

A close-up photograph of a purple flower in bloom, surrounded by other purple flowers and green foliage in a field. The background is softly blurred.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

GRI - GLOBAL REPORT INTERNATIONAL

CUEROS
1986 **VELEZ**

VÉLEZ · NAPPA

2022

ACERCA DE NUESTRO REPORTE (2-3) (2-4)

Este reporte de sostenibilidad enmarca las actividades y desempeño económico, ambiental y social desde 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022.

Ha sido revisado y aprobado por la junta de gerentes de la compañía y es publicado de manera anual.

La información se presenta de acuerdo con los estándares del *Global Reporting Initiative (GRI)*, en su opción referenciado, acompañado de cada uno de sus indicadores.

TABLA DE CONTENIDOS

PÁG	
9	Hitos
12	Reconocimientos
15	Estrategia de sostenibilidad
19	Análisis de materialidad
21	Gobierno corporativo
29	Alianzas
32	Gestión económica
36	Talento Humano
47	Diversidad e inclusión
51	Desarrollo de proveedores
53	Inversión social
59	Acción climática
64	Economía circular
70	Innovación: proyectos 2022

CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN

(2-22)

El 2022 fue un año de crecimiento, expansión y fortalecimiento en el mercado, uno de nuestros frentes más visibles fue la actualización de nuestro formato de tiendas, con un nuevo concepto de atención personalizada y un servicio más cercano para nuestros clientes.

Nuestra empresa cuenta con 4.300 empleados directos, entre ellos más de 1.500 artesanos que desarrollan las colecciones. Nuestro compromiso es seguir apostando a generar cada vez más empleo en Colombia.

Durante el cierre del 2022, nuestra marca Vélez tuvo como protagonista el cuero, combinado con otros materiales, pero todo enmarcado en el concepto de moda sostenible, con el uso de telas de algodón reciclado, 100% de los pigmentos de origen natural y 31% de las suelas del calzado hechas con material reciclado, entre otras acciones que nos llevan a una moda más responsable.

Nuestra proyección es duplicar la planta de fabricación de bolsos de 20.000 a 40.000 unidades. Así mismo, la planta de calzado crecerá de 45.000 a 60.000 unidades. Generando empleo directo para aproximadamente 200 personas adicionales.

Tenemos la absoluta certeza que trabajando en conjunto vendrán mayores oportunidades, apostándole a diferenciarnos desde una experiencia de marca que enamora a nuestros clientes, a través de personal shoppers para entregar una asesoría mucho más personalizada, y de nuestra propuesta de productos que mezclan artesanidad e innovación.

ASÍ SOMOS

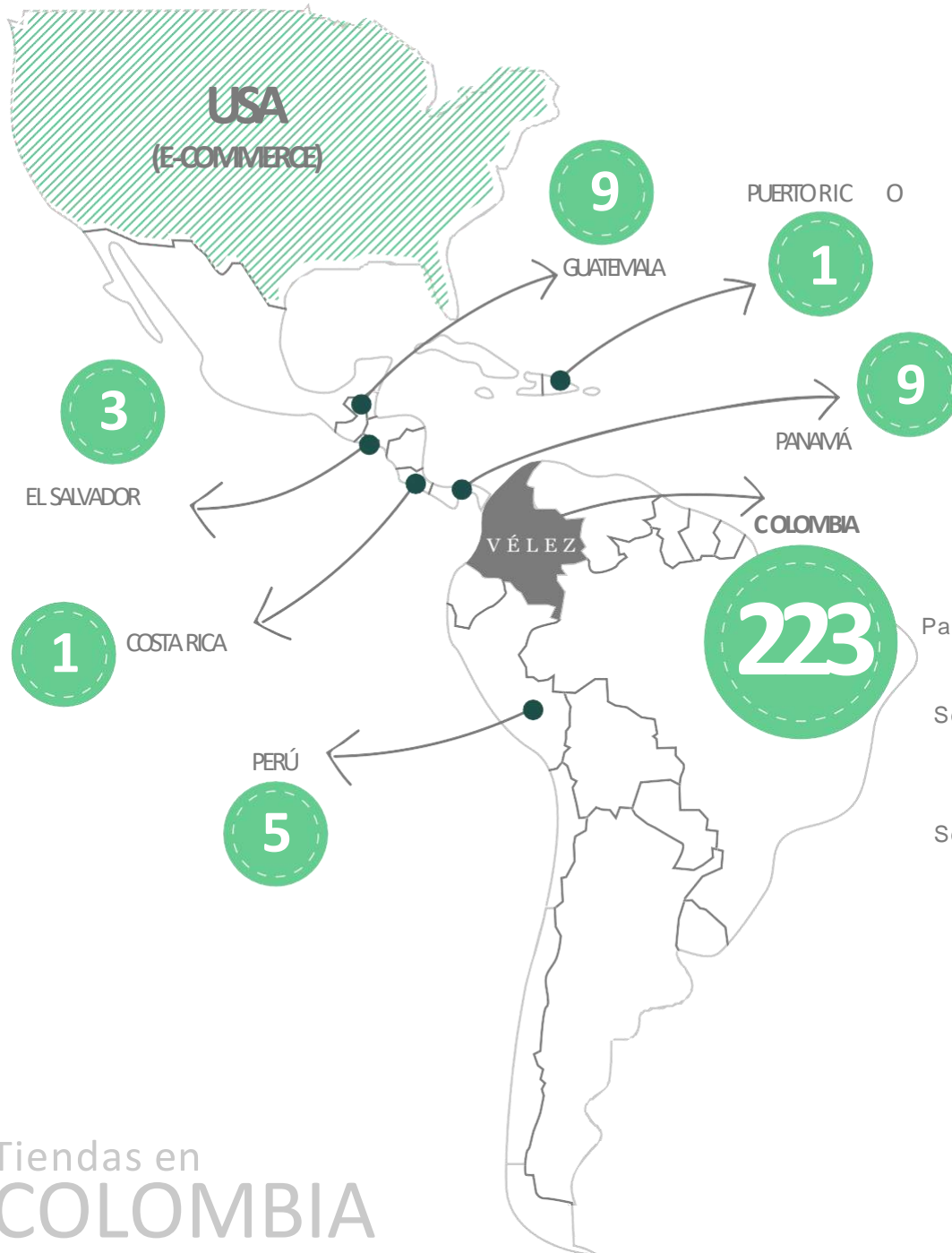


(2-1) Cueros Vélez S.A.S.

La gestión empresarial de la compañía se fundamenta en apuntarle a nuestros principios, bajo esa premisa nuestras iniciativas y actividades van encaminadas cada vez en buscar la creación de artículos de moda que sean más sostenibles, de buena calidad y con diversas opciones para nuestros clientes.

NUESTRAS CIFRAS

(2-6)



7

Tiendas en COLOMBIA

Colombia tiendas propias 223
Colombia Bajo Franquicias 11

- Países-tiendas propias
- Panamá - 9
- Canales Digitales 2
- Sede administrativa 1
- Perú 5
- Canales Digitales 2
- Sede administrativa 1
- Bajo franquicias
- Guatemala 9
- Canales Digitales 2
- Costa Rica 1
- Canales Digitales 1
- El Salvador 3
- Canales Digitales 1
- Puerto Rico 1
- Canales Digitales 1
- Estados Unidos
- Canales digitales

Modalidades de compra

Tiendas físicas
223

Canales digitales
velez.com.co
nappa.com.co
WhatsApp

Clientes fidelizados
2.310.000

Compradores
1.254.000

Productos y servicios



Calzado



Bolsos



Cinturones



Accesorios



Billeteras



Cuidado



Chaquetas



Ropa



Travel

8

Experiencia artesanal



Marcación láser



Pigmentación



Restauración



DafitiEco

SEDES



MEDELLÍN



AMAGÁ



GIRARDOTA

Total de empleados
COLOMBIA

5864



HITOS

ESTRATEGIA CORPORATIVA

La estrategia corporativa planteada del 2022 al 2025 se consolida en unos focos que permitirán mejorar nuestros enfoques:

1 NUESTRA GENTE

Posicionar la empresa como una marca empleadora aspiracional que valora lo humano.

2 GO TO CONSUMER

Evolucionar del Go to market al Go to consumer, para rentabilizar el modelo de negocio.

3 INTERNACIONALIZACIÓN

Hacer de la marca Vélez, una marca reconocida a nivel internacional.

4 MARCAS Y EXPERIENCIAS

Desarrollar y maximizar el valor de las marcas, a través de productos, experiencias y procesos sostenibles que acompañen estilos de vida soñados.

5 CADENA DE ABASTECIMIENTO

Desarrollar la cadena de abastecimiento acorde al modelo de negocio y propuesta de valor, de manera sostenible.

6 ORGANIZACIÓN 4.0

1. Dinamizar la organización con capacidades adaptativas y tecnológicas para el crecimiento sostenible.

2. Modernizar la manufactura para el crecimiento de la compañía de forma rentable y sostenible.

APERTURA DE MERCADOS



Estar en PUERTO RICO es una realidad, para diciembre de 2022 aberturamos la primera tienda Vélez en este país; impulsando así el logro de nuestro foco estratégico INTERNACIONALIZACIÓN.



Llegamos a PERÚ con nuestro sistema Y2, una herramienta tecnológica que nos permite estandarizar los procedimientos comerciales, de acuerdo con los lineamientos y la estrategia corporativa.

PROYECTOS ESTRATÉGICOS

11



Es una estrategia de la cadena de abastecimiento de la compañía.

Realizado en 21 tiendas piloto, donde la idea consiste en optimizar los procesos para mejorar la experiencia con el consumidor.

APOLO 11

Proyecto de ampliación en la capacidad estática de almacenamiento de nuestro CEDI (centro de distribución) de 1 millón a 1.5 millones de unidades.

Esta ampliación permite mejorar la salida de producto con 6 estaciones de clasificación en el automatismo de Schaefer, mejorando la productividad en temporadas para hacerlo a un menor costo y con mayor velocidad.



RECONOCIMIENTOS

AMBIENTALES



Sello de sostenibilidad Corantioquia – Categoría AA CORANTIOQUIA

Reconocimiento por prácticas sostenibles ambientales eficaces para la construcción de un territorio sostenible y un mejor futuro para la población.



Reconocimiento empresarial de sostenibilidad AMVA Categoría Oro

ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ - AMVA

Reconocimiento otorgado por el cumplimiento de los parámetros, requisitos legales y establecimiento de políticas de sostenibilidad que promueven la gestión social, el uso eficiente de los recursos naturales y la prevención de la contaminación.



Compensación huella de carbono y pagos por servicios ambientales

BANCO2

Como empresa compensamos nuestra huella de carbono por medio del convenio de BanCO2 Metropolitano, donde se adopta una familia para que esta vele por la protección del bosque y las abejas.



Reconocimiento especial - Embajador de movilidad empresarial sostenible 2022

ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ - AMVA

Iniciativa de la autoridad ambiental para que las organizaciones implementen estrategias para aminorar los impactos de los viajes de sus colaboradores y, de esta manera, contribuyan a mejorar la movilidad, la calidad del aire, la salud y la calidad de vida de los habitantes del territorio metropolitano.

MODA



Sello de moda sostenible CO2CERO
Categoría Oro

CO2CERO

Reconocimiento otorgado por ser una empresa con procesos transparentes y responsables en cada cadena de valor. Se destacan las siguientes actividades dentro del marco de la sostenibilidad: economía circular, huella de carbono, producción y abastecimiento responsable, empaques sostenibles, proyecto de conservación de abejas, contribución al cumplimiento de las metas de los ODS.

