3
C. Espacios		1	1
C. Pulpa y Papel		4	4
C. Servicios Compartidos	2	3	5
C. Soluciones de Comunicación		1	1
C. Tecnología y Servicios	4	5	9
Corporativo	5	7	12
ECUADOR		1	1
C. Educación		1	1
EL SALVADOR	1		1
C. Empaques	1		1
MÉXICO	3	8	11
C. Educación		1	1
C. Empaques	2	7	9
C. Tecnología y Servicios	1		1
PERÚ		2	2
C. Empaques		2	2
EE. UU.		1	1
C. Empaques		1	1
Total general	19	36	55

Menores de 50 años	30	55%
Mayores de 50 años	25	45%
TOTAL	55	100%



Diversidad de empleados

Edad	Género	Chile	Colombia	Ecuador	El Salvador	México	Panamá	Perú	EE. UU.	Total general
Entre 30 y 50	F	1	2.040	35	133	710	1	250	2	3.172
	M		2.180	42	174	596	1	675	9	3.677
Total entre 30 y 50		1	4.220	77	307	1.306	2	925	11	6.849
Mayores de 50	F		230	4	13	229		8		484
	M		635	9	25	186	1	62	2	920
Total mayores de 50			865	13	38	415	1	70	2	1.404
Menores de 30	F		1.832	6	87	250	2	209		2.386
	M		1.705	7	128	288		303		2.431
Total menores de 30			3.538	13	215	538	2	512		4.818
Total general		1	8.623	103	560	2.259	5	1.507	13	13.071

Resultados y APRENDIZAJES EN 2024

- Protocolo DEI:** Se diseñó e implementó un protocolo de acoso y discriminación, validado por expertos legales.
- Indicadores de cultura y engagement:** Cumplimiento de metas en representación de género y percepción de inclusión.
- Formación y cultura:** Implementación de capacitaciones para operarios y comités de convivencia.
- Encuesta DEIP:** Medición de la percepción de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en Carvajal.
- Bienestar emocional:** Expansión del programa Enterapia, ofreciendo apoyo psicológico integral a colaboradores y sus familias.
- Inclusión laboral:** Desarrollo de programas de empleo para poblaciones vulnerables, como “Jóvenes con buen empaque” y “Empleos para construir futuro”.
- Comunicación inclusiva:** Implementación de un lenguaje neutro y representativo en la comunicación interna y externa.

METAS

Corto plazo (0 a 2 años):

- Obtener la certificación Equipares Plata.
- Creación de comités de género, diversidad de pensamiento y voluntariados.
- Inclusión de datos de diversidad en Oracle, para diagnósticos más precisos.

Mediano plazo (3 a 5 años):

- Obtener la certificación Equipares Oro.

- Ampliar la cobertura de programas DEI en todas las empresas.
- Cumplimiento de indicadores de equidad de género y *engagement* a 2027.

Largo plazo (6 años o más):

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

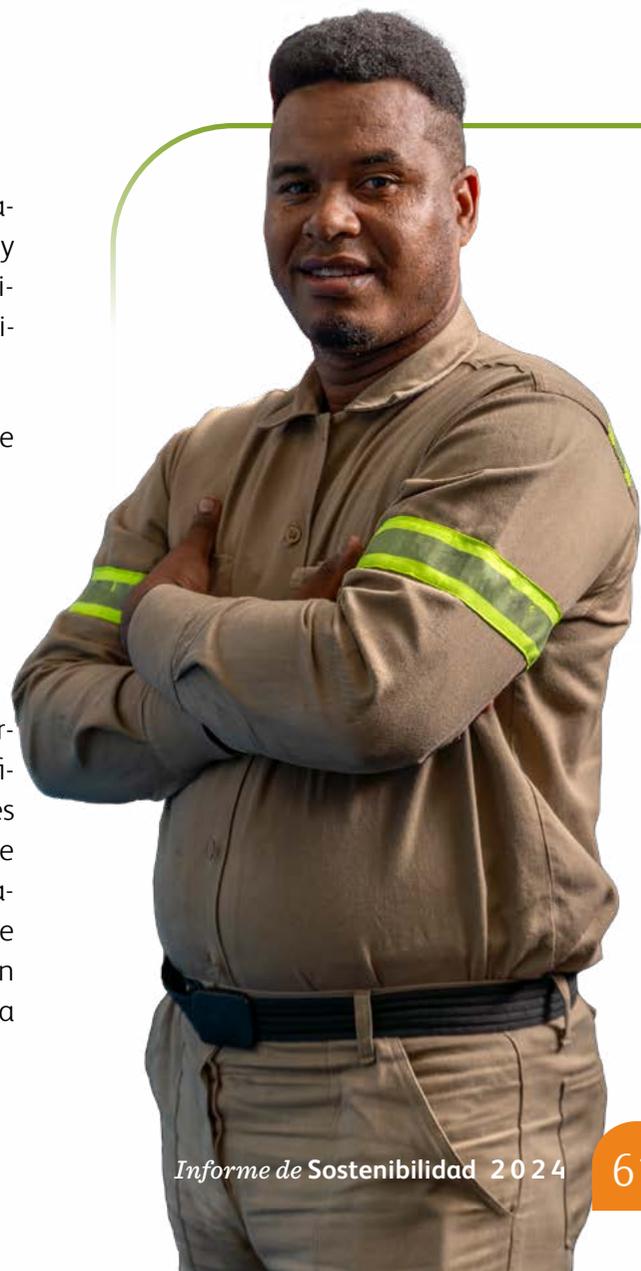
Salud y SEGURIDAD

GRI: 3-3, 403-1, 403-2, 403-5, 403-9

(403-1) 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 (aplica para las operaciones de Carvajal Pulpa y Papel, Carvajal Empaques, Carvajal Tecnología y Servicios, y Carvajal Soluciones de Comunicación). La planta de Carvajal Educación y Carvajal Empaques en Colombia cuenta con la certificación SMETA 4P.





Se invirtieron
USD 532.000
en un proyecto a 30 meses que inició en mayo y se proyecta finalizar la primera etapa hacia mediados de 2025.

(3-3) (403-2) Desde el área encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), 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. En 2024, desde la Organización Carvajal y en colaboración con las empresas del grupo, se tomó la decisión de invertir en el programa Cuidarte. Esta iniciativa tiene como objetivo aumentar los niveles de madurez en temas de SST, con el fin de generar un nivel de interdependencia en el que los colaboradores sean capaces de evitar situaciones de peligro.

Nuestro sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuenta con herramientas para la identificación de peligros y valoración de riesgos de forma periódica, así como con procesos para investigar accidentes de trabajo, que permiten determinar acciones correctivas que se deben implementar 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 aceptabi-

lidad para la Organización. Adicionalmente, contamos con una metodología de investigación de accidentes, la cual permite identificar las causas de estos, para que no haya repetitividad de los incidentes y se impacte significativamente en la reducción del riesgo.

(403-5) 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 la política y estrategias de SST, haz clic aquí:

<https://www.carvajal.com/wp-content/uploads/2023/12/Principios-y-Politicacompressed.pdf>

Las personas, como eje central de la Organización, a través del nuevo valor “Protección y cuidado de la vida”, reflejan la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo. En 2024, continúa el desarrollo del proyecto enfocado en un cambio cultural, que busca aumentar el nivel de madurez organizacional y, a largo plazo, alcanzar un nivel de interdependencia, en el que los colaboradores tengan interiorizada la conciencia de cuidarse, impulsados por factores motivadores internos.

En la estrategia de sostenibilidad de la Organización –en sus tres dimensiones: ambiental, gobierno y social–, el cuidado integral de las personas es fundamental para apalancar el crecimiento y la productividad de la Organización; esto, sumado al logro de uno de los objetivos estratégicos (reducción de la frecuencia de accidentes), permite garantizar la disponibilidad del recurso más valioso: nuestros colaboradores.

Con la gestión de seguridad y salud contribuimos a garantizar bienestar para nuestros colaboradores

y terceros, quienes entregan su trabajo con amor y compromiso. Como organización, tenemos la responsabilidad de cuidarlos y brindarles herramientas que les permitan trabajar de forma segura, salvaguardando su salud. La gestión en seguridad y salud aporta de manera directa a la productividad de la Organización, apalancando el logro de los objetivos; esto también incrementa las competencias de nuestros colaboradores, desde el punto de vista técnico y conductual que, aparte de ayudar en su labor, les da herramientas para la vida en su rol familiar.

En cuanto a los derechos humanos, existe una relación directa y positiva con el derecho a la vida, el cual prevalece por encima de las operaciones del negocio, tal como se manifiesta en nuestra política de seguridad y salud, en nombre de la Presidencia de la Organización: “Nuestra prioridad será garantizar la protección e integridad de los colaboradores en sus lugares de trabajo y en el desarrollo

de sus actividades, así como de las personas que ingresen a las instalaciones”.

El equipo humano, tanto interno como externo, que tenga responsabilidades relacionadas con el cumplimiento de esta política, deberá contar con un plan de formación permanente que considere aspectos técnicos, así como los relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos.