SOCIALES

Índice de inversión social JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS

Tiene como objetivo medir el esfuerzo que viene implementando el sector privado en mejorar las condiciones de vida de comunidades y/o grupos de población, a partir de su decisión voluntaria de invertir en proyectos sociales y medioambientales. El IISP produce un estándar que permitirá reconocer las empresas que implementen las mejores prácticas de Inversión Social Privada en Colombia.





ESTRATEGIA DE

SOSTENIBILIDAD



Un mundo + consciente

Una vida + sostenible

Representamos orgullosamente dos grandes industrias: la del cuero y la de la moda.

Generando bienestar a través de negocios sostenibles mediante la innovación y la calidad. En la medida en que nuestras operaciones comerciales crecen, llevamos oportunidades a todos los lugares en que estamos presentes.

Nuestros productos viven a través del tiempo, ya que representan la combinación de la industria y la artesanía.

Hemos evolucionado en nuestras raíces, enamorando al cliente con nuestro lenguaje auténtico, somos “artesanos contemporáneos”. Día a día vivimos la transparencia, equidad y el valor de lo humano, operando en coherencia con los estándares mundiales de sostenibilidad, apostando por una producción más limpia y una compra más consciente.

Un producto con alma es un objeto que permanece.

Pilares de sostenibilidad

Nuestros pilares de sostenibilidad le apuntan a nuestras actividades, constituyéndolos en principios orientadores para la toma de decisiones y la planeación en todos los ámbitos sobre los que la compañía ejerce influencia.

MODA SOSTENIBLE

Entendemos la vida desde sus orígenes, construimos modelos de valor sostenibles; nuestros productos viven a través del tiempo contando historias de lujo artesanal.

Plantamos la semilla de una nueva era del diseño, donde los materiales se reutilizan y evolucionan, tomando una nueva oportunidad de uso, consciente y sostenible, utilizando insumos de menor impacto, cuidando el agua, la energía y la vida; construyendo un legado que dure por generaciones.

Ambiental



PRODUCCIÓN RESPONSABLE

En la medida en que nuestras operaciones comerciales crecen, llevamos oportunidades a todos los lugares en que estamos presentes.

Somos una familia dedicada al crecimiento de más de 3.220 artesanos contratados de forma directa y 6.000 de forma indirecta, creando oportunidades que brindan bienestar, desarrollo y calidad de vida.

Económico



TRANSPARENCIA Y COHERENCIA

Llevamos el legado artesanal para transformar vidas, trabajando con equidad e inclusión. Inspiramos pasión, humildad, positivismo y disciplina; creemos en el valor humano para cambiar el mundo.

Somos una comunidad que vibra con el arte, la industria y la artesanidad, queremos transformar vidas llevando conocimiento e incrementando el expertise a nuestros grupos de interés.

Social





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

COMPROMETIDOS DESDE NUESTRAS INICIATIVAS Y ACTIVIDADES CON LOS ODS.



1 – FIN DE LA POBREZA

- Más de 3.000 empleos directos
- Fondo de empleados para fomento de convenios y ahorro
- 1.2 Donaciones para vivienda



5 – IGUALDAD DE GÉNERO

- Población diversa en la compañía
- El 50% de los cargos directivos de la empresa están ocupados por mujeres (5.5)
- Política pública de mujeres de Amagá y Medellín (5a.)
- Programa powerd - Amagá (5b.)



6 – AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

- Suministros de aguas potables en las sedes
- Manejo responsable de los vertimientos (supervisados por la autoridad ambiental 6.3 PTAR)
- Programa de Uso Eficiente Agua (acciones en pro del cuidado del agua 6.4)
- Cuidado del area de retiro de cuerpos de agua - areas de bosque (6.6)



8 – TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Empleabilidad en procesos manufactureros realizados de manera artesanal (8.5)
- Innovación en maquinarias (variadores de velocidad 8.2)
- Proceso productivo - Transformación piel a cuero (wet blue)8.2
- Actividades de empleo y orientación ocupacional (8.7)
- Identificación de riesgos en matriz SST (8.8)
- Línea de transparencia (8.8)



9 – INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

- La empresa utiliza los recursos de forma eficaz y ha adoptado tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales
- Tecnificación proceso logístico Centro de Distribución (CEDI Girardota)
- Desarrollo proyectos de I+D - procesos patente (9.5)



12 – PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

- Gestión sostenible y uso eficiente de recursos (12.2)
- Manejo adecuado, acompañamiento y seguimiento en el tema de residuos y productos peligrosos (12.4)
- Incentivar a la cadena de abastecimiento en la adopción de prácticas y temas de sostenibilidad (12.6)
- Información y divulgación en temas de desarrollo sostenible - Santuario de abejas - Campañas impacto social (12.8 - 12.b)



13 – ACCIÓN POR EL CLIMA

- Santuario de abejas
- Planes de Movilidad Empresarial Sostenible (PMES)
- Huella de Carbono (13.2)
- Campañas de sostenibilidad (13.3)



15 – VIDA DE ECOSISTEMAS

- Siembra de árboles en el predio de la planta de cueros (15.1)
- Santuario de abejas - Huella de Carbono (15.1)
- Alianzas internacionales - cooperación alemana (15.a)

GRUPOS DE INTERÉS (2 - 29)

Fortalecemos el contacto permanentemente con nuestros proveedores, por medio de acercamientos presenciales en sus instalaciones, en video conferencias, talleres de formación; con el objetivo de acompañarlos en sus procesos, estrategias y acciones de mejora que le apunten a encaminarlos a la sostenibilidad y los pilares que tiene la compañía.





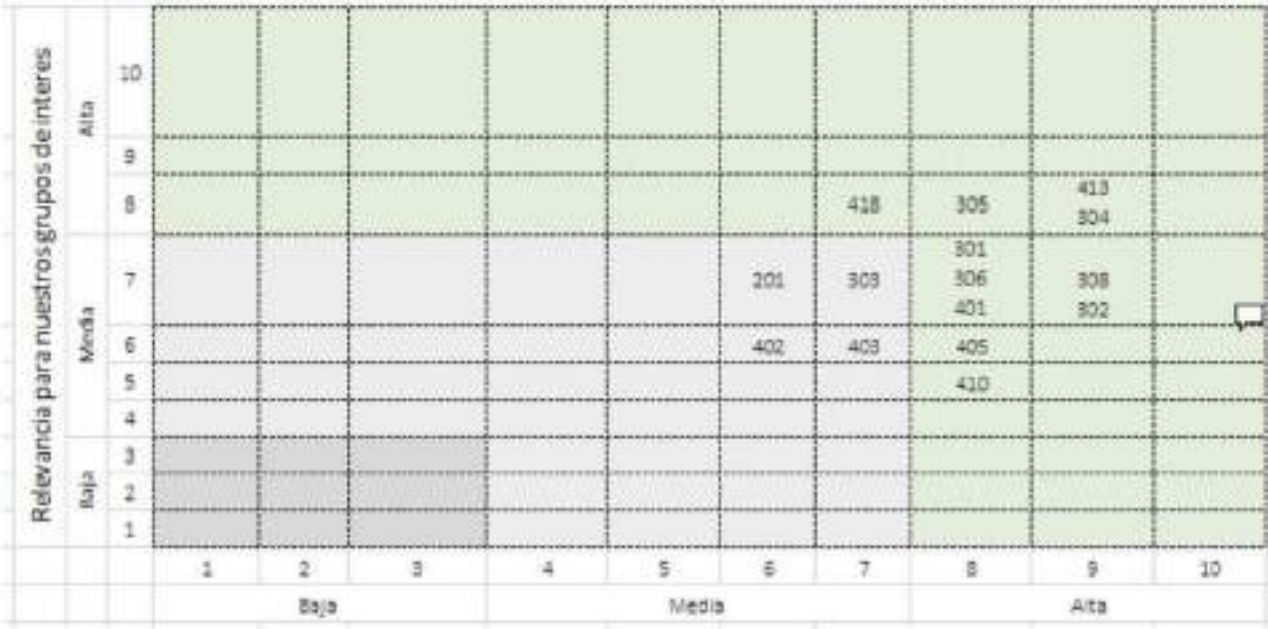
ANÁLISIS DE (3-1) (3-2)

MATERIALIDAD

A partir de nuestra estrategia corporativa y propósito superior, decidimos gestionar para nuestros asuntos más relevantes los siguientes temas:

LISTA DE TEMAS MATERIALES

VALOR ECONÓMICO	201	Desempeño económico
CLIENTES	418	Privacidad del cliente
TALENTO HUMANO	401	Empleo
	402	Relaciones Laborales
	403	Seguridad y Salud en el trabajo
	410	Prácticas de seguridad
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	405	Diversidad e igualdad de oportunidades
DESARROLLO DE PROVEEDORES	308	Evaluación ambiental de proveedores
INVERSIÓN SOCIAL	413	Comunidades locales
ACCIÓN CLIMÁTICA	302	Energía
	303	Agua
	304	Biodiversidad
	305	Emisiones
ECONOMÍA CIRCULAR	301	Materiales
	306	Residuos



Con el propósito de validar, identificar, priorizar y gestionar los temas que más se asocian a nuestra estrategia, realizamos un ejercicio de identificación teniendo como base empresas referentes, marcos internacionales y sectoriales.

16

PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



GOBIERNO

CORPORATIVO

(2-9)

Nuestro propósito corporativo

Inspiramos a vivir estilos de vida soñados

NUESTRA CULTURA

Propiciamos una cultura que **valora lo humano**, se **orienta al cliente** y se **adapta** para construir oportunidades, basándose en nuestros **pilares**.

HUMILDAD

Siempre aprendemos algo bueno de los demás.



PASIÓN

Nos apasiona el cuero, la moda y el cliente.



POSITIVISMO

Soñamos con lo mejor y trabajamos para ser los mejores.



DISCIPLINA

Somos responsables y logramos nuestras metas.



Directorio y comités de la organización

DIRECTORIO

Nuestra asociación empresarial es sociedad por acciones simplificada (SAS), estamos sujetos a la regulación de normas nacionales en cada una de nuestras actividades.

El grupo de gerentes y líderes de las diferentes áreas de la compañía, tienen un papel fundamental en cada una de las decisiones que van en pro del crecimiento institucional, financiero y en el mercado.

Estos se reúnen de manera mensual, quedando allí plasmados los compromisos y avances de proyectos, iniciativas, desarrollos.



JORGE RODRÍGUEZ OSPINA
Gerente General
Ingeniero Industrial
8 años en el cargo

10 integrantes
Gerentes mujeres 2
y hombres 8



CAMILO VÉLEZ MESA
Representante Legal
Abogado
10 años en el cargo



LUZ ALEYDA VANEGAS ROJAS
Gte. Administrativa y Financiera
Ingeniera Administrativa
13 años en el cargo



FABRIZIO FIORILLO MERCADO
Gte. de Mercadeo
Administrador de Empresas
7 años en el cargo



MAURICIO MARULANDA CUARTAS
Gte. de Ventas
Administrador de Negocios
5 años en el cargo



ÁNGELA ACOSTA TOBÓN
Gte. de Gestión Humana
Administradora de Empresas
11 años en el cargo



NILSON MOLINA
Gte. Transformación Digital
Ingeniero de Sistemas
2 años en el cargo



SANTIAGO MEJÍA FERRARIS
Gte. de Producción
Ingeniero Mecánico
1 año en el cargo



PHILLIPPE NUTTIN OSPINA
Gte. Cadena de Abastecimiento
Ingeniero Agrónomo
Menos de 1 año en el cargo



CARLOS AGUIRRE DOMÍNGUEZ
Gte. Planta de Cueros
Ingeniero Químico
2 años en el cargo

COMITÉS de la organización

Se llevan a cabo reuniones periódicas donde se puntualizan actividades, proyectos en curso y que se alinean con la planeación de cada área.