Durante 2024 desarrollamos la etapa de implementación de nuestro proyecto de cambio cultural, con la firma consultora DSS+, la cual tiene gran reconocimiento a nivel mundial. Se invirtieron USD 532.000 en un proyecto a 30 meses que inició en mayo y se proyecta finalizar la primera etapa hacia mediados de 2025.

La filosofía del proyecto es la curva de Bradley, patentada por Dupont.

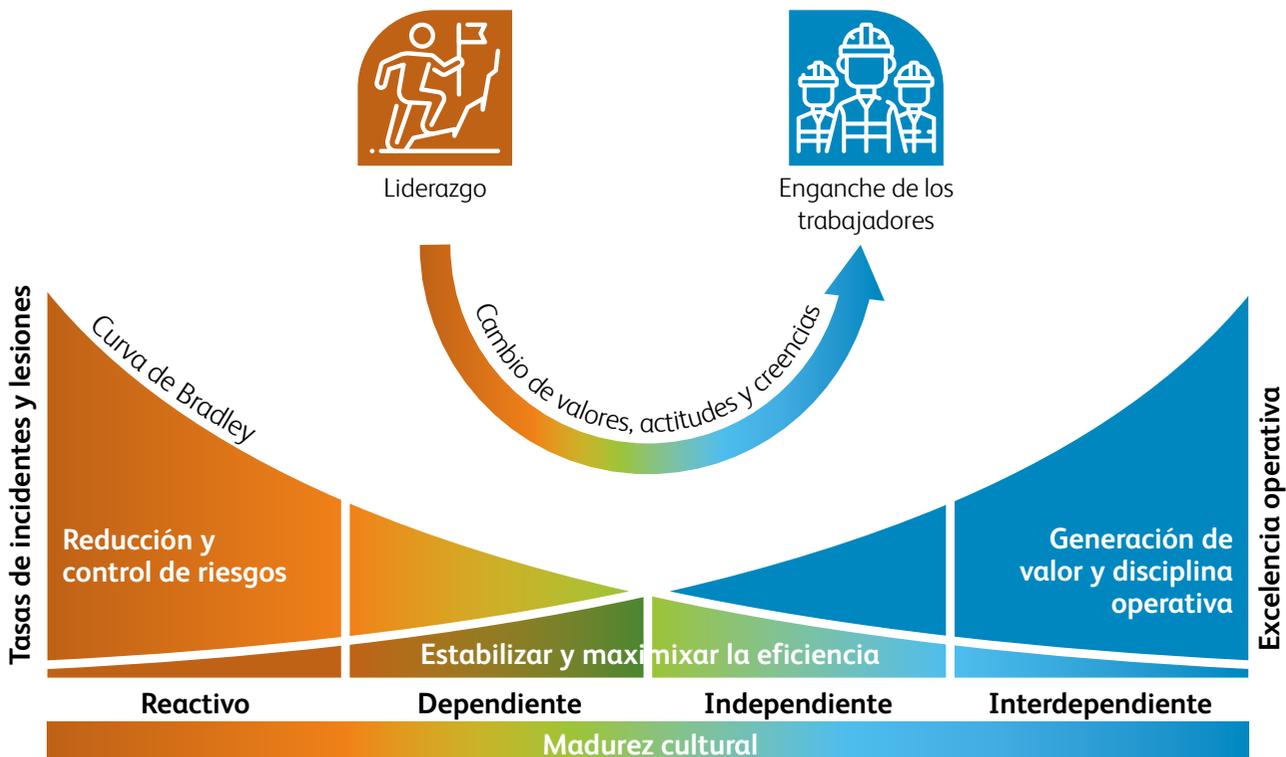


Imagen 1. Curva de Bradley™ de dss+

El nombre de nuestro proyecto es **Cuidarte, el arte de cuidar de ti, cuidar de todos.**



El proyecto para las empresas del sector industrial incluidos los países de Colombia, Perú, México y El Salvador impactará 15 Plantas y cerca de 9.000 colaboradores directos e indirectos:

Durante todo 2024, desarrollamos la fase de **Implementación**. Sus principales actividades fueron:

¿Cuáles son las fases y cómo lo haremos posible?

- **Fase 1: evaluar el estado actual**
Realizaremos encuestas, grupos focales, observaciones de campo, entrevistas y revisiones de datos (2023)
- **Fase 2: visualizar el estado futuro**
Visualizaremos el estado futuro construyendo una visión para la Organización por parte de la Alta Dirección (2023)
- **Fase 3: planear la transición**
De acuerdo con las líneas estratégicas, definiremos acciones de mejora (2023)
- **Fase 4: implementar cambios**
Implementaremos los cambios y el desarrollo de lo planeado en la fase 3 (2024-2025)
- **Fase 5: sustentar la mejora**
Finalizaremos con una nueva evaluación para evidenciar la mejora (2025)



- Lanzamiento del valor “Protección y cuidado de la vida”.
- Definición del *Manual de cuidado integral de las personas*, que incluye temas como metodología de la gestión, reglas de oro, modelo de la protección y el cuidado de la vida, con sus 4 pilares: estructura de gobierno, responsabilidades de los órganos directivos, comités de seguridad, indicadores para monitorear el desempeño en seguridad (de resultado y proactivos), y comunicaciones (Momento Cuidarte y comunicación de lecciones aprendidas), cerrando con el capítulo de reconocimiento.

Nuestro modelo de protección y cuidado de la vida está fundamentado en 4 pilares:



La etapa de Implementación, que inició en enero, se fundamentó en aplicar cada uno de los pilares de este modelo. Se conformaron 16 equipos, los cuales recibieron formación por parte de los consultores en los estándares de disciplina operativa y observación del comportamiento. Desde el pilar de **Liderazgo**, se llevaron a cabo talleres con los líderes estratégicos y tácticos (67 líderes), y acompañamiento con *coaching* individual, para fortalecer las competencias.

Este proceso les ha dado a nuestros líderes las herramientas para que cada mes, desde la estructura de gobernanza definida, se desarrollen comités en los diferentes niveles –estratégico, táctico y operativo–, que permiten monitorear los resultados y las acciones de mejora cuando sean necesarias. En estos comités, el rol del líder es fundamental, lo que nos ha llevado a ir incrementando el nivel de madurez de estos. En el pilar de empoderamiento, se puso en marcha el programa de observación de comportamiento seguro e IAS (índice de actos inseguros).

A través de esta metodología, hemos aprendido cómo hacer de manera asertiva un contacto positivo o un contacto de mejora, siguiendo 4 pasos para comportamientos seguros, y 6 pasos para comportamientos inseguros. El objetivo principal es permitir, en la conversación, que el mismo colaborador se dé cuenta de sus oportunidades de

mejora, identifique los riesgos a los que se expone y él mismo defina su compromiso. Se conforma un grupo de prioridad número 1 a entrenar, que comprende todos los líderes. En la metodología se entrenaron 804 líderes, quienes están con proceso de acompañamiento para que apliquen el método correctamente.

Los líderes e integrantes del área de Cuidado Integral de las Personas calculan el IAS, a través de recorridos por las rutas definidas, con el objetivo de ver la cantidad de comportamientos seguros/inseguros y la asignación de severidad. Esto permite ver tendencias de seguridad en cada una de las plantas. Los datos recopilados en estos procesos nos han permitido definir acciones de mejora frente a los resultados.

En el pilar de Disciplina operativa, se trabajó en las cuatro fases de nuestro programa: disponibilidad, calidad, comunicación y verificación. En cada una de las empresas del sector industrial se realizó una revisión de las actividades, se definió en cuáles de ellas se requería un procedimiento y se mapeó la criticidad. Posteriormente, se evaluó la calidad, luego se llevó a cabo fase de comunicación, y se terminó con la observación del cumplimiento de los estándares en el campo.

La etapa de implementación del proyecto finaliza en abril de 2025, y entre mayo y octubre nos enfocaremos en la etapa de sostenimiento, para dar cierre al proyecto en octubre de 2025.

La Organización proyecta que hacia 2030 se encuentre en el nivel de madurez de interdependencia, lo que significa que “reconocemos que nos necesitamos unos a otros. Se cree y se sabe que el cero incidentes es posible y se esfuerza por ellos. – Hay una cooperación transversal entre equipos. Los equipos están completamente involucrados en el diseño de las metas, objetivos y planes de mejora. Todos somos responsables de la seguridad y actuamos de manera proactiva”¹.

1. Descripción de niveles de madurez de la curva de Bradley, propiedad de dss+

En el pilar de Disciplina operativa, se trabajó en las cuatro fases de nuestro programa:

Disponibilidad
Calidad
Comunicación
Verificación.

Otros programas dentro de nuestra estrategia DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Riesgo mecánico

Este es uno de los factores que ha generado accidentes con grandes consecuencias. Por esta razón, hemos implementado un programa, cuyo objetivo es gestionar la seguridad en las máquinas, para prevenir accidentes, incidentes, daños a equipos, productos y pérdidas en el proceso, asegurando que toda intervención u operación de las máquinas se realice de manera segura.