Comité Ejecutivo

Comité PVO "Planeación, Ventas y Operaciones"

COPAC "Comité de plan de acción correctiva"

Comité de apertura de tiendas

Comité Primario

Comité de sostenibilidad

Comité de Convivencia Laboral

Comité de Emergencia

Comité de producto

Junta Semanal de Avance - JSA

COPASST "Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo"

Comité de impacto social

Comité de Proyectos

Actividades, cadena de valor y otras (2-6) relaciones comerciales

Hacemos parte del sector manufacturero y comercial a través de las diferentes tiendas que están en el país. La cadena de suministro de la organización con relación a las compras se define de la siguiente manera:

Compras corporativas

Establecer los parámetros para la selección, evaluación, seguimiento y reevaluación de los proveedores de compras corporativas, garantizando que los bienes y servicios contratados a los proveedores cumplan con los requisitos establecidos por la compañía.

Compras Core

Establecer los parámetros para la selección, evaluación, seguimiento y reevaluación de los proveedores de compra de materia prima e insumos nacional e internacional, garantizando que las materias primas entregadas por el proveedor cumplan con los requisitos establecidos por la compañía.

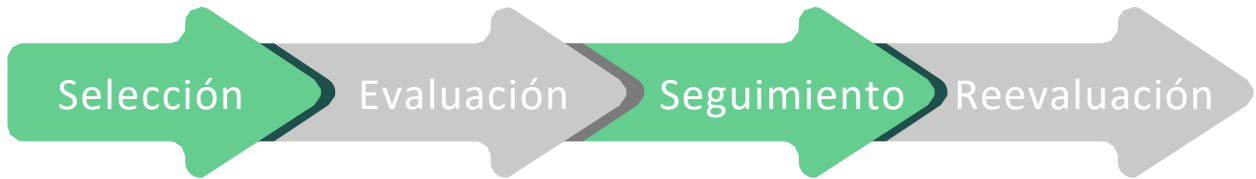
Fabricantes Externos Nacionales

Establecer los parámetros para la selección, evaluación, seguimiento y reevaluación de los proveedores de fabricación externa nacional, garantizando que los productos fabricados por el proveedor cumplan con los requisitos establecidos por la compañía.

Establecer los parámetros para la selección, evaluación, seguimiento y reevaluación de los proveedores de producto terminado importado, garantizando que los productos fabricados por el proveedor cumplan con los requisitos establecidos por la compañía.

En cuanto a los proveedores externos, se desarrolla a través de unas etapas para que hagan parte de nuestra proveeduría; tales como:

Fases para la gestión de proveedores:



Integración y compromisos de políticos

(2-23) (2-24)

Contamos con una política de transparencia e integridad que busca fundamentar racionalmente “lo que debemos hacer” para “lograr el desarrollo de cada rol involucrado en la operación”, minimizando cualquier perjuicio que pueda causarse a la persona, a la organización o a la sociedad;

a través de los siguientes principios:

PRINCIPIO DE
LEGALIDAD

PRINCIPIO DE
HONESTIDAD

PRINCIPIO DE
BUENA FE

PRINCIPIO DE
LEALTAD

PRINCIPIO DE
INTERÉS GENERAL

PRINCIPIO DE
VERACIDAD

Por otra parte, las políticas de cumplimiento del programa de transparencia y ética empresarial – PTEE.

Compilan de manera integral todas las normas internas en materia de prevención y mitigación de los riesgos de corrupción y los riesgos de soborno transnacional, así como los valores éticos que la compañía considera apropiados, para llevar a cabo sus negocios de manera ética, transparente y honesta.

Estos son otros documentos que apuntan a esas políticas y compromisos:

- ✓ Código de ética
- ✓ Política de anticorrupción y antisoborno
- ✓ Política de lobby y cabildeo
- ✓ Manual SARLAFT- Política SAGRILAFT
- ✓ Manual para la gestión de conflicto de intereses

Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietud

(2-26)

Línea de transparencia

Es un programa que promueve el control interno focalizado en la identificación y prevención de aquellas conductas que vulneran la ley y no se ajustan a las normas de la organización.

Objetivos

- Promover las buenas prácticas laborales
- Proporcionar al colaborador un entorno de trabajo seguro
- Propiciar un espacio seguro en donde los colaboradores puedan reportar fraudes, malas conductas, abusos o manipulaciones dentro de la compañía

La organización tiene como compromiso que todos los colaboradores tengan acceso al programa de transparencia y ética empresarial, motivo por el cual, por medio de la plataforma de información creada por la compañía, por correos masivos y en carteleras físicas, se encuentra toda la información necesaria para que el colaborador comunique sus dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del programa de transparencia y ética empresarial, así como también para reportar conductas que vayan en contravía de la organización.





AQUÍ LO QUE CUENTAS cuerosvelez

Un espacio
confiable
PARA TI

La línea de transparencia es diferente a la de servicio al cliente, toda vez que es una herramienta de reporte por conductas que van en contra de la transparencia e integridad de la compañía, no es una herramienta para sugerencias, quejas ni reclamos.

Podrás reportar

1. Los actos de agresión física
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes
3. Comentarios hostiles y humillantes
4. Injustificadas amenazas de despido
5. La descalificación humillante
6. Múltiples denuncias disciplinarias
7. Las burlas sobre la apariencia física
8. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad del trabajador
9. Imposición de deberes extraños y ajenos a la labor

Durante el segundo semestre se empezó a divulgar la línea de atención de PQRS denominada línea de transparencia, para este fin se dispuso la línea 018000122002 y el correo electrónico cuerosvelez@lineadetransparencia.com.

Esta información se ha difundido de forma virtual por diferentes canales de comunicación, con grupos conformados de la comunidad: mesa ambiental, comité de equidad de género, Secretaría de educación, Secretaría de medio ambiente, dirección de bienestar social, instituciones educativas y empleados de la planta de cueros.

A la fecha no se han recibido quejas formales por este medio.



Cumplimiento de la legislación y las normativas

No se presentaron casos de incumplimiento significativo de la legislación en ningún ámbito. La empresa tiene un flujo medio de procesos ante la Superintendencia de Industria y Comercio por requerimientos asociados a las relaciones de consumo con los clientes, relativos a garantías, cambios, aplicación de promociones, entre otros. Estos procesos no derivan en sanciones o multas, sino en una sentencia resolutoria de la situación del consumidor frente a la empresa, por ejemplo, reconocerle la garantía frente al producto.

En cuanto a nuestras obligaciones tributarias, no se presentó ninguna situación anormal que configurara un incumplimiento sujeto de imposición de sanción o multa, pues todas fueron cumplidas de manera correcta y oportuna.

En cuanto a nuestras obligaciones laborales, no tenemos requerimiento alguno del Ministerio de Trabajo u otra entidad de esta competencia que haya culminado en sanción. Tenemos procesos judiciales en curso relacionados con terminaciones de contrato, indemnizaciones, los cuales finalizan con sentencias a nuestro favor o a favor del colaborador, sin que se trate de multas o sanciones.

ALIANZAS



ASOCIACIONES de miembros (2-28)

Como estrategia a la gestión de cada una de las iniciativas y políticas de la compañía, contamos con unos aliados valiosos que aportan vital información, actualización y asesoría en los procesos de la compañía.

PACTO POR LA CALIDAD DEL AIRE

El Pacto por la Calidad del Aire es una iniciativa colectiva, que invita a entidades públicas, privadas, académicas y comunidad de orden nacional, regional y local a comprometerse voluntariamente con acciones que aporten al mejoramiento de la calidad del aire del Valle de Aburrá, a través de la adaptación, el desarrollo y logro de compromisos.

EMPRESA DE LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA DEDICADA A LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL A NIVEL MUNDIAL GIZ

La GIZ trabaja en Colombia por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. Otros comitentes son el Ministerio Federal de Medio Ambiente, Protección de la Naturaleza y Seguridad Nuclear (BMU) y la Unión Europea (UE).

Los principales temas prioritarios son:

- Fomento de la paz y prevención de conflictos
- Política medioambiental y uso sostenible de los recursos naturales
- Desarrollo económico sostenible

CONFEDERACIÓN CAUCHERA DE COLOMBIA

Dentro de las principales actividades de la CCC se encuentra: impulsar y promover el fomento, extracción y transformación de caucho, así como gestionar programas de asesoría a productores y actores de la cadena productiva sobre el manejo empresarial, técnico y adecuado de las plantaciones de caucho natural. Adicional permite difundir e intercambiar todo tipo de información que tenga que ver con el adelanto de programas heveícolas y demás proyectos con visión del subsector.

MESA AMBIENTALES

Grupo de personas que lideran acciones y actividades en pro del medio ambiente, integración en el territorio y el fortalecimiento de la relación comunidad – empresa.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INDUSTRIALES DEL CALZADO, EL CUERO Y SUS MANUFACTURAS ACICAM

La Asociación Colombiana de Industriales del Calzado, el Cuero y sus Manufacturas, ACICAM, es una entidad gremial de carácter permanente y sin ánimo de lucro.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Iniciativa de Naciones Unidas que le apunta a 17 objetivos, que tiene como fin trabajar y fortalecer diferentes frentes en el planeta como: la pobreza, cambio climático, educación.

CORPORACIÓN EMPRESARIAL PROSUR

Mesa intersectorial.

Se busca fortalecer capacidades en las organizaciones en la:

1. Gestión ambiental: aliados en el camino hacia la sostenibilidad de las empresas.
2. Gestión del conocimiento: generación y transferencia de conocimiento.
3. Gestión social: teniendo como foco el empleo.
4. Relacionamiento interinstitucional: gestión de gobernanza.

CENTRO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ANTIOQUIA CTA

Lidera la articulación de la triada universidad/empresa/estado, impulsando, generando y transfiriendo conocimiento científico y tecnológico, que responda oportunamente a las necesidades cambiantes de los territorios, sus comunidades y las organizaciones, posibilitando la apropiación social del conocimiento.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA - UPB

Institución universitaria que tiene dentro de sus focos estratégicos fomentar, propiciar e incentivar procesos de investigación realizados dentro de la Universidad con resultados tangibles, innovadores y de alto impacto que ayuden a la transformación social, empresarial y humana de la sociedad.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA - ITM

Desarrollamos y disponemos el conocimiento para resolver problemáticas a partir de una producción científica que trasciende barreras, por ello, promovemos la investigación científica de la mano de nuestra comunidad académica, el sector empresarial y aliados estratégicos para generar saberes transformadores.

COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

Cuenta con grupos de investigación que se configuran alrededor de intereses, y poseen una organización interna que permite el trabajo de investigación común, solidario, corporativo e interdisciplinario de todos sus integrantes, que busca construir conocimiento que genere progreso y desarrollo humano y social.

FUNDACIÓN APOSTOLADO DE LA AGUJA

Fundación con 78 años, dedicada a tejer hogares para las familias colombianas de bajos recursos. Estrategias: Hábitat sostenible – Escuela para la vida – Economía positiva.

FONDO EMPLEADO SUEÑOS VÉLEZ

La actividad principal del Fondo De Empleados de Cueros Vélez S.A.S es actividades financieras de fondos de empleados y otras formas asociativas del sector solidario.