El programa consta de 4 etapas:

- **Etapas 1 y 2.** Análisis del riesgo, seguridad funcional y medidas de reducción del riesgo
- **Etapas 3 y 4.** Energías peligrosas
- **Etapas 5 y 6.** Intervenciones mayores y menores
- **Etapas 7 y 8.** Estandarización
- **Etapas 9 y 10.** Desarrollo y fortalecimiento de competencias

Iniciamos con una identificación de riesgos, donde buscamos tener la identificación completa de las máquinas con una visión 360 de los riesgos, de acuerdo con el estándar ISO 12100. Esto implica el diligenciamiento de los siguientes registros:

- Inventario de resguardos y dispositivos de seguridad.

- Evaluación de riesgos 360 que incluye: límites de la máquina, identificación de zonas peligrosas, modos de funcionamiento y procedimientos.
- Identificación de fuentes de energías peligrosas y análisis de tareas.
- Matriz de caracterización de tareas y energías peligrosas.
- Inventario de dispositivos de bloqueo.

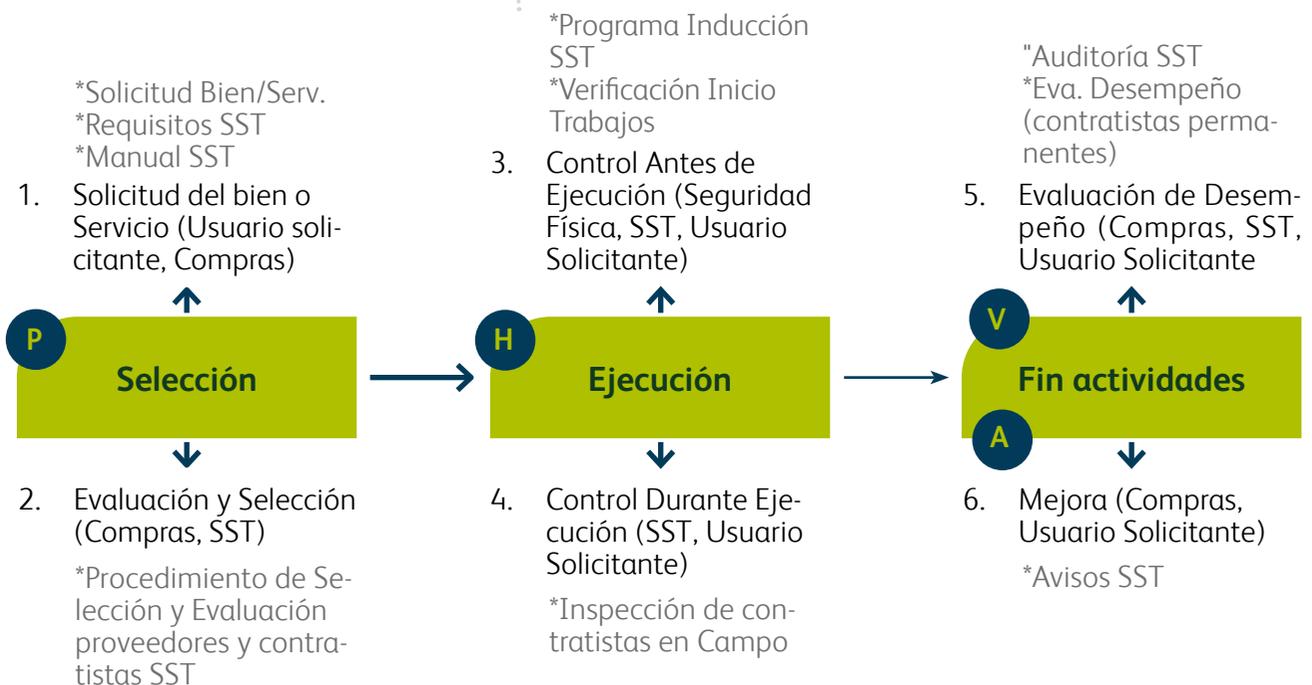
Las recomendaciones identificadas son priorizadas con los criterios de probabilidad, frecuencia y gravedad. Para las recomendaciones identificadas se establecen recursos, fechas y responsables, para efectos de la definición del plan y seguimiento que impacta en la reducción del riesgo. Las recomendaciones asociadas con la definición de estándares pueden ser de 3 tipos:

- Estándar de bloqueo de energías peligrosas
- Estándar de acceso a las máquinas en operación
- Estándar de intervenciones con equipos energizados

Para el 2024 se inició el programa en Colombia con 29 máquinas priorizadas como las más críticas, donde se avanzó un 100% en la etapa 1, 45% en la etapa 2, 53% en la etapa 3 y 32% en la etapa 4. Durante el año 2025 se continuará avanzando en este importante proyecto hasta lograr finalizar el 100% de todas las etapas y de forma simultánea en la implementación de las recomendaciones establecidas en la etapa 1.

Seguridad para CONTRATISTAS

El objetivo de este programa es mejorar el desempeño en seguridad y salud del personal contratista de las empresas de la Organización. Esto beneficia tanto a la Organización como al contratista o tercero, ya que permite un mayor desarrollo y competitividad en el mercado. Al alinearse con las exigencias de la Organización, el contratista se vuelve más competitivo. El alcance de este programa es nacional, aplicable a todas las empresas de la Organización en Colombia. Su estructura abarca desde el proceso de selección, donde se definen los requisitos, hasta la ejecución, donde se verifica el cumplimiento, y culmina con la evaluación del desempeño y las auditorías.



Durante 2024 se realizaron las siguientes actividades, con sus respectivos indicadores:

- 383 inspecciones en campo (de 348 programadas), lo cual significa un cumplimiento del 110% para validar la ejecución segura de los trabajos en campo, involucrando la gestión de hallazgos con el *software* Sigover.
- Se cumplió el 99% del programa de auditorías a contratistas, con 92 contratistas auditados.
- Implementación del módulo de hallazgos Sigover para el programa de contratistas, con el objetivo de realizar seguimiento y cierre a los planes de acción de auditorías e inspecciones, con un cumplimiento del 68%.
- Actualización documental de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, programa de reconocimiento, con el acompañamiento del área de Abastecimiento.
- **(403-5)** Entrenamientos y capacitaciones para contratistas programados, con una cobertura de 102 personas, los temas fueron: normatividad legal, trabajos de alto riesgo y observaciones del comportamiento.

Software de seguridad Sigover: La Organización continúa trabajando en la sistematización de la información de seguridad y salud en el *software* Sigover. Los módulos implementados son los siguientes:



Avances relevantes en 2024:

- Se aumentó el número de usuarios: de 43 en 2023 a 923 en 2024.

Módulo de hallazgos:

- Integración automática con el módulo de inspecciones y accidentalidad para la generación de los hallazgos.
- Implementación de la gestión de hallazgos de contratistas (cargue de manera directa por parte del contratista de las evidencias del cierre de acciones de mejora).
- Generación de alertas y notificaciones del cambio de estado de los planes de acción.

Módulo de inspecciones:

- Integración automática con el módulo de hallazgos, para el cierre de los planes de acción.
- Desarrollo de estadísticas, que permite generar reportes de inspecciones.
- Integración con el programa Cuidarte, con la centralización de las observaciones de comportamiento.
- Desarrollo del *dash board* de observaciones de comportamiento.

Módulo de accidentalidad:

- Integración automática con el módulo de hallazgos, para el cierre de los planes de acción.
- Visualización mini *dash board* de accidentalidad.
- Generación automática de las lecciones aprendidas desde nuestra plataforma.

Programa Estar Bien (nutrición y ejercicio)

El objetivo es contribuir a mejorar hábitos de nutrición y condición física, e incentivar hábitos de vida saludable, a través de campañas de nutrición y actividades deportivas. Actividades que se llevaron a cabo:

- Carreras deportivas
- Un programa de nutrición
- Charlas masivas
- Retos y desafíos dentro del programa Estar Bien
- Clases de baile (Colombia)
- Citas personalizadas



La actividad con mayor participación fueron las carreras con **33%**, seguida por el programa de nutrición, con **26%**

Actividades Estar bien físico 2024	Número	%
Carreras deportivas (Colombia)	874	33%
Programa de nutrición y charlas masivas	700	26%
Retos y desafíos Estar Bien	616	23%
Clases de baile (Colombia)	268	10%
Programa de nutrición y citas personalizadas	195	7%

Las **actividades Estar bien físico 2024** alcanzaron a **2.653 participantes** en total, con cobertura en **6 países**, lo que significa que el 20% de la población se involucró en por lo menos una actividad durante el año. A continuación, se relaciona el porcentaje de participantes del total de la población por país.

País	Participantes	Trabajadores	%
Colombia	2.207	8.623	26%
Estados Unidos	3	13	23%
Ecuador	18	103	17%
El Salvador	74	560	13%
México	251	2.259	11%
Perú	100	1.507	7%
Panamá	0	5	0%
Chile	0	1	0%
TOTAL	2.653	13.071	20%

Los **retos y desafíos Estar Bien** tuvieron como objetivo principal fomentar la actividad física y promover una competencia sana entre los participantes. Se logró la participación de 616 personas en 12 retos deportivos (caminata, *running* y ciclismo), en Colombia, México, Perú, El Salvador y Estados Unidos, lo que permitió la integración y motivación de personas en diversas ubicaciones, generando un impacto positivo en su bienestar físico y emocional.