GESTIÓN

ECONÓMICA

Desempeño económico

(3-3) El 2022 se vio impactado por las elecciones presidenciales. Al final del año se dio la reactivación del comercio bilateral con Venezuela, así como inversiones transfronterizas y la promoción de convenios agropecuarios, industriales y de servicios.

Se empezaron a evidenciar movimientos de inversionistas entre países por la incertidumbre y reformas políticas. En lo económico se dio una tendencia alcista de la TRM, Colombia cerró el año 2022 con un incremento del 8% en su PIB (Banco Mundial Portafolio Enero 10 de 2023).

Se dio un alto nivel promedio de endeudamiento de la población, crecimiento de cartera y apetito de créditos por parte del consumidor. A su vez, se incrementaron los consumidores foráneos con alta capacidad adquisitiva en economías emergentes, estimulados por depreciación de las monedas latinoamericanas vs el dólar americano y euro.

Se evidenció en el mercado que los consumidores locales tuvieron una tendencia de gasto responsable pero emocional, con un presupuesto limitado para comprar y donde ahorrar dinero era lo más importante. En 2022, el 75% de los consumidores no planeaba aumentar el gasto total. Desde lo tecnológico CUEROS VÉLEZ se vio muy marcado por nuevos modelos de negocio, nuevas empresas, nuevos perfiles laborales.

Bajo este contexto, en el 2022 CUEROS VÉLEZ superó los retos planteados en cuanto al nivel de ventas y planeación financiera. La compañía sobrepasó el récord de ventas histórico, aproximándose a la visión establecida para el año 2025. Las ventas internacionales crecieron un 55% y las ventas nacionales crecieron un 43%, con ingresos de 743.899 millones.

Según el informe de las 1.000 empresas más grandes del país emitido por Supersociedades, CUEROS VÉLEZ ocupó la posición 337 de las empresas más grandes del país y ocupó la posición 7 de las empresas más grandes del sector textil y de confección.

Medidas

- ✓ Durante el 2022, la administración y el área de control interno realizaron labores de monitoreo dirigidas a asegurar el desempeño de los sistemas de revelación y control de información financiera.
- ✓ Contamos con un modelo de evaluación económico que nos permite a través de un seguimiento mensual de resultados, garantizar el crecimiento rentable y sostenible.
- ✓ En el 2022 incrementamos el conocimiento de nuestro consumidor a través de la investigación, la observación y los datos. El comportamiento transaccional de nuestros clientes nos permite diseñar una propuesta de valor personalizada para cada uno de los segmentos de la compañía.

- ✓ Creamos una estrategia de posicionamiento con diferenciación del canal y de la marca.
- ✓ Ampliamos nuestra presencia internacional en Guatemala, Costa Rica, Salvador, Panamá, Perú y en diciembre realizamos la apertura de Puerto Rico.

Nuestras cifras (201-1)

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Valor e ingresos (cifras en miles)

INGRESOS NETOS	743.898.847
CRECIMIENTO EN VENTAS	43.3%
UTILIDAD NETA	39.125.866
MARGEN DE UTILIDAD NETA	5,3%
INGRESOS POR SUBPRODUCTOS DEL CUERO	2.488.686

* Fuente: Indicadores comerciales - ERI 2023-2022

CLIENTES

Privacidad de clientes (418-1)

(3-3) La privacidad de datos de los clientes es importante debido a que es la forma en que se protege la información sensible de las personas que pertenecen al programa de fidelidad o que realizan alguna transacción comercial con la empresa y se da parte de tranquilidad con el tratamiento y buen uso de su información.

El proceso de protección de datos de los clientes se inicia en el momento en que los clientes se inscriben al programa de fidelización QUIERO en las tiendas físicas o aceptan el tratamiento de datos personales en el sitio web al realizar una compra, a través de este canal. En este proceso se capturan diferentes datos de contacto entregados por el cliente (celular, correo, dirección) y deben firmar la aceptación de tratamiento de datos dispuesta por el asesor en tienda al momento de realizar el proceso de inscripción al programa.

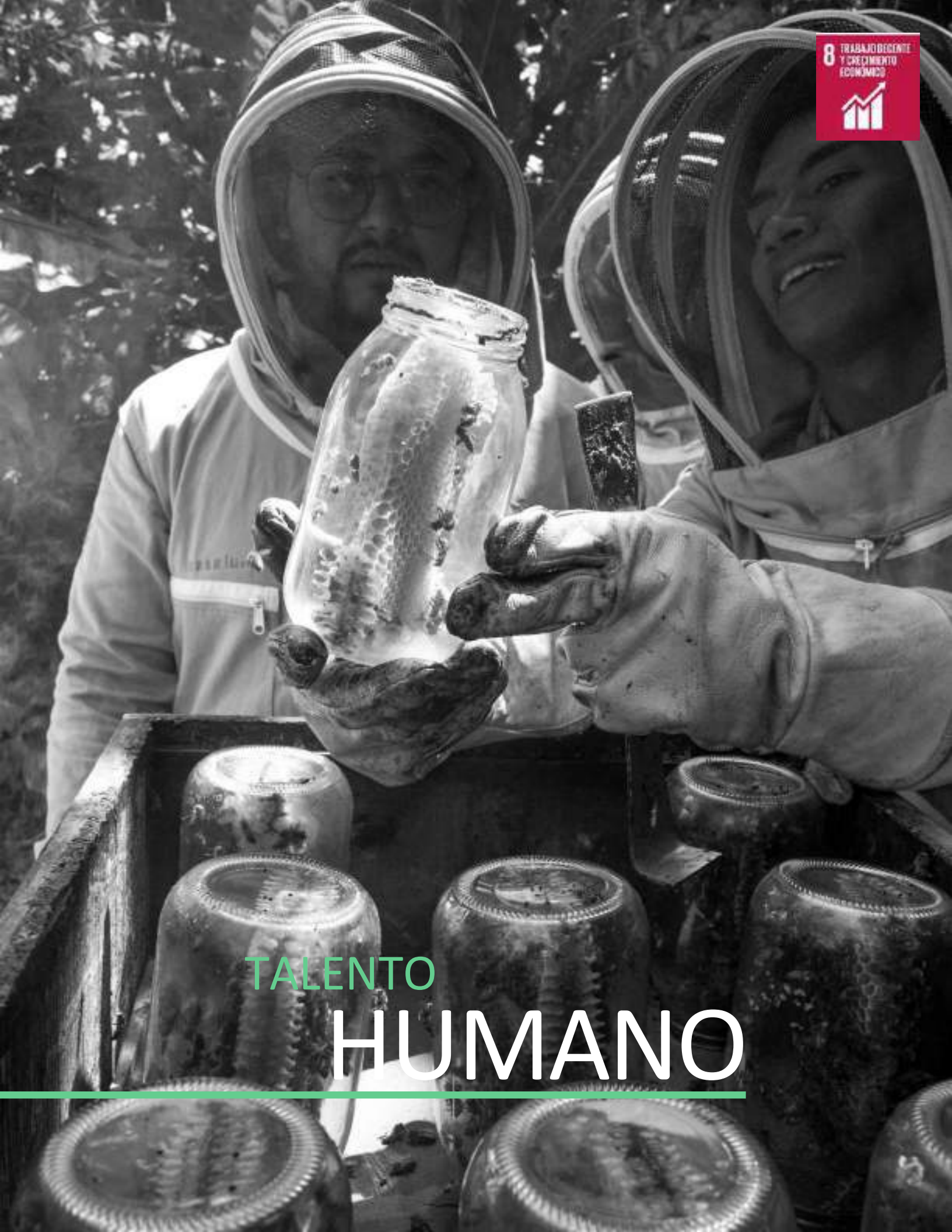
Las colillas firmadas por el cliente con la autorización del tratamiento de datos personales son recolectadas por las tiendas y enviadas a la oficina principal de cada zona. Posteriormente estas colillas son escaneadas y se almacenan en la nube, con el fin de conservar el comprobante de aceptación de tratamiento de datos de cada uno de los clientes por el tiempo establecido según la ley (50 años) y así en caso de que se llegue a presentar alguna novedad, poder identificar de forma sencilla con el documento del cliente la colilla en la cual autorizó a la empresa a dar tratamiento de sus datos.

El propósito para realizar esta gestión es la estrategia de relacionamiento con los clientes de la compañía. Es por esto que se estableció la política de tratamiento de datos que permita mantener un relacionamiento en el largo plazo con los clientes que estén dispuestos a entregar sus datos.

Las políticas de tratamiento de datos están publicadas de cara a los clientes en la siguiente ruta: <https://www.velez.com.co/institucional/nuestras-politicas>

Este año solo tuvimos un requerimiento por parte de la autoridad regulatoria, para verificación del proceso de protección de datos de uno de nuestros clientes, en el cual se dio respuesta a conformidad.

Como compañía nos blindamos bajo el marco normativo de la ley de protección de datos 1581 del 2012, con el fin de tener el máximo estándar de seguridad en la conservación de los datos de nuestros clientes.



TALENTO
HUMANO

3-3 Los colaboradores toman un valor importante y fundamental en el desarrollo de cada una de las actividades, planes de acción y propósitos para esta estrategia a nivel de compañía. Nuestros equipos cada vez más tienen como fundamento su fortalecimiento, crecimiento por medio de diferentes métodos de capacitación, acompañamiento, evaluación y compromisos.

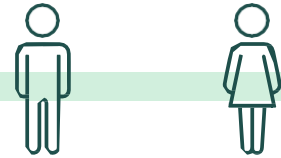
La idea que toma más fuerza en esa proyección de mejoras hacia el 2023, es apuntarle a los sistemas de automatización que facilitarán muchas de las tareas y/o solicitudes que se gestionan desde las áreas que impactan el proceso.

Como compromiso en nuestros pilares, tratamos de que siempre prevalezca valorar lo humano y destacar el sentido de pertenencia por la organización.

Información detallada de (2-7) (2-8) (401-1) NUESTROS COLABORADORES



Cargo



Administrativos	572	699
Tiendas	1030	1262
Artesanos	1202	1100

Tipo de contrato

Indefinido	310	375
A término fijo	2504	2676

Edad

Menor de 30	1615	1513
Entre 30 y 50	992	1372
Entre 50 y 70	212	161

Temporales



509 486
GÉNERO

Relaciones laborales/ (402-1) empresariales

(3-3) Con nuestro modelo de gestión del cambio, buscamos generar consciencia, fortalecer competencias, promover conversaciones y proteger la transformación de la organización.

Transformamos líderes acompañando sus emociones, celebrando los logros, pero también cuidado y teniendo presente los impactos que dan oportunidad para mejorar y aprender de las lecciones.

Damos claridad y propósito a los proyectos o iniciativas, a través del entendimiento y la comprensión de la importancia de los cambios.

Actividades de sensibilización: el tiempo de sensibilización puede ser variable según necesidades del proyecto o cambio operacional, se tendrá como tiempo un mes para la debida socialización.

Como objetivos planteamos:

- Entendemos la estrategia de la compañía y esto permite actuar con mirada a largo plazo y adaptarnos para responder a nuevas señales y cambios en el entorno.
- Evidenciamos avances en la confianza hacia nuestros líderes, gracias a un mayor respeto, empoderamiento, reconocimiento, desarrollo y humildad (valorar lo humano).
- Hay mayor confianza y trabajo entre áreas y compañeros, gracias a una mejor empatía, comunicación, claridad de procesos, propósito y objetivos comunes.
- Somos más conscientes del valor del error, lo aceptamos, conversamos sobre el y lo incorporamos en nuestros aprendizajes.