En cuanto a las **carreras deportivas**, se llevaron a cabo 8 eventos, con una destacada participación de **874** personas. Estos eventos no solo ofrecieron una excelente oportunidad para que los empleados se comprometieran con la actividad física de manera competitiva y divertida, sino que también promovieron la salud y el trabajo en equipo. La entrega de camisetas y la creación de grupos de *running* fueron fundamentales para generar un sentido de pertenencia y reforzar la identidad organizacional.

En el **tema de nutrición**, trabajamos con nuestro aliado “Nutrición en movimiento”, programa personalizado de valoración y acompañamiento que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida, mediante hábitos saludables de alimentación.

El programa se desarrolló a través de citas personalizadas de valoración y acompañamiento nutricional, dirigidos a mejorar la condición de salud de un grupo objetivo de 192 participantes. El programa se dividió en tres fases:

- **Fase 1.** Definición de la población objetivo
- **Fase 2.** Valoración inicial (consulta nutricional y asignación de objetivos)
- **Fase 3.** Seguimiento a resultados

Durante el programa, se realizaron **2 conferencias** y **2 clases en vivo** sobre temas como **preparación de recetas saludables, yoga y nutrición deportiva**, con la participación de **802 personas**.

(403-9) Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral – Total trabajadores (trabajadores directos + agencia + contratistas)

Año	Número de fallecimientos	Horas hombre trabajadas	Tasa (fallecimientos * K) / horas hombre
2022	0	33.989.040	0
2023	1	31.539.109	0,032
2024	0	32.345.285	-



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

Año	Número de accidentes con grandes consecuencias	Horas hombre trabajadas	Tasa (accidentes con grandes consecuencias * K) / horas hombre
2022	13	33.989.040	0,38
2023	18	31.539.109	0,57
2024	12	32.345.285	0,37

* 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 – Total trabajadores (trabajadores directos + agencia + contratistas)

Año	Accidentes registrables	Horas hombre trabajadas	Tasa (accidentes registrables * K) / horas hombre
2022	260	33.989.040	7,65
2023	200	31.539.109	6,34
2024	187	32.345.285	5,78

* Para la Organización, accidentes registrables se refiere a accidentes con días perdidos (más de un día perdido).

Principales tipos de lesiones - Total trabajadores (trabajadores directos + agencia + contratistas)

Factor de riesgo	2022	2023	2024
Mecánico	40%	46%	35%
Locativo	25%	29%	25%
Físico	12%	2%	9%
Tránsito			9%
Biomecánico	11%	13%	9%
Químico	9%	3%	4%
Tecnológico			4%
Biológico	2%	1%	
Público	1%	1%	
Otros		5%	4%



Datos de accidentalidad - Total trabajadores (trabajadores directos + agencia + contratistas)

País	Empresa	Accidentes incapacitantes 2022	Días perdidos 2022	Horas hombre 2022	Accidentes incapacitantes 2023	Días perdidos 2023	Horas hombre 2023	Accidentes incapacitantes 2024	Días perdidos 2024	Horas hombre 2024
Colombia	Empaques	51	1016	3.190.560	39	618	3.273.287	33	606	4.347.613
México	Empaques	31	845	6.147.600	23	183	5.979.592	27	380	5.813.338
Perú	Empaques	32	1422	5.897.040	27	1021	4.425.591	18	542	4.576.688
El Salvador	Empaques	16	327	1.746.480	9	193	1.523.040	12	317	1.729.566
Colombia	Educación	39	379	2.195.040	30	214	2.756.709	28	169	2.436.011
México	Educación	11	229	1.248.960	7	83	1.153.200	9	215	1.014.628
Ecuador	Educación	1	8	219.120	2	13	204.000	2	51	153.070
Colombia	Tecnología y Servicios	2	6	4.426.320	3	19	3.788.160	3	26	2.014.197
México	Tecnología y Servicios	0	0	483.600	0	0	311.520	0	0	291.352
Colombia	Espacios	10	31	757.680	14	120	858.960	9	87	1.342.361
Ecuador	Espacios	0	0	106.800	0	0	96.720	0	0	343.128
Colombia	Pulpa y Papel	65	1498	5.547.600	38	932	5.096.410	38	704	5.173.017
Colombia	Soluciones de Comunicación	1	2	594.720	6	34	492.960	5	17	1.143.345
Colombia	Propiedades	1	11	281.280	0	0	239.760	1	3	282.121
Colombia	Servicios Compartidos	0	0	1.146.240	2	27	1.339.200	2	5	1.684.849
TOTAL		260	5774	33.989.040	200	3457	31539109,4	187	3122	32.345.285

Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral – Trabajadores que no son empleados

Año	Número de fallecimientos	Horas hombre trabajadas	Tasa (Fallecimientos * K) / horas hombre
2022	0	5.525.040	-
2023	0	3.919.402	-
2024	0	3.761.047	-

Número y tasa de lesiones por accidente laboral, con grandes consecuencias (sin incluir fallecimiento) a terceros que no son empleados

Año	Número de accidentes con grandes consecuencias	Horas hombre trabajadas	Tasa (accidentes con grandes consecuencias * K) / horas hombre
2022	3	5.525.040	0,54
2023	3	3.919.402	0,77
2024	0	3.761.047	-

Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrable – Total personas que prestan servicios (trabajadores directos + agencia + contratistas)

Año	Accidentes registrables	Horas hombre trabajadas	Tasa (accidentes con grandes consecutivas * K) / horas hombre
2022	62	5.525.040	11,22
2023	44	3.919.402	11,23
2024	45	3.761.047	11,96

Desarrollo de COMUNIDADES

GRI: 3-3

Como organización, nos vinculamos a la iniciativa desarrollada por la Fundación Carvajal, denominada “Mi Hogar Avanza”, a través de la cual se busca contribuir a la superación de la pobreza en los hogares del distrito de Aguablanca, mediante una estrategia integral de cuidado, articulación interinstitucional y desarrollo. Inversión 2024: \$246.564.434. Hogares acompañados: 246. Personas intervenidas: 2.703.

Estamos en el top 30 del índice de Inversión Social Privada (IISP) de Jaime Arteaga & Asociados. Este índice reconoce a las empresas con mayor inversión social, y tiene por objeto medir el esfuerzo que implementa el sector privado en contribuir a las condiciones de vida de las comunidades y/o grupos de población, a partir de su decisión voluntaria de invertir en proyectos sociales y medioambientales.

“No puede existir una empresa sana en un medio social enfermo, porque tarde o temprano los males de la sociedad repercuten en su desempeño. Por eso, el empresario responsable debe comprometerse en la solución de los problemas sociales”.

Manuel Carvajal Sinisterra (1960)

(3-3) El legado de Manuel Carvajal ratifica nuestra postura como Organización y forma parte de nuestro marco de actuación para el desarrollo de estrategias de intervención junto a nuestros grupos de interés. Estando orientados por nuestro propósito superior y nuestro modelo de sostenibilidad ASG, la dimensión social (comunidades) tiene el propósito de velar por el cuidado de las comunidades priorizadas, con las cuales nos relacionamos, transformando entornos y transformando personas.

Estamos comprometidos con generar acciones que impacten positivamente las comunidades priorizadas, por eso, a través de la articulación de la Organización Carvajal, la Fundación Carvajal y la Fundación Propal, mantenemos un foco estratégico orientado a contribuir a la superación de la pobreza, a partir de cuatro ejes de acción definidos:

1. Generación de ingresos
2. Habilidades socioemocionales
3. Salud y saneamiento básico
4. Condiciones educativas del hogar

Las zonas priorizadas de nuestra estrategia de intervención social son Guachené (norte del Cauca), Puerto Tejada (norte del Cauca), Aguablanca (Cali), Ginebra (Valle del Cauca) y Sabana (Cundinamarca).