Seguridad y salud en el trabajo

(3-3) Para CUEROS VÉLEZ S.A.S. el área de Seguridad y Salud en el Trabajo hace que cada trabajo que sea ejecutado por la compañía se desarrolle en forma segura, saludable y responsable con el medio ambiente; estableciendo así un compromiso con todos nuestros empleados, sus familias, los clientes, contratistas, subcontratistas, proveedores, comunidades y demás grupos de interés, en todos los centros de trabajo de la organización nacional e internacional (sede administrativa, sedes operativas, tiendas).

La organización cuenta con un equipo interdisciplinario debidamente establecido para gestionar la seguridad y salud en el trabajo, donde uno de los propósitos es diseñar, estructurar e implementar un *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Con este buscamos promover el cuidado permanente de la salud, mantener escenarios de trabajo seguro, garantizando la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en cada una de las actividades de la organización.

La compañía cuenta con una calificación del 100% en el cumplimiento del SGSST.

Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

(403-1)

La compañía cuenta con un SGSST completamente construido, cumple con el 100% de los ítems generados desde la legislación colombiana y los demás construidos por la compañía como asegurabilidad en el desarrollo de su actividad económica, durante el año 2022 tuvimos la satisfacción de ser auditados por la ARL y el Ministerio de Trabajo donde se evidencia el cumplimiento de cada uno de los ítems. La organización no cuenta con no conformidades, ni acciones de mejora activas a la fecha.

Todas las acciones desarrolladas en el SGSST están enmarcadas en la normatividad legal vigente, se caracteriza con el seguimiento de la Matriz de Requisitos legales y de otras índoles a los que la organización se acoge.

Se cuenta con profesionales expertos en las diferentes líneas de acción como lo son: seguridad industrial, medicina preventiva e higiene ocupacional.

La estandarización de procesos está enmarcada en los niveles de riesgo identificados y analizados bajo las *matrices de estimación, acciones preventivas y correctivas, matrices de Epp's, matriz de vulnerabilidad, caracterización de accidentalidad, bases de información* de los diferentes sistemas de vigilancia epidemiológica que se han desarrollado con el fin de garantizar el bienestar de la salud de la población trabajadora.

El alcance del SGSST es a nivel nacional e internacional, está gestionado de manera detallada, caracterizándose de manera individual por cada uno de los centros de trabajo designados por la organización.

La participación de los trabajadores es ilimitada, está principalmente enmarcada en planes de formación, entrenamiento, identificación, análisis de vulnerabilidad, entrega de Epp's, dotación e implementos de seguridad en cada una de las tiendas, sedes operativas y administrativas donde la empresa presta algún nivel de servicio. De igual manera se genera formación y entrenamiento en SST para contratistas e in house, que tengan interacción con la compañía.

La compañía cuenta con herramientas didácticas que apoyan la gestión del riesgo a todo nivel y en todos los lugares donde Cueros Vélez tenga interacción. Se cuenta con el apoyo directo de la ARL lo que también nos permite acceder de manera ágil y oportuna a los diferentes centros de trabajo donde se tenga operación, este acompañamiento permite hacer partícipes a toda nuestra población trabajadora directa e indirecta con el SGSST.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (403-2)

La organización cuenta con un equipo interdisciplinario experto en la gestión del riesgo, el 100% de este está capacitado y entrenado en SGSST, son personas con conocimiento técnico especializado y se distribuyen entre personal directo e indirecto, el cual aporta todo su conocimiento en función de la organización.

El equipo cuenta con diferentes técnicas y metodologías de análisis con las que nos apoyamos para tramitar de manera correcta los riesgos. Algunas de las metodologías trabajadas son:

- ✓ GTC-45
- ✓ Metodología diamante
- ✓ Análisis de causa raíz
- ✓ Técnicas de identificación basada en la evidencia
- ✓ Metodologías aplicadas: ART, ROSA, MAC y RAPP
- ✓ ISO 31000
- ✓ Metodología TAPROOT
- ✓ Árbol de causas

Metodología ART (Assessment of Repetitive Tasks of the Upperlimbs):

Validadas por SST, contrastándolas con otros (NIOSH, OWAS, REBA, QEC). Utilizada para evaluar los cargos operativos que realicen movimientos repetitivos de miembros superiores (brazos y manos).

Metodología aplicada ROSA: está basada en la guía CSA Z412 canadiense, basada en la norma ISO 9241 (Ergonomic requirement for office work with visual display terminals), para determinar el nivel de riesgo en los puestos operativos/administrativos que realizan digitación, para los cargos operativos que realicen levantamiento, descenso, transporte, empuje y tracción de cargas manualmente o con ayudas mecánicas,

Metodologías MAC (Manual Handling Assessment Charts): validadas por HSE, contrastándolas con otros (NIOSH, OWAS, REBA, QEC).

Metodología RAPP (Risk Assessment Tool for Pushing and Pulling) y la herramienta ART (Assessment of Repetitive Tasks of the Upperlimbs) diseñada para las tareas que generen movimientos repetitivos de miembros superiores (brazos y manos), entre otras que hacen parte de nuestros análisis para la intervención del riesgo.

La organización tiene debidamente establecida la estructura y funcionalidad de competencias del equipo SST.

Esto permite que cada uno de sus integrantes desarrolle a cabalidad y en concordancia con la experticia, las diferentes técnicas de apoyo para la identificación, gestión y sostenimiento en la intervención de acciones preventivas y correctivas a las que haya lugar.

Cada una de las políticas, programas, procedimientos, matrices y demás documentos definidos en el SGSST están debidamente documentados e identificados, con el fin de garantizar la permanencia y trazabilidad en los procesos SST, esto permite garantizar el conocimiento.

Los resultados de cada uno de los análisis de riesgos, permiten a la organización tener un historial de acciones correctivas y preventivas que aportan de manera dinámica la evolución de la organización, hacen que nos enfoquemos en lo que funciona y reevaluemos lo que nos permite mejorar.

La organización es un espacio de puertas abiertas a todo nivel, los empleados cuentan con diferentes medios de interacción para el reporte de condiciones o actos inseguros a los que haya lugar, dentro de esos medios de participación o reportes tenemos: formato de notificación actos y condiciones inseguras, este lo podrán encontrar en casa, una de las plantas o zonas de trabajo, correo corporativo [sst@cuerosvelez.com](mailto:ssst@cuerosvelez.com), oficina de seguridad y salud en el trabajo, cuartos de brigada, brigadistas, radios de comunicación, equipo de prevención de riesgos, línea de transparencia, COPASST, entre otras por los cuales los empleados pueden participar.

La protección a la confidencialidad está enmarcada en el proceso de principio a fin; la asegurabilidad y protección del trabajador se hace desde los diferentes procesos de investigación y recolección de información.

La organización cuenta con política de seguridad y salud en el trabajo, política de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, política de seguridad Vial, política de tratamiento de datos, política de dotación y EPP's, política de riesgo psicolaboral, entre otras que dan lugar a la protección del trabajador.

Cuando un empleado reporta novedades de riesgo o quebrantos de salud, lo puede hacer directamente con su líder de proceso o al equipo de seguridad y salud en el trabajo, este último se encarga de gestionar las respectivas validaciones de entorno, físicas o médicas del empleado que permitan justificar el posible cambio de actividad y/o reubicación, una vez se logra evidencia de un nivel de riesgo, se activan mecanismos como:

- *Mesa medica laboral*, la cual está conformada por profesionales de la salud (médico laboral, ergónomo, fisioterapeuta, fonoaudiólogo, psicólogo, trabajador social, etc).
- Se activa la *Escuela de artesanos*, lo que nos permite hacer validación de operatividad de una máquina y certificar el artesano y/o colaborador.
- *Equipo Riesgo Mecánico*, el cual nos permite evaluar condiciones de la máquina y adecuaciones con el equipo de mantenimiento.
- *Equipo de investigación*, este se encarga de analizar causalidad y desviaciones en el proceso.
- *Equipo de gestión del cambio*.

La protección a la confidencialidad está enmarcada en el proceso de principio a fin, la asegurabilidad y protección del trabajador se hace desde los diferentes procesos de investigación y recolección de información.

La organización cuenta con un proceso de investigación debidamente documentado y definido de acuerdo con sus características, la metodología está enmarcada en la ISO 31000 y la investigación está compuesta por:

1. Acta de comité investigador
2. Formato de reporte preliminar
3. Alerta de seguridad
4. Fotos del evento
5. Anexos
6. Costos AT
7. Listado de análisis de causas
8. Evidencias
9. Reporte a entidades.



Las personas que participan de la investigación son: el accidentado, testigos, COPASST, jefe inmediato, jefe SST con licencia, representante legal, experto técnico y demás personas que sean necesarias dependiendo de la naturaleza del evento.

Todas las personas de la organización deben realizar el reporte de accidentes e incidentes de manera inmediata, esta directriz esta dada desde el proceso de inducción y se repite en carteleras, campañas, jornadas de seguridad, grupos masivos, comunicados, etc.

Servicios de salud ocupacional (403-3)

El equipo SST se encarga de gestionar:

1. Asegurabilidad de las personas en sus lugares de trabajo.
2. Entrega oportuna y adecuada de la dotación y EPP's que sean requeridos por cada actividad.
3. Inspeccionar áreas de trabajo y garantizar condiciones óptimas.
4. Identificación de peligros y evaluación de riesgos a todo nivel.
5. Investigar y documentar políticas, programas, procedimientos y demás a los que haya lugar.
6. Liderar el PESV de la organización.
7. Atender situaciones de emergencia humana, física y natural.
8. Acompañar procesos de salud que se presenten en la organización independientemente de su origen (EL – AT – EG).
9. Auditar y ser auditados.
10. Capacitar y entrenar a los empleados en el desarrollo seguro de sus actividades productivas.
11. Estandarizar procesos operativos.
12. Gestionar el cambio a todo nivel.
13. Garantizar el cumplimiento normativo necesario para el desarrollo de la organización.

Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (403-4)

Los medios de participación y consulta que tienen los empleados para participar activamente del proceso de SST son:

- Formato de notificación actos y condiciones inseguras
- Correo corporativo sst@cuerosvelez.com
- Oficina de seguridad y salud en el trabajo
- Cuartos de brigada / Brigadistas
- Radios de comunicación
- Equipo de prevención de riesgos
- Línea de transparencia
- COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Auditoría
- Reporte a entidades
- Investigación
- Identificación de análisis de riesgos
- Divulgación de lecciones aprendidas
- Capacitación
- Comunicaciones / grupos corporativos de difusión
- Entre otras, por los cuales los empleados pueden participar.

El principal equipo interdisciplinario creado para la participación o representación de los empleados es el COPASST, este está debidamente constituido y se encarga de velar por el correcto funcionamiento del SGSST de la organización, este equipo verifica, audita, reporta y participa en las actividades de SST y los trabajadores tienen acceso libre a participar del mismo.

Formación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo (403-5)

La organización cuenta con un plan de formación y entrenamiento específico para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, este se construye de manera anual y está avalado por la gerencia de la organización, el representante legal y el COPASST. Es construido por el equipo SST y se encuentra enmarcado en las caracterizaciones de riesgo que están documentadas y analizadas; en esta construcción también se evidencia participación de la ARL, la intermediación y el comité de Gerencia.

Está enmarcado en:

1. Conocimientos básicos SST.
2. Entrenamientos especiales (alturas, montacargas, espacios confinados, emergencias, químicos, etc).
3. Certificación de tareas seguras.
4. Cambios normativos.
5. Políticas, programas y procedimientos, entre otros.