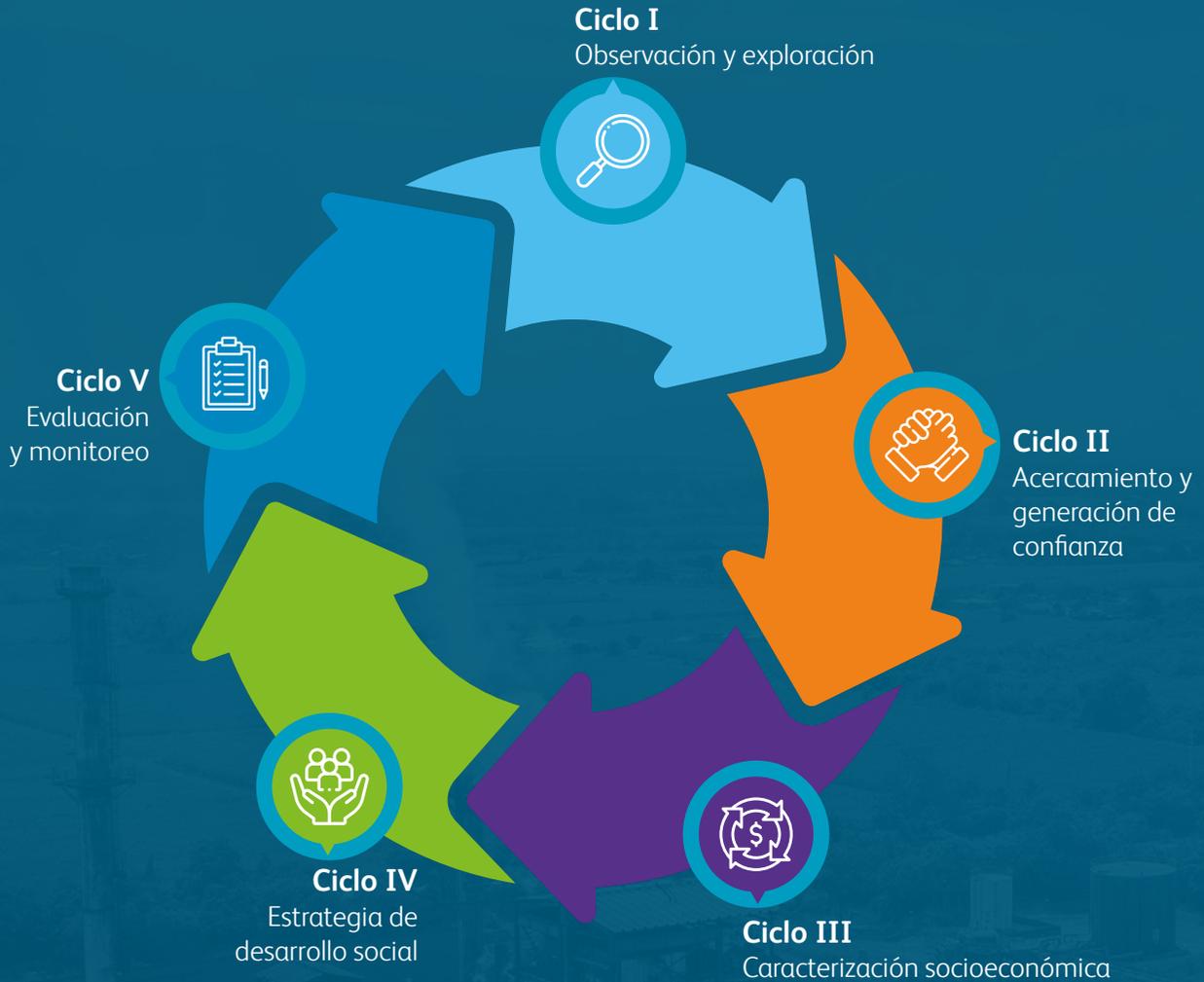
Teniendo en cuenta que impulsar el desarrollo social de las comunidades forma parte de nuestra estrategia de negocio, consideramos que para generar un mayor impacto positivo en las comunidades priorizadas es importante aunar esfuerzos que nos permitan cumplir con dicho propósito. Por este motivo, hoy intervenimos en las comunidades priorizadas, a través de la articulación de tres frentes:

- La gestión de la **Fundación Propal**, que enfoca sus acciones en la transformación de las condiciones de vida de los habitantes del norte del Cauca.
- El accionar de la **Fundación Carvajal**, que, como ente independiente de la Organización diseña e implementa metodologías sociales innovadoras en el Valle del Cauca y norte del Cauca, que contribuyen a mejorar las condiciones educativas del hogar, la generación de ingresos y el desarrollo del ser. Sus metodologías presentan un alto impacto social, potencial de transferencia y escalabilidad a nivel nacional e internacional. diseña e implementa metodologías sociales innovadoras en el Valle del Cauca y norte del Cauca, que contribuyen a mejorar las condiciones educativas del hogar, la generación de ingresos y el desarrollo del ser. Sus metodologías presentan un alto impacto social, potencial de transferencia y escalabilidad a nivel nacional e internacional.
- 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.

A través de nuestra estrategia de intervención social, enfocada a contribuir a la erradicación de la pobreza, buscamos generar impactos positivos en la protección de los derechos humanos de las comunidades priorizadas, aportando, específicamente, acciones enmarcadas en los siguientes ODS:



Nuestra estrategia de intervención social está conformada por cinco ciclos



Asimismo, contamos con una política de sostenibilidad que declara cómo contribuimos a la generación y/o implementación de estrategias que fomenten el desarrollo social en las comunidades del área de influencia local y/o empresarial, realizando intervención directa o utilizando mecanismos de cooperación interinstitucional.

Para ver nuestra Política de Sostenibilidad,

[haz clic aquí](#)

Resultados y APRENDIZAJES

Durante 2024 logramos impactar a 250.016 personas:

- Organización Carvajal: 19.200 personas
- Fundación Carvajal: 9.153 personas
- Fundación Propal: 219.663 personas

Logramos una inversión de \$40.441.378.649

- Organización Carvajal: \$1.575.482.649
- Fundación Carvajal: \$32.560.461.131
- Fundación Propal: \$ 6.297.896.000

Como Organización, seguimos vinculados a Compromiso Valle, herramienta de diálogo colectivo que realiza ejercicios de escucha activa con comunidades, empresarios y ciudadanos que buscan aportar a la construcción de mejores oportunidades para población en condiciones de vulnerabilidad, sumando así a la transformación social de la región del Valle del Cauca.

Destacamos la intervención de la Fundación Propal en el norte del Cauca, orientada principalmente a su programa de salud y saneamiento básico, que busca mejorar las condiciones de salud de los habitantes de la región, mediante un portafolio de servicios con énfasis en actividades de prevención

Metas o PROYECTOS

- A 2025, entrar al top 5 de las empresas con mayor índice de inversión social privada en Colombia.
- A 2025, impactar a 400.000 personas, a través de nuestros proyectos sociales.
- A 2030, impactar a 1.700.000 personas, a través de nuestros proyectos sociales.

y promoción. A través de su IPS, ubicada en Puerto Tejada, se ofrecen servicios especializados de pediatría, medicina interna, medicina familiar y salud pública, mejorando así la oferta y la oportunidad en la atención de habitantes de la región, incidiendo en niveles 1 y 2 ambulatorios. Durante 2024 se atendieron 20.930 personas en la IPS.

La Fundación Propal y la Fundación Carvajal, forman parte de la iniciativa “Compromiso territorio”, liderada por Propacífico, que integra a 21 actores del sector fundacional, público, privado y comunitario. Este programa fortalece la intervención conjunta, al optimizar recursos y evitar la duplicidad de esfuerzos, buscando generar un impacto sostenible en las comunidades del norte del Cauca y el sur del Valle del Cauca. En 2024, la Fundación Propal y las entidades que conforman la subregión 1 ejecutaron 438 actividades, consolidando un modelo de cooperación que impulsa la transformación social y económica del territorio.

Para descubrir sobre las iniciativas de intervención social ejecutadas por nuestras fundaciones, conoce aquí:



An aerial photograph of an industrial facility, possibly a refinery or chemical plant, with various buildings, storage tanks, and piping. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. A large purple speech bubble is centered in the lower half of the image, containing the text 'Dimensión ambiental'. Several small, colorful squares (blue, orange, green) are scattered around the speech bubble and the background.

Dimensión ambiental



Gestión AMBIENTAL

GRI: 3-3



En la Organización Carvajal, como entidad comprometida con la sociedad, reconocemos la importancia de desarrollar nuestras operaciones y servicios, dentro de un marco de protección y cuidado del medio ambiente. Para ello, nos adherimos al cumplimiento de la normatividad legal aplicable y a compromisos voluntarios adquiridos.

La mejora continua en nuestros procesos es un pilar fundamental para fortalecer el desarrollo sostenible y promover una producción limpia, enfocando nuestros esfuerzos en la conservación de los recursos naturales, así como en la mitigación y adaptación al cambio climático. Gestionamos este compromiso de manera integral a través de cuatro ejes: gestión del agua, eficiencia energética, gestión de residuos y cambio climático.

A continuación, presentamos el resumen de nuestra gestión ambiental y los resultados durante 2024.



Cambio CLIMÁTICO

GRI: 3-3, 305-1, 305-2



(3-3) En la Organización Carvajal reconocemos la importancia de avanzar en la implementación de acciones de prevención, mitigación, adaptación y compensación (cuando sea necesario) de los impactos del cambio climático en nuestras operaciones, especialmente las asociadas a las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Incorporamos la gestión del cambio climático en nuestra estrategia de sostenibilidad, apalancados por el compromiso de la Alta Gerencia, el cual está orientado a avanzar en una ruta de desarrollo resiliente al clima y baja en carbono, objetivos basados en nuestra política ambiental.

Según nuestro plan de trabajo, durante 2024 logramos mejoras en la eficiencia energética de nuestras plantas de producción de Empaques, mediante diversas iniciativas. Entre ellas, destacamos:

- Cambios en el portafolio de productos, lo que nos ha permitido la reducción del consumo de energía (descontinuación de la producción de EPS Carvajal Empaques - Perú).
- Transición a luminarias LED y la implementación de sistemas de control en equipos para identificar y corregir consumos excesivos de energía (Carvajal Empaques - Colombia).
- Renovación Chiller para la operación de Carvajal Empaques - Colombia.
- Instalación del sistema de apagado automático de aires acondicionados.
- Identificación y cierre de fugas de aire comprimido.

A continuación, relacionamos nuestras emisiones alcance 1 y 2.

(305-1) Emisiones alcance 1

Empresa	País	2021 alcance 1 TonCO ₂ eq/año	2022 alcance 1 TonCO ₂ eq/año	2023 alcance 1 TonCO ₂ eq/año
Carvajal Pulpa y Papel	Colombia	786.245	761.309	853.657
Carvajal Empaques	México	72.909	70.975	58.940
Carvajal Empaques	Perú	4.420	2.123	1.637
Carvajal Empaques	El Salvador	17.308	17.482	17.497
Carvajal Empaques	Colombia	3.031	2.385	1.585
Total		883.913	854.274	933.316

*Para El Salvador, el alcance 1 de emisiones corresponde únicamente para el combustible utilizado para las fuentes fijas.

*Para El Salvador y México, el factor de emisión usado es el siguiente: <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/registro-nacional-de-emisiones-rene>

(305-2) Emisiones alcance 2

Empresa	País	2021 alcance 2 TonCO ₂ eq/año	2022 alcance 2 TonCO ₂ eq/año	2023 alcance 2 TonCO ₂ eq/año
Carvajal Empaques	México	28.187	30.118	26.103
Carvajal Empaques	Perú	12.385	12.798	14.599
Carvajal Pulpa y Papel	Colombia	11.702	11.636	11.174
Carvajal Empaques	El Salvador	11.687	10.717	4.841
Carvajal Empaques	Colombia	4.315	4.029	6.016
Total		68.726	69.298	62.733

*En El Salvador, por el cambio en matriz eléctrica del país, el factor de emisión para alcance 2 reduce en 53 % de 2022 a 2023, según Low Carbón Power (https://lowcarbonpower.org/es/region/El_Salvador).

Emisiones alcance 1 y 2

Empresa	País	2021 alcance1 y 2 TonCO ₂ eq/año	2022 alcance1 y 2 TonCO ₂ eq/año	2023 alcance1 y 2 TonCO ₂ eq/año
Carvajal Pulpa y Papel	Colombia	797.947	772.945	864.831
Carvajal Empaques	México	101.096	101.093	85.043
Carvajal Empaques	El Salvador	28.995	28.199	22.337
Carvajal Empaques	Perú	17.255	14.921	16.236
Carvajal Empaques	Colombia	7.346	6.414	7.601
Total		952.639	923.572	996.048

Nuestras metas para 2025

- Incluir en nuestra medición de gases de efecto invernadero a Carvajal Educación, las empresas del sector tecnología e inmobiliario (Alcance 1 y 2).
- Establecer nuestras metas de reducción de emisiones alcance 3.
- Garantizar que el sistema de energía solar para la planta de Carvajal Empaques en Ginebra (Valle del Cauca) entre en operación.
- Establecer controles frente a los riesgos climáticos identificados a partir del proyecto TCFD y presentar nuestro primer informe a los grupos de interés.

Gestión de la ENERGÍA

GRI: 3-3, 302-1



(3-3) En Carvajal estamos comprometidos con la mejora continua de nuestros procesos productivos, para maximizar su eficiencia. Este esfuerzo no solo busca optimizar nuestros recursos, sino también desempeñar un papel clave en la lucha contra el cambio climático.

A continuación, relacionamos nuestras cifras a nivel energético.



(302-1) Consumo energético al interior de la Organización

Energía eléctrica (kWh)

Empresa	2022	2023	2024
Carvajal Pulpa y Papel	347.105.387	355.397.000	346.024.864
Carvajal Empaques Colombia	35.854.378	35.352.673	38.525.521
Carvajal Empaques Norte	92.969.323	82.575.014	84.062.222
Carvajal Empaques Perú	63.815.474	68.320.650	68.226.350
Carvajal Educación	1.686.171	1.776.824	2.198.010
Carvajal Soluciones de Comunicación	1.067.795	1.473.799	1.488.545
Carvajal Espacios	1.299.137	1.346.235	1.478.441
Total	543.797.665	546.242.195	542.003.952

Consumo de combustibles (gas, carbón, fuel oil y ACPM) (GJ)

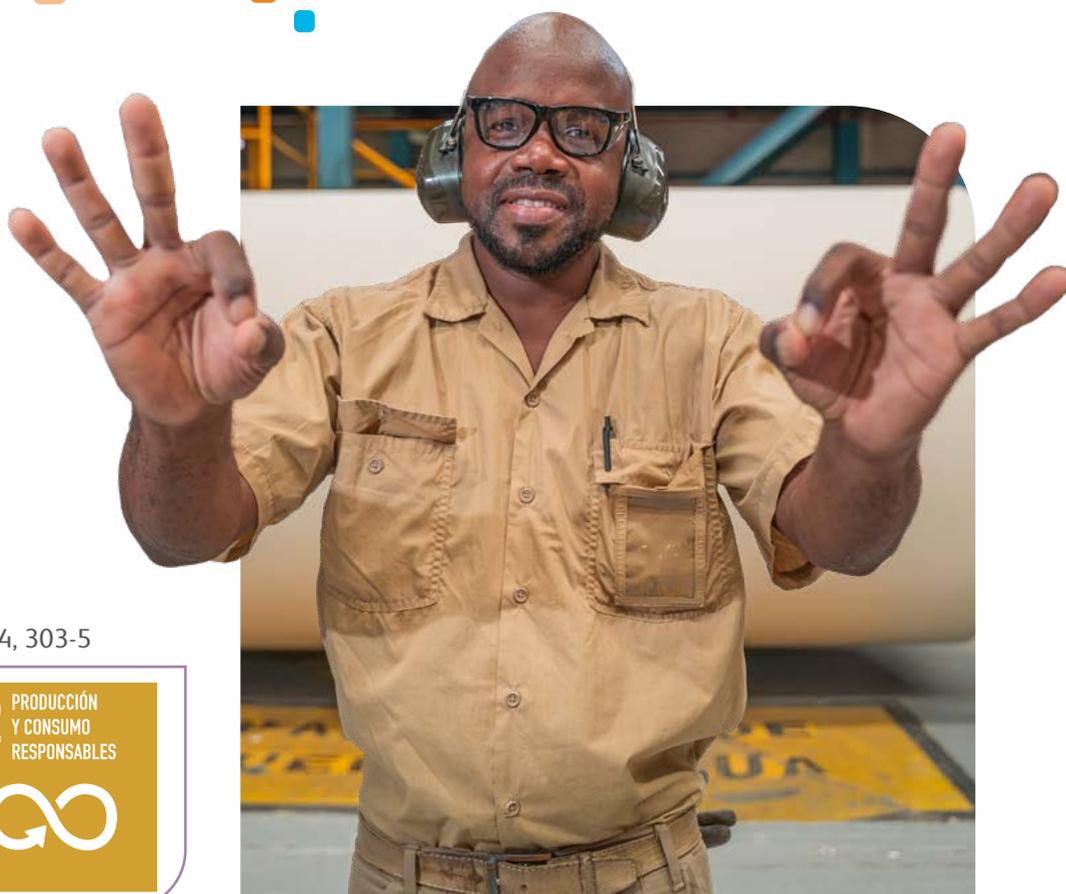
Empresa	2022	2023	2024
Carvajal Pulpa y Papel	7.552.554	8.516.534	7.642.520
Carvajal Empaques Colombia	43.374	28.957	34.108
Carvajal Empaques Norte	1.104.526	956.634	910.268
Carvajal Empaques Perú	9.638	5.510	4.013
Carvajal Educación	197	223	446
Carvajal Soluciones de Comunicación	70	42	77
Carvajal Espacios	5.041	5.243	5.464
Total	8.715.091	9.513.313	8.596.897

Consumo total energético (GJ)

Empresa	2022	2023	2024
Carvajal Pulpa y Papel	12.375.173	13.342.588	12.502.532
Carvajal Empaques Colombia	172.450	156.227	172.800
Carvajal Empaques Norte	1.439.216	1.253.904	1.212.892
Carvajal Empaques Perú	239.373	251.464	249.628
Carvajal Educación	6.267	6.396	7.588
Carvajal Soluciones de Comunicación	3.914	5.305	5.404
Carvajal Espacios	9.718	10.089	10.048
Total	14.246.111	15.025.975	14.160.893,72

Nuestras metas

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



Gestión del AGUA

GRI: 303-1, 303-3, 303-4, 303-5

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



(3-3, 303-1) Dado que la mayor parte del consumo y extracción de agua ocurre en nuestras actividades productivas, especialmente en la fabricación de papel, hemos establecido metas de reducción basadas en el consumo por tonelada producida. Esto nos permitirá desarrollar planes de acción enfocados en la detección y eliminación de fugas, así como en la optimización de la recirculación del agua.

Con el fin de cumplir nuestras metas de reducción, durante 2024 realizamos:

- Verificación de válvulas mecánicas y automáticas de entrada de agua industrial, para identificar consumo de agua excesivo en el proceso productivo. Las fugas identificadas fueron inventariadas y notificadas al departamento de mantenimiento, las cuales formarán parte del cronograma de ejecución de mantenimientos correctivos.
- Capacitación al personal sobre la importancia del ahorro de agua y la promoción de prácticas de ahorro en el lugar de trabajo. Los líderes de los diferentes procesos del sector paplero fueron capacitados.
- Control de medidores de flujo de agua industrial para identificar su correcto funcionamiento.