Cueros Vélez cuenta con personal profesional interno en la atención de emergencias básicas y primera atención, también contamos con médico laboral, ergónomo y fitoterapeuta, fonoaudiólogo, psicólogos y sociólogos especialistas en SST que son en sinergia con la ARL e intermediación, estos profesionales nos apoyan en el sostenimiento y gestión de los diferentes sistemas de vigilancia epidemiológica.

También contamos con puntos de atención de pacientes (enfermería), equipo médico básico, convenio de área protegida y servicio de dinámica que es proporcionado por nuestra ARL Bolívar, el cual permite realizar atención de pacientes de accidente de trabajo directamente en nuestro punto de atención.

Adicionalmente contamos con convenios o plataformas de nuestra ARL y demás empresas aliadas para que los empleados puedan acceder a citas médicas profesionales de manera más económica, algunos convenios son: Doctor Aki, enterapia, línea gratuita psicológica de ARL, Caja de compensación Comfama, etc.

Contamos con gimnasio debidamente dotado y completamente gratuito para la población trabajadora, cuenta con un entrenador deportivo que puede acompañar procesos de recuperación médica si es del caso, adicionalmente está enmarcado en temas de funcionalidad cardiovascular.

Contamos con sala de lactancia que permite que nuestás colaboradoras hagan bancos de leche de manera higiénica y responsable.

Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales (403-7)

La prevención de riesgos de la compañía es igual para todos, independiente en el área donde el empleado desarrolle la actividad, todos los empleados están acogidos bajo el análisis de riesgo ya que lo tenemos caracterizado por funciones y entornos de trabajo, ellos participan de todas las actividades diseñadas para la exposición. Está diseñado sobre la base del cumplimiento de objetivos articulados en torno a los impactos directos identificados y evaluados, previamente, en los diferentes componentes ambientales de seguridad e infraestructura.

Adicionalmente contamos con pólizas todo riesgo que nos permiten una mayor operatividad.

Lesiones relacionadas con el trabajo (403-9)

1. La organización no cuenta con fallecimientos derivados de la actividad, es decir, considerado Accidente de trabajo. #AT mortales: 0

2. # AT Graves 2022: 4 AT 3. # AT registrados 2022: 155 AT

4. Las lesiones más comunes son:

- Traumatismo - golpe 38%
- Heridas – cortadas 28%
- Esguince – torcedura 13%
- Raspadura 10%
- Contusión general 8%
- Quemaduras 1%
- Fractura 1%
- Intoxicación 1%

5. (HHT) Horas Trabajadas Promedio: 3965

1. Los peligros y riesgos son determinados por la valoración de la *matriz de identificación de peligros*, evaluación de riesgos y determinación de controles que gestiona el equipo SST y la cual es valorada con GTC-45; también nos apoyamos en las caracterizaciones y análisis de vulnerabilidad.

2. El peligro de mayor calificación dentro de los análisis es el mecánico y del cual hemos podido materializar accidentes de trabajo con consecuencias graves, este ha sido caracterizado y analizado desde diferentes aristas con el fin de disminuir incidencia.

3. Se han implementado procesos formativos, entrenamiento en la tarea, certificación de habilidades, adecuación en máquinas, señalización y demarcación de zonas de peligro, estandarización, cambio de máquinas y equipos, entre otros que minimizan el nivel de riesgo de los empleados a la hora de operar los equipos.

La implementación de planes de acción está liderada por parte del equipo SST, la compañía tiene estipulado un presupuesto para las acciones correctivas, preventivas y de mejora que están derivadas de los AT, esto contribuye a impactar de manera positiva la intervención de riesgos caracterizados en la organización. De igual manera es importante tener presente que la Gerencia General en su compromiso con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, tramita de manera oportuna las necesidades propias de asegurabilidad operativa.

Mala salud relacionada con el trabajo (403-10)

1. A la fecha no contamos con fallecimientos derivados de enfermedades laborales. # EL fallecimiento: 0
2. La compañía cuenta con 26 enfermedades laborales debidamente registradas, gestionadas y acompañadas por el equipo SST y la ARL.
3. Las patologías registradas por EL de mayores ocurrencias son:
 - G560 Síndrome del túnel de carpiano – 48%
 - M519 Trastornos de los discos intervertebrales, no especificado - 3%
 - M563 Dedo en gatillo – 4%
 - M654 Tenosinovitis de estiloides radical (De Quervain) – 4%
 - M658 Otros sinovitis y tenosinovitis - 4%
 - M751 Síndrome de manguito rotatorio – 11%
 - M770 Epicondilitis media – 11%
 - M771 Epicondilitis lateral – 15%

1. Los peligros derivados de enfermedad laboral de caracterizan y se miden a través de la Estimación del Riesgo, esto se gestiona con un equipo interdisciplinario compuesto por: ergónomo y fisioterapeuta, médico laboral, líder del proceso, mantenimiento, ingeniero mecánico y un representante del COPASST.

2. El riesgo ergonómico por posicionamiento ha sido el que mayor impacto ha tenido en la calificación de enfermedades laborales.

3. Se han implementado procesos formativos, entrenamiento en la tarea, certificación de habilidades, adecuación en máquinas, señalización y demarcación de zonas de peligro, estandarización, cambio de máquinas y equipos, educación de gestos, entre otros que minimizan el nivel de riesgo de los empleados a la hora de operar los equipos.

Prácticas de SEGURIDAD (410-1)

(3-3) El proceso de *prevención de riesgos* dentro de la compañía nos ha permitido tener un control sobre los diferentes riesgos identificados y así evitar su materialización. Para la compañía contar con personal seguro y confiable es fundamental para su desarrollo y brindar condiciones de seguridad integral para todos permite que desarrollen su trabajo de la mejor manera.

Uno de los propósitos es desarrollar e implementar acciones orientadas a garantizar la protección de las personas, el patrimonio de la organización y el normal funcionamiento de la operación; contando con personal competente y herramientas tecnológicas adecuadas que permitan prevenir la materialización de los riesgos y reaccionar en forma efectiva y oportuna ante un evento no deseado.

Se cuentan con diferentes políticas para el control y seguimiento a cada uno de los procesos que se llevan a cabo en la organización, permitiendo así, fortalecer cada vez más los lineamientos y estrategias para su cumplimiento:

- ✓ Políticas para el control de la seguridad
- ✓ Políticas para las inspecciones de seguridad
- ✓ Políticas para la actualización de los análisis de riesgos
- ✓ Políticas para el control de llaves de cerraduras y candados
- ✓ Políticas para el control de claves de seguridad de alarmas en oficinas y tiendas
- ✓ Políticas para el control del circuito cerrado de televisión
- ✓ Políticas para el control de los equipos de protección y dispositivos de alerta
- ✓ Políticas para el control de correspondencia, paquetes, basuras y mercancía suelta
- ✓ Políticas para el control de acceso de personal a las instalaciones
- ✓ Políticas para el retiro de personas no autorizadas
- ✓ Políticas para mantener las relaciones con autoridades, proveedores y entidades gremiales de seguridad
- ✓ Políticas para la gestión de la línea de transparencia
- ✓ Políticas para la gestión de investigaciones internas
- ✓ Políticas para el apoyo al proceso de selección de personal
- ✓ Políticas para establecer los dispositivos de seguridad en las tiendas
- ✓ Políticas para la inspección canina en importaciones
- ✓ Políticas para el monitoreo satelital de vehículos

En consecuencia, con estos ejercicios y en pro de integrar todas las políticas, llevamos a cabo en compañía con la Universidad Sergio Arboleda un seminario en DERECHOS HUMANOS; donde tuvimos la participación de 14 personas vinculadas directamente en este caso con dinámicas de seguridad física y contacto cercano con los colaboradores de la compañía; permitiendo así potencializar sus actividades en estos temas.

Constantemente tienen retroalimentaciones en estos temas con campañas internas.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



(3-3) La inclusión, igualdad y equidad de género de colaboradores en nuestra compañía toma un papel importante, donde cada vez tiene más fuerza su participación. La diversidad en el órgano de gobierno, comunidades y grupos hacen que contemos con posibilidades y oportunidades para todos los que hacen parte de esta familia.

Los propósitos para lograrlo nos dirigen a fortalecer estas estrategias y acciones, para hacer de nuestra compañía un lugar incluyente y equitativo.

Objetivo

Promover a través de diferentes estrategias, acciones de equidad e inclusión, que generen valor social a los procesos.



(405-1) De manera detallada compartimos las cifras de estas caracterizaciones poblacionales:



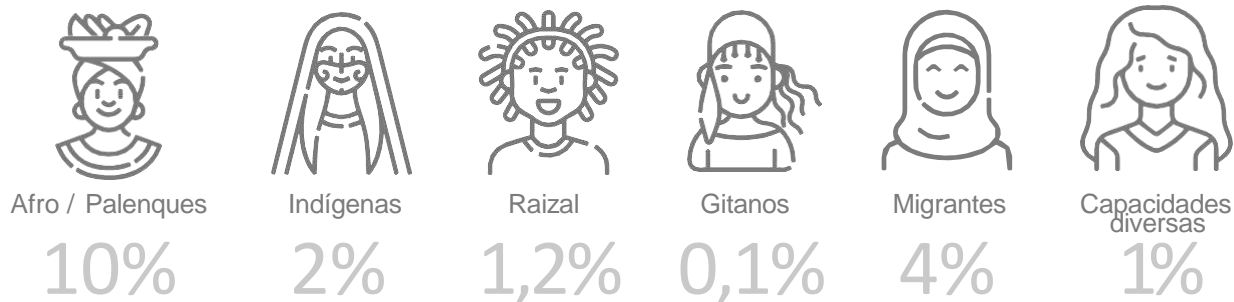
LGBTIQ+

5%

Menores de 40 AÑOS

79%

PERTENECEN A UN GRUPO ÉTNICO:



EN LOS DIFERENTES NIVELES CORPORATIVOS



Nivel	Hombre (%)	Mujer (%)	Función
2º nivel	42%	58%	DIRECCIÓN
3º nivel	51%	49%	JEFATURA
4º nivel	50%	50%	COORDINACIÓN
5º nivel	56%	44%	ESPECIALISTAS
6º nivel	39%	61%	ANALISTAS
7º nivel	46%	54%	OPERATIVO AUXILIAR
PERSONAL SUBCONTRATADO	54%	46%	

OTROS DATOS IMPORTANTES DURANTE ESTA GESTIÓN:



POTENCIALES A POSTULACIÓN SUBSIDIO DE VIVIENDA

70%



VEN POSIBILIDADES DE CRECER EN LA EMPRESA

92%

Consideran que la empresa, por medio de su producto, servicio o procesos, genera valor en la sociedad

91%

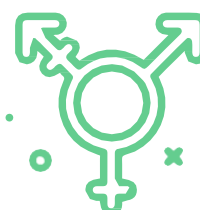
Consideran que la organización es incluyente

83%



SIENTEN QUE SU TRABAJO ES RECONOCIDO

92%



CAPACITACIÓN EN TEMAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

76%

Donde se promueve:

- La participación y liderazgo del comité de género de Amagá.
- Taller de Violencias de género. En alianza con la Secretaría de las mujeres de la Gobernación de Antioquia.
- Articulación con la dirección de desarrollo social en la construcción de la Política Pública de Mujeres del municipio.
- Lideramos el proyecto público/privado de emprendimiento femenino en marroquinería 2023.
- Programa de robótica para niñas Girls Powered en alianza con la I. E Alejandro Toro.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL PARA JÓVENES

Este programa tiene como objetivo realizar una orientación socio ocupacional dirigida a jóvenes recién egresados, promoviendo proyectos de vida formativos y laborales acordes al contexto familiar, social, económico y cultural del territorio.