A continuación, relacionamos nuestros indicadores asociados al recurso hídrico.



303-3) Extracción

Empresa	2022				2023				2024			
	Acueducto (ML)	Subterránea (ML)	Superficial (ML)	Total (ML)	Acueducto (ML)	Subterránea (ML)	Superficial (ML)	Total (ML)	Acueducto (ML)	Subterránea (ML)	Superficial (ML)	Total (ML)
Carvajal Pulpa y Papel	0	1.036	28.989	30.025	0	1.446	28.357	29.803	0	202.750	27.648	27.851
Carvajal Empaques Colombia	23	6	0	29	17	6	0	24	20	9	0	28
Carvajal Empaques Norte	127	201	0	329	75	214	0	290	46.216	212.811	0	259.027
Carvajal Empaques Perú	0	13	18	31	0	13	20	33	14	10.191	0	25.031
Carvajal Educación	7	0	0	7	5	0	0	5	6	0	0	6
Carvajal Soluciones de Comunicación	6	0	0	7	4	0	0	4	1	0	0	2
Carvajal Espacios	6	0	0	7	7	0	0	7	5	0	0	5
Corporativo	170	1.257	29.007	30.435	110	8.302	28.377	30.1687	94.933	433	27.648	28.176

*Toda el agua extraída corresponde a agua dulce (superficial y subterránea con sólidos disueltos menor de 1.000 mg por litro).



(303-4) Vertimientos

Empresa	2022 (ML)	2023 (ML)	2024 (ML)	Punto vertimiento
Carvajal Pulpa y Papel	28.550	27.905	25.301	Ríos Cauca y Palo
Carvajal Empaques Colombia	19	15	17	Río Guabas y alcantarillado
Carvajal Empaques Norte	0	290	259.027	Alcantarillado
Carvajal Empaques Perú	32	4	25.031	Alcantarillado
Carvajal Educación	8	4	0	Río Cauca
Carvajal Soluciones de Comunicación	6	4	2	Alcantarillado
Carvajal Espacios	4	4	7	Alcantarillado
Corporativo	28.613	28.256	25.611	

*Los diferentes vertimientos cumplen con los estándares y parámetros legales establecidos por la ley en cada país de operación. Esto asegura que se esté vertiendo por debajo de 1.000 mg por litro de sólidos disueltos.

*Los vertimientos corresponden a agua dulce.

(303-5) Consumo

Empresa	2022 (ML)	2023 (ML)	2024 (ML)
Carvajal Pulpa y Papel	1.475	1.898	2.549
Carvajal Empaques Colombia	9	9	12
Carvajal Empaques Norte	329	0	259.027
Carvajal Empaques Perú	0	0	0
Carvajal Educación	6	1	6
Carvajal Soluciones de Comunicación	0	0	2
Carvajal Espacios	3	3	0
Corporativo	1.823	1.911	2.828

Nuestras metas para 2025

- Definir y presupuestar inversión para la implementación de nuevos proyectos estructurales, para la recirculación de agua en procesos productivos en la fabricación de papel.
- Ajustar las metas de reducción de consumo de agua para los procesos papeleros.



Economía CIRCULAR

GRI: 3-3, 301-1, 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



(3-3) La gestión de la economía circular es esencial para nuestra Organización, porque transforma los desafíos ambientales en oportunidades concretas de innovación y sostenibilidad. Reconocemos que este enfoque no solo nos permite reducir residuos, optimizar recursos y minimizar nuestro impacto ambiental, sino también liderar un cambio transformador en la industria de empaques para alimentos.

En Carvajal, la economía circular es uno de los pilares estratégicos de nuestra sostenibilidad. Por ejemplo, hemos implementado plataformas colaborativas en países como Perú, Colombia, México y El Salvador, logrando **recuperar y reincorporar más de 8.000 t de resinas plásticas posconsumo al año** en nuestra cadena de suministro. Esto no solo asegura un flujo constante de materiales reciclados, sino que fortalece nuestras operaciones frente a la creciente demanda de empaques sostenibles.

Integramos los principios de economía circular en toda nuestra cadena de valor, desde el diseño de productos innovadores (como empaques fabricados con 100% de contenido reciclado) hasta **programas educativos que han impactado a más de 11.600 personas en la región**, promoviendo hábitos responsables de reciclaje y disposición.

Adoptar modelos basados en la economía circular no solo nos posiciona como líderes en sostenibilidad, sino que también impulsa beneficios tangibles para las comunidades. Por ejemplo, iniciativas

como **Cali recicla con tu reciclador (Colombia)**, **Reciclaje Inclusivo (El Salvador)**, **Plataforma Pacífico (Colombia)**, entre otros, han empoderado a recicladores en zonas urbanas y costeras, integrándolos en modelos de negocio sostenibles que generan impacto económico y social positivo.

Este enfoque nos permite avanzar hacia un modelo operativo y estratégico alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacándonos como un actor clave en un mercado que valora prácticas responsables, mientras generamos valor económico, social y ambiental para todos nuestros grupos de interés.

(306-1, 306-2) Nuestra estrategia de economía circular

En Carvajal, gestionamos la economía circular, a través de una combinación de políticas robustas, programas estratégicos y plataformas operativas que integran principios de sostenibilidad y valor compartido en toda nuestra cadena de suministro. Este enfoque nos permite maximizar los impactos positivos en nuestros grupos de interés y minimizar los riesgos potenciales asociados a nuestra operación.

Con nuestra estrategia buscamos:

- Generar una oferta de **productos diseñados para ser compatibles con los procesos de aprovechamiento** en el lugar de comercialización.
- **Educar a los consumidores** en que “detrás de cada empaque hay una responsabilidad con nuestro planeta” y el rol que todos desempeñamos.
- **Consolidar alianzas** con actores clave para ejecutar **proyectos que movilicen un mayor aprovechamiento** de materiales para su recuperación y reincorporación a nuevas cadenas productivas.

- Ser un actor relevante alrededor de la construcción del ecosistema asociado con la **economía circular de los empaques para alimentos**, a partir de priorizar la inclusión de recicladores de oficio en modelos de negocio sostenibles, y promover la generación de valor agregado en los residuos posconsumo.
- Aportar en la incidencia de la política pública en las regiones donde operamos, para **habilitar las condiciones que promuevan la economía circular**.

- Articular mercados para la **inclusión de los materiales reciclados**.
- **Fomentar la colaboración** y el intercambio de mejores prácticas con otras empresas del sector, a través de diversas plataformas, porque creemos firmemente en el poder de las alianzas.

Conoce nuestra estrategia de economía circular



Logros en nuestros programas y plataformas operativas

Durante 2024, implementamos plataformas bajo un enfoque sistémico que fortalece y dinamiza la transición hacia modelos de economía circular en territorios específicos. Los siguientes son algunos ejemplos:

- **Cali Recicla con tu Reciclador:** Beneficiamos a **más de 1.100 recicladores** de oficio y recolectamos **11.545 t de envases y empaques**, a fin de fortalecer la formalización y el crecimiento de un grupo de interés fundamental en nuestra estrategia, los recicladores de oficio.
- **Plataforma Pacífico:** Apoyamos la gestión de residuos en ecosistemas costeros, logrando recolectar **232 t** y beneficiando a **480 personas**.

- **Clúster de Plásticos Circulares:** Transformamos formalmente **942 t** de plástico posconsumo, acelerando el desarrollo del ecosistema empresarial.
- **Recicloplas Perú:** Lideramos el cierre de ciclo de residuos posconsumo de PET, para su aprovechamiento dentro de nuestros productos, logrando incorporar **7.285 t** de PET.

Este enfoque integral nos posiciona como líderes en la transición hacia una economía circular en las geografías donde operamos; al mismo tiempo, nos permite construir un futuro más sostenible para nuestros grupos de interés y nuestras comunidades.

En resumen, a través de nuestra gestión...

Generamos un impacto significativo y positivo en nuestros grupos de interés, en cuanto a:

Fomento de la economía circular

- Hemos consolidado alianzas estratégicas con gobiernos, organizaciones y recicladores, que han permitido recuperar más de **23.600 t de materiales reciclados** a la cadena productiva, de las cuales, **14.400 t corresponden a empaques plásticos posconsumo**.
- Promovemos la educación ambiental en las comunidades, **logrando impactar a más de 11.600 personas**, a través de programas de sensibilización sobre reciclaje y sostenibilidad.

Desarrollo social y económico

- Nuestra colaboración activa con recicladores fomenta su inclusión en cadenas de valor, mejorando sus condiciones laborales y aumentando sus ingresos.
- Hemos contribuido a la generación de empleo en el sector de reciclaje, gestionando **proyectos que impactan a 3.000 recicladores de oficio en los países donde operamos**.



Cuidado del medio ambiente

- Al ofrecer productos diseñados para su aprovechamiento mediante la reutilización, el reciclaje o el compostaje, reducimos significativamente la presión sobre recursos naturales vírgenes y los rellenos sanitarios.
- **La inclusión de más de 8.041 t de material reciclado posconsumo**, en reemplazo de materia prima virgen, ha resultado en una **disminución de nuestra huella de carbono indirecta de 13.645 t CO2 equivalente**, contribuyendo así a la mitigación del cambio climático y la protección de los ecosistemas.