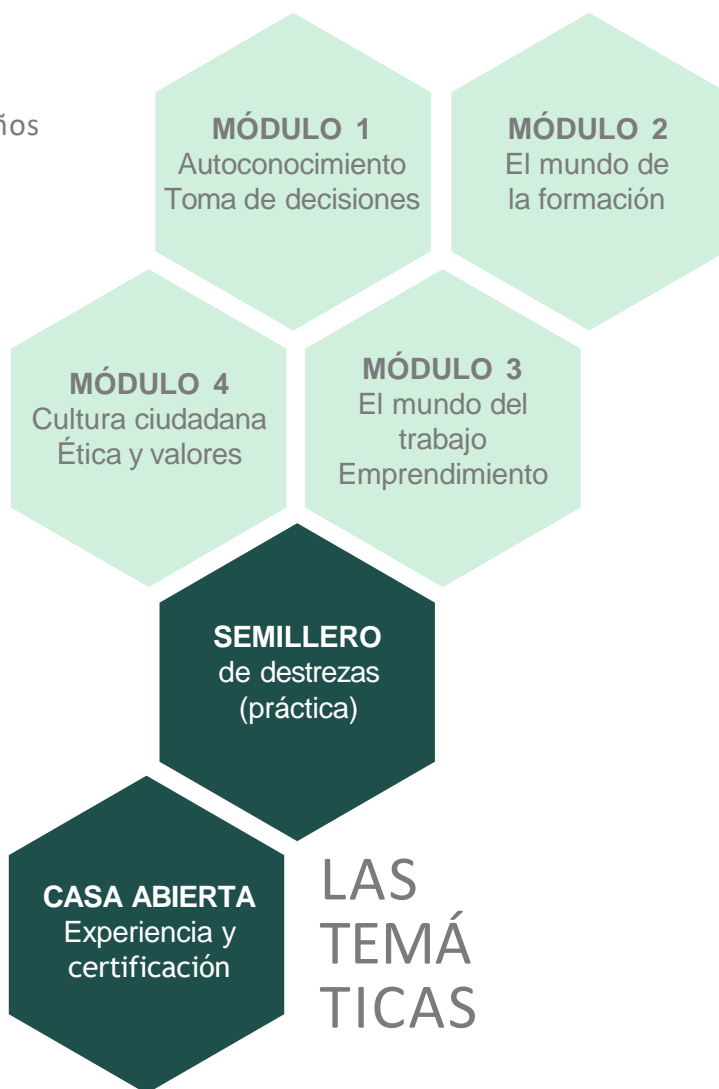
ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL

25 JÓVENES participaron | entre los 18 y 25 años

6 TALLERES realizados | De 3 horas de duración

ALIANZA

PÚBLICO /PRIVADA
Secretaría de educación,
CMJ, Fundación Sanimax.





DESARROLLO DE
PROVEEDORES

(3-3) El acompañamiento a nuestra cadena de abastecimiento es primordial, en cada oportunidad brindamos las opciones y oportunidades de acercamiento, retroalimentación e interacción, transmitiendo el mensaje de direccionamiento de nuestra estrategia y el papel que cumplen nuestros proveedores en alcanzar esas metas y objetivos.

(308-1) **Por esto desde el área de gestión ambiental y sostenibilidad, aplicamos unos criterios de participación en la organización:**

Plan de manejo adecuado de sus residuos sólidos

Plan de saneamiento básico

Cumplimiento en la normativa asociada a emisiones o vertimientos (en sus actividades)

Compromiso social

Que cumplen las veces de guía y/o lineamientos cercanos a nuestras políticas, compromiso y corresponsabilidad con nuestros colaboradores, el ambiente y la sociedad.

Para el 2023 se plantea mejorar una herramienta que hoy nos brinda la posibilidad de aplicar durante las visitas de acompañamiento a nuestros proveedores: un check list que detalla varios componentes, pero esta vez con un puntaje asociado a cada eje y/o actividad; esto con el fin de activar y elevar planes de acción que nos lleven a unos estándares diferenciadores en los diversos temas planteados y hacer de nuestra proveeduría un pilar en el desarrollo de actividades, iniciativas y proyectos de compañía.

Cuatro de nuestros proveedores pareto de operaciones, tuvieron un acompañamiento en sus procesos, visitamos sus instalaciones e intercambiamos información de valor para el fortalecimiento no solo comercial, sino técnico y humano.





INVERSIÓN
SOCIAL

(3-3) En este modelo se enmarcan las acciones de Responsabilidad Social Corporativa y valor compartido con la sociedad; teniendo en cuenta la iniciativa de sostenibilidad de impulsar acciones socio-ambientales que mejoren las condiciones de vida de nuestros grupos de interés.

Se desarrollaron las acciones enmarcadas en los tres ejes principales que direccionan el relacionamiento con la comunidad.



CIFRAS



CUMPLIMIENTO
CRONOGRAMA
DE ACTIVIDADES

100%



COLABORADORES
CAPACITADOS
X MES EN TEMAS
AMBIENTALES

396

Personas del municipio de Amagá han participado en las actividades del cronograma de impacto social

1000

Entregado en
DONACIONES
a la comunidad

+5M



INSTITUCIONES EDU.
BENEFICIADAS CON EL
PROGRAMA PRAES

4



VISITANTES
EXTERNOS,
COMUNIDAD
AL PROGRAMA

300

Programa de fortalecimiento a los proyectos ambientales escolares **PRAES**

Educación ambiental (413-1)

Objetivo

Generar conciencia ambiental en los estudiantes que participan de los PRAES, a través de la formación y las acciones ambientales generadas en el programa.

En lo transcurrido del año 2022 se fortalecieron, a través de diferentes acciones los proyectos ambientales escolares de tres instituciones educativas del municipio de Amagá.

Con dichas instituciones llevamos a cabo talleres formativos en los siguientes temas:

Gestión de
residuos

Bio-
diversidad

Polini-
zadores

Huerta
escolar

De esta interacción en las I.E hemos obtenido una buena percepción en los planteles con la comunidad educativa en general, con la Secretaría de Educación y con la mesa ambiental; los cuales perciben positivamente el alcance de las actividades:

3 hoteles de abejas instalados, participación Feria de la Ciencia y el Conocimiento, Entrega de compostera Camilocé, Campaña de gestión de residuos I.E Normal Superior y Camilocé, Foro de educación ambiental.



CASA ABIERTA

CUEROS
AMAGÁ
VELEZ



Durante el primer semestre recibimos en la planta de cueros Amagá diferentes grupos de personas de la comunidad como: estudiantes de diferentes universidades como SENA, UNAD, Politécnico Jaime Isaza Cadavid, ESUMER, y visitas de otros grupos a nivel nacional y regional entre otros.

En julio contamos con la visita del Comité Municipal de Equidad de Género: 25 mujeres líderes de diferentes programas conocieron los procesos en general. En esta el énfasis fue *el rol de la mujer en las labores de la planta.*



En alianza con la *Secretaría de Educación Casa Abierta para jóvenes* para los estudiantes del grado once de las instituciones educativas del municipio.

Durante los meses de septiembre y octubre seis grupos de tres instituciones educativas para un total de cuatro grupos, quienes tuvieron la oportunidad de conocer los procesos que se llevan al interior de nuestra planta, la política de sostenibilidad y el plan de acción social que la empresa tiene con la comunidad Amagaseña.

Estas visitas dirigidas a instituciones educativas tienen un énfasis en orientación socio ocupacional y empleabilidad (es de anotar que en estos espacios se viene haciendo la difusión de la línea de transparencia para PQ).



Actividades de impacto social

Participación en eventos de comunidad Divulgación del Plan de Acción Ambiental y Social

Feria del empleo y la educación:

Evento organizado por la Secretaría de Educación de Amagá, en este espacio fuimos invitados (Cueros Vélez) al foro de orientación vocacional en donde participó la comunidad educativa en general del municipio. Adicionalmente nos hicimos presentes con un stand informativo, donde se divulgaron los programas y proyectos sociales que se vienen adelantando en el municipio.

Feria del conocimiento, la innovación y la tecnología

En octubre nos vinculamos a un espacio para que la comunidad en general participara de una exposición de proyectos tecnológicos y de innovación que se adelantan. Estuvimos presentes con un stand, donde compartimos información sobre los proyectos de tecnología de la empresa como realidad virtual, personalización láser del cuero y socialización de la estrategia de sostenibilidad.

Adicionalmente atendimos diferentes inquietudes de la comunidad respecto al manejo de olores ofensivos.



Navidad en comunidad

En alianza con la dirección de Desarrollo Social del municipio de Amagá, entregamos más de 150 regalos a los niños de programas de protección social, en dos jornadas, una en el la cabecera municipal y otra en la vereda Pueblito de los Sánchez. Las familias pudieron disfrutar de una novena en comunidad, la entrega de regalos para los niños y niñas, un compartir de un refrigerio navideño, música y recreación.

Esta acción fue el cierre del año de los programas de impacto social en el municipio.



Logros representativos

1 Hemos sostenido una relación en armonía con la comunidad del municipio de Amagá; en consecuencia a la participación constante y activa en diferentes espacios que se consideran estratégicos para el desarrollo de las actividades de impacto social y ambiental.

2 Tenemos a la fecha alianzas con la Administración Municipal a través de las secretarías de Educación, Medio Ambiente y Desarrollo Social. Participamos activamente en las agendas programadas por la Mesa Ambiental y el Comité de Equidad de Género. Y en pro del desarrollo de las actividades, hemos articulado gestiones con El hogar Juvenil Campesino y Minero, Corantioquia y Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia.

3 Durante el año no recibimos ninguna PQRS formal por parte de la comunidad, no obstante venimos haciendo seguimiento a las manifestaciones de inconformidad que se presentan en la línea de Whatsapp de la mesa ambiental.

4 Adicionalmente continuamos sosteniendo el diálogo transparente con la autoridad ambiental, el Concejo Municipal y los demás actores sociales implicados en este tema.

5 A partir de octubre iniciamos por medio de Pro Sur, la aplicación de un protocolo ambiental que servirá como estudio de percepción y línea base de la proyección 2023 .



ACCIÓN

CLIMÁTICA

(3-3) El 2022 representó una hoja de ruta importante para nuestros proyectos, iniciativas y miras hacia las diferentes acciones climáticas, proponiéndonos y retándonos a revisar al detalle cada uno de los procesos que se dan en la operación de la compañía, con el fin de ir ajustando un poco la información que cada área en su día a día ejecuta, buscando minimizar afectaciones importantes que se puedan dar al ambiente y/o efectos adversos en la sociedad en general. A través de campañas, compromisos y nuevos propósitos para apuntar a un desarrollo más sostenible.

ENERGÍA

(302-1) Consumo de energía

ZONA	Consumo de energía (Kwh)	Consumo de energía renovable	Variación con respecto al 2021
Sede Medellín	3.931.529	7426	12%
Sede Amagá	4.324.521		4%

AÑO	Planta de producción	Dominio de origen	Fuente de energía	Número de certificados/MWh equivalentes
2019	PORCE III	COLOMBIA	Hidráulica	6617
2020	PORCE III	COLOMBIA	Hidráulica	5794
2021	TASAJERA	COLOMBIA	Hidráulica	6969
2022	PORCE III	COLOMBIA	Hidráulica	7426

EMISIONES

(3-3) El compromiso por el ambiente traza en el futuro una línea importante y cada vez más, con el objetivo de hacer de nuestras actividades procesos sostenibles, propendiendo en minimizar efectos adversos sobre el entorno y donde se encuentran las áreas de influencia. Para este año la medición en alcance 1 y 2 la tuvimos en las sedes Medellín y Amagá, cuantificando nuestras fuentes bajo el GHG Protocol.