Influencia en políticas públicas

- Participamos activamente en la formulación de políticas públicas que promueven condiciones para la economía circular, aportando nuestra experiencia técnica en foros y consultas gubernamentales.

Sobre nuestra gestión de residuos sólidos y materiales

A continuación, compartimos las cifras asociadas a nuestra gestión de residuos y manejo de materiales en nuestras operaciones.

(306-3, 306-4, 306-5) Residuos

La suma total de los residuos generados no destinados a eliminación (peligrosos y no peligrosos) y destinados a eliminación (peligrosos y no peligrosos) fue de 7.055,14 t, como se muestra en la siguiente tabla. De acuerdo con el estándar, se excluyen de la tabla los residuos sólidos industriales generados por nuestro negocio de papel, los cuales, para 2024, ascienden a 484.573 t.

Total residuos generados por la Organización, incluidos los residuos sólidos industriales y los residuos destinados a eliminación y no destinados a eliminación: 491.628,14 t.

A continuación, el desglose de los residuos generados (excluidos los residuos sólidos industriales del negocio de papel).



Empresa	No destinados a eliminación						Destinados a eliminación					
	No peligrosos			Peligrosos			No peligrosos			Peligrosos		
	2022 (t)	2023 (t)	2024 (t)	2022 (t)	2023 (t)	2024 (t)	2022 (t)	2023 (t)	2024 (t)	2022 (t)	2023 (t)	2024 (t)
Carvajal Pulpa y Papel Colombia	2.689	2.069	0	27	25	27	661	629	623	0	0	0
Carvajal Empaques Colombia	1.100	829	862	19	40	32	74	622	64	67	59	69
Carvajal Empaques Norte	2.184	1.908	1.549	97	0	0	0	0	1	0	3	41
Carvajal Empaques Perú	3.475	2.516	2.522	0	7	4	480	481	324	16	15	30
Carvajal Educación Colombia	0	2	2	63	60	73	0	9	13	0	0	0
Carvajal Tecnología y Servicios Colombia	2	5	1	9	11	13	0	1	0	1.372	2	1
Carvajal Soluciones de Comunicación Colombia	464	379	473	0	5	5	27	4	4	5	3	5
Carvajal Espacios	430	385	0	0	0	0	48	50	308	6	13	7
Corporativo	10.344	8.094	5.410	214	155	154	1.291	1.236	1.337	1.464	94	154

*Métodos de eliminación: residuos no peligrosos: relleno sanitario. Residuos peligrosos: relleno de seguridad, celdas de disposición e incineración.



(301-1, 301-2, 301-3) Materiales

- Envases y empaques posconsumo recuperados: 23.659 t
- Envases y empaques plásticos posconsumo recuperados: 14.403 t
- Material reincorporado a nuestros propios productos: 8.041 t

Certificaciones relevantes

- Durante 2024, nuestra operación de Empaques en Perú logró la certificación de contenido 100% de plástico reciclado, bajo la norma UNE-EN 15343:2008, aplicable al portafolio de productos PET para la agroindustria.

Nuestras metas

En 2025 avanzaremos en:

- Recuperar 20.800 t posconsumo (materiales de nuestros empaques).
- Impactar con nuestros programas alrededor de 20.559 personas.
- Desarrollar cadenas de reciclaje de polipropileno (PP) grado alimenticio y para otras aplicaciones, en las geografías donde operamos
- Desarrollar cadenas de reciclaje de nuestro portafolio en cartón.



An aerial photograph of a city, likely Bogotá, Colombia, showing a mix of modern high-rise apartment buildings and older, lower-rise structures. The sky is filled with large, white clouds. In the foreground, there's a street with a few vehicles, including a white truck and a motorcycle. A large, semi-transparent orange speech bubble is centered over the image, containing the text 'Memorando de verificación'. The speech bubble has a white border and is decorated with several small, colorful squares (green, blue, purple, orange) scattered around its edges.

Memorando de **verificación**



Declaración “Referenciando los estándares GRI 2021”



INFORME CORPORATIVO 2024 ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A.

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

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del INFORME CORPORATIVO 2024 de la empresa 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 “Referenciado los estándares GRI 2021” del Informe verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa 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 2024-01-01 y 2024-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el INFORME CORPORATIVO 2024, 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 2025-02-18 y 2024-02-20 y fue llevado a cabo de manera REMOTA. 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 2024 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por 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 2025-02-17, 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 10 entrevistas con los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2025-02-18 y 2025-02-20
- 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 el día 2025-02-18.
- 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 contenidos 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, 2.17, 2.22, 2.23, 2.24, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30 y los indicadores de desempeño: 201-1, 204-1, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 301-1, 301-2, 301-3, 302-1, 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 306-3, 306-4, 306-5, 401-1, 403-1, 403-2, 403-5, 403-9, 403-10, 405-1, 413-1.
- 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 2024 ORGANIZACIÓN CARVAJAL - CARVAJAL S.A.

CONCLUSIÓN:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el INFORME CORPORATIVO 2024 de la empresa 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 2024.

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 2024 de la empresa CARVAJAL S.A, para el ejercicio anual terminado 2024-12-31; 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 2024 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

Myriam Lucía Gómez Portillo

Director Regional

Fecha 2025-03-25



Declaración de uso
Carvajal S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI, para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, 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	16
GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de Carvajal	16
GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe	6
GRI 2-4 Actualización de la información	Para el presente informe no se presentaron actualizaciones de la información de periodos de informes anteriores.	
GRI 2-5 Verificación externa	Acerca de este informe	6

Actividades y trabajadores

GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Acerca de Carvajal	16
	Dimensión económica - Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible	47
GRI 2-7 Empleados	Dimensión social - Cultura organizacional y compromiso	55
GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	Dimensión social - Cultura organizacional y compromiso	55

Gobernanza

GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe	6

Estándar GRI	Ubicación/información complementaria	Página
GRI 2-15 Conflictos de interés	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	34
GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	36
GRI 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-19 Políticas de remuneración	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración	Marco de actuación - Gobierno corporativo	28
Estrategia, políticas y prácticas		
GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del presidente	11
GRI 2-23 Compromisos y políticas	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	31
GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	31
GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	29
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	36
GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	42
GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Acerca de Carvajal	17
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	24
Contenidos sobre los temas materiales		
GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Estrategia de sostenibilidad - Análisis de materialidad	20
GRI 3-2 Lista de temas materiales	Estrategia de sostenibilidad - Análisis de materialidad	23
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Ciberseguridad y seguridad de la información	46
	Gestión ambiental empresarial + Cambio climático	80
	Economía circular y empaques	87
	Cultura organizacional, compromiso, salud y seguridad	50
	Creación de valor, transformación e innovación	46
	Ética y cumplimiento	28
	Desarrollo de comunidades	74
	Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible	47
	Gobierno corporativo	28

Estándar GRI	Ubicación/información complementaria	Página
Contenidos sobre los temas materiales		
Contenidos temáticos		
GRI 200 Dimensión económica		
GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Dimensión económica - Creación de valor, transformación e innovación	46
GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Dimensión económica - Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible	47
GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	39
GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	40, 41
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Marco de actuación - Ética y cumplimiento	42
GRI 300 Dimensión ambiental		
GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	Dimensión ambiental - Economía circular	91
GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados	Dimensión ambiental - Economía circular	91
GRI 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	Dimensión ambiental - Economía circular	91
GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la Organización	Dimensión ambiental - Gestión de la energía	83
GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Dimensión ambiental - Gestión del agua	84
GRI 303-3 Extracción de agua	Dimensión ambiental - Gestión del agua	85
GRI 303-4 Vertido de agua	Dimensión ambiental - Gestión del agua	86
GRI 303-5 Consumo de agua	Dimensión ambiental - Gestión del agua	86
GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Dimensión ambiental - Cambio climático	81
GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Dimensión ambiental - Cambio climático	82

Estándar GRI	Ubicación/información complementaria	Página
GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Dimensión ambiental - Economía circular	87
GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Dimensión ambiental - Economía circular	87
GRI 306-3 Residuos generados	Dimensión ambiental - Economía circular	90
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	Dimensión ambiental - Economía circular	90
GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	Dimensión ambiental - Economía circular	90
GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección, de acuerdo con criterios ambientales	Dimensión económica - Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible	47
GRI 400 Dimensión social		
GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Dimensión social - Cultura organizacional y compromiso	56
GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Dimensión social - Salud y seguridad	61
GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Dimensión social - Salud y seguridad	62
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Dimensión social - Salud y seguridad	62, 69
GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Dimensión social - Salud y seguridad	71
GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Dimensión social - Cultura organizacional y compromiso - Diversidad, equidad e inclusión	59
GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección, de acuerdo con criterios sociales	Dimensión económica - Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible	47

Informe de

Sostenibilidad

2024

Carvajal S.A.
Calle 29 Norte No. 6A- 40
Cali, Colombia
Teléfono (602) 667 5011
www.carvajal.com

Carvajal 

HACE LAS COSAS BIEN