El resultado de este inventario nos brinda una oportunidad de revisar al detalle y proyectarnos en establecer una estrategia, que permita recopilar las acciones sugeridas, tomándolas como un norte para dirigir las actividades y planes de acción a corto, mediano y largo plazo.

Destacamos el interés de los grupos de trabajo, quien con su dedicación han hecho de este programa, una opción para reflexionar el hoy y ver esa co-responsabilidad con el día/día y por ende las consecuencias que pueden irse desencadenando hacia un futuro.

Por otra parte, contamos con el apoyo de procesos ofimáticos verificados, que permiten tener trazabilidad de la información e integración de los procesos.

(305 – 1) (305 – 2) Nuestras emisiones directas GEI (alcance 1):

Las diferentes áreas que tienen injerencia en la administración de las fuentes declaradas; recopilan anualmente datos, facturas, consumos y desarrollo de actividades, siendo estos un insumo vital para tener al detalle la información que posteriormente se consignaría en las herramientas de cálculo.

SEDE	Emisiones tCO2e	Años	
		2021	2022
MEDELLÍN	Directas (alcance 1)	42,95	133,39
	Indirectas (alcance 2)	356,02	440,33
	EMISIONES TOTALES	398,97	573,72

SEDE	Emisiones tCO2e	Años	
		2021	2022
AMAGÁ	Directas (alcance 1)		2.880,72
	Indirectas (alcance 2)		484,35
	EMISIONES TOTALES	0	3.365,07

Las emisiones en el año base se contemplaron de la siguiente manera:

ALCANCE 1

Emisiones directas

- ✓ Fuentes móviles - combustibles líquidos
- ✓ Fuentes fijas - combustibles sólidos
- ✓ Fuentes móviles - gaseosos
- ✓ Tratamiento de agua residual
- ✓ Extintores
- ✓ Aires acondicionados

Emisiones indirectas

- ✓ Consumo de energía eléctrica

La energía consumida para las sedes de Medellín y Amagá fue certificada como *Energía Verde* por I-REC, por medio de sus centrales de generación hidráulica.

Para la sede Amagá, se define el 2022 como año base, 2018-2019-2020 serán entendidos como un ejercicio de levantamiento de información, sin embargo la empresa se encuentra en proceso de seguir perfeccionando la gestión de información.

Tenemos planteado llevar a cabo medidas de reducción, compensación y mitigación, que permitan apuntarle a tener procesos más amigables con el ambiente y cada vez más responsables con la sociedad.

AGUA

(3-3) El recurso del agua toma importancia en nuestras actividades e interacciones de nuestros procesos año a año, fortaleciendo su cuidado, dando paso al desarrollo de estrategias que permitan tener una interacción equilibrada con el ambiente.

En nuestras sedes, contamos con mecanismos de ahorro de agua, favoreciendo y regulando su uso racional.

Además, en la sede de Amagá tenemos plantas de tratamiento que contribuyen en su cuidado y cumplimiento de la normatividad ambiental vigente de nuestro país.

303-5 Consumo de agua

SEDE	Consumo de agua megalitros	Variación con respecto al 2021
Sede Medellín	7.846	-35%
Sede Amagá	119.642	44%

BIODIVERSIDAD

(3-3) La abeja como especie protegida de la organización, ha logrado alcanzar una interiorización en nuestros colaboradores que cada vez más se identifican y hacen de su cuidado, valor e importancia.

Su presencia ya hace parte de nuestras colecciones, accesorios y actividades cotidianas.

(304-3) Hábitats protegidos o restaurados

Por lo anterior hemos ido aumentando su protección a **22 colmenas** en nuestro santuario, facilitando su interacción con el hábitat y aportando a las dinámicas del ecosistema de la zona.

Durante abril firmamos en compañía de las autoridades ambientales (Corantioquia y Área Metropolitana), **un compromiso público de cuidado y preservación de las abejas.**

En diciembre instalamos un puente de acceso a nuestro santuario de abejas, haciendo aprovechamiento de residuos de la planta en su composición de materiales.



32.000

bolsas plásticas de un solo uso que equivalen a 1.600 kg de plástico



78 kg

de residuo cuero wet blue, proveniente de la rebajadora

Es por lo anterior que, el Área Metropolitana nos comparte la experiencia de visitar los refugios de abejas que se tienen en el parque de la conservación, anteriormente zoológico Santafé.



ECONOMÍA
CIRCULAR

(3-3) Debido a que el producto terminado depende en su 100% del uso de diferentes tipos de materiales, las actividades de uso y validación de materiales para el desarrollo de muestras se realizan en las siguientes áreas: diseño, ingeniería de producto, ingeniería de materiales, I+D+i y compras.

Composición, costos, proveeduría, oferta, calidad

El área de compras gestiona la obtención de materia prima por tipo de material. Por otra parte, los equipos de diseño, I+D+i e ingeniería de materiales investigan y desarrollan nuevos materiales para uso en PT, también realizan proyectos e iniciativas. Adicionalmente, se participa en ferias nacionales e internacionales.

El propósito es tener un amplio portafolio de materiales sostenibles, tecnológicos, innovadores, funcionales que se vean reflejados en productos que imponga el mundo de la moda bajo las tendencias a nivel global. El uso de algunos materiales depende de las políticas establecidas según el precio de venta al público del producto terminado.

Hemos definido actividades y compromisos con las áreas de intervención, entre estos se encuentra que todo material debe llegar con su respectiva *ficha técnica* por parte de compras.

Definimos objetivos, entre ellos diseñar productos con materiales que cumplan con las características técnicas y de calidad. Se busca respaldo de calidad con certificaciones por parte de los proveedores.

Por parte de ingeniería de materiales tenemos establecido un procedimiento para la validación de calidad de los materiales utilizados por diseño en los productos de la colección (pruebas de laboratorio y pruebas funcionales). Adicionalmente, están definidos los requisitos mínimos que deben cumplir los materiales y el producto terminado por parte de la proveeduría.

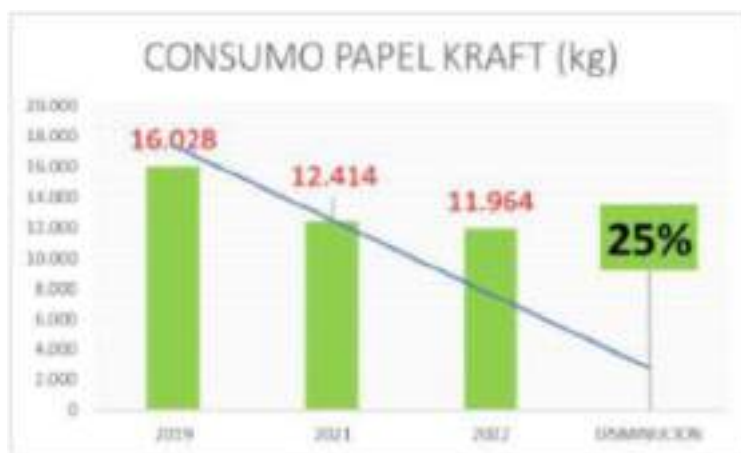
Materiales

El material de empaque también es importante teniendo en cuenta que forma parte de esa etapa final de nuestros productos, contribuyendo a que el producto se preserve más y su durabilidad esté por más tiempo.

(301-2) (301-3)

Material comprado en unidades	Material recuperado en unidades	Porcentaje de material aprovechado
Cajas # 5 – 41.934	695	7,17%
Cajas # 3 – 131.982	3.797	2,88%
Cajas # 2 y 1– 78.874	3.981	8,39%

De esta manera reincorporamos este material a nuestras actividades logísticas. También desde el área de Ingeniería, hemos logrado reducir un **25%** el consumo de *papel kraft* en las plantas de producción, especialmente la de bolsos.



Estos son algunos datos de la recuperación de remanentes del proceso del cuero, que fueron usados como insumos de empaques y etiquetas.

INSUMO	Recuperación	UM	Material recuperado
Etiqueta	8.180	KG	Ripio WET BLUE
Protector	25.600	KG	Ripio WET BLUE
Banda perfumes	22.048	DM2	Cuero retal
Banda vela	399	DM2	Cuero retal
Cluth cuidados del cuero	150.846	DM2	Cuero inventario
Cluth lafourie	20.600	DM2	Cuero inventario
Cluth kit wonder balsam	25.817	DM2	Cuero inventario

RESUMEN 2022

MATERIAL RECUPERADO	CANTIDAD	UM
Ripio WET BLUE	33.780	KG
Cuero retal	22.447	DM2
Cuero inventario	197.263	DM2

Experiencia artesanal en tiendas



(Máquina láser - Pigmentación - Restauración)

AQUÍ COMIENZA

El proceso de nuestro servicio comienza en tienda, donde nuestro personal, con experiencia, te guía por todo el proceso de restauración de tu producto. Desde el diagnóstico de estado de tu producto, hasta el momento de entrega de tu producto restaurado.

ANTES **DESPUES**



Trae tu producto preferido.



Nuestros artesanos expertos lo restauran.



Le daremos una nueva vida.

Cómo aplica

Bolsos, morrales en cuero, zapatos y chaquetas de la marca Vélez que tengan 70% cuero y 30% en otros materiales. Se realiza un mantenimiento básico TIPO A.

En cada una de las tiendas se da al detalle que cubre, garantía, términos y condiciones, entre otros datos importantes.

MANTENIMIENTO

TIPO A

Limpieza exterior, desinfección, revivir el color y proteger el color original.

TIPO B

Limpieza exterior y restauración de acabado original.

TIPO C+

Limpieza exterior, resanar y restauración de acabado original.

Bogotá

- Calima NQS
- Unicentro

Bucaramanga

- Cacique

Barranquilla

- Viva

Cali

- Chipichape
- Jardín plaza

Montería

- Alamedas

Cartagena

- Santo Domingo

RESIDUOS

(3-3) Nuestra gestión ambiental se asocia y apunta cada vez a llevar de manera responsable el tema de los residuos generados en nuestra compañía; es por esto que, por medio de diversas estrategias, indicadores y actividades, le apuntamos a su eficiencia, reincorporación, aprovechamiento y disposición final de manera responsable cumpliendo con la normatividad vigente para nuestro país.

Destacamos los diferentes convenios que tenemos con aliados, quienes contribuyen de manera positiva a los temas de circularidad y aprovechamiento de materiales cuyo fin es el resultado de materias primas para otras industrias.

(306-2) Recuperación de espumas

Desde el año 2021 recuperamos el retal de espuma que queda del proceso de corte de plantillas, estas son entregadas a empresas que toman estos insumos como materia prima para sus actividades. **En el 2022 logramos recuperar 7.168 Ton.** También desde el 2020 tenemos una alianza con otros aliados que recuperan los tubos de hilos **378, 7 Ton.**

(306-3) (306-4) (306-5) Gestión de residuos sólidos en Toneladas

SEDE MEDELLÍN

Tipo de residuo	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	TOTAL
Reciclables	0,4242		0,4242
Ordinarios	0,5980		0,5980
Peligrosos		0,0191	0,0191
TOTAL DE RESIDUOS			1,0413

SEDE AMAGÁ

Tipo de residuo	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	TOTAL
Reciclables	24,714		24,714
Ordinarios	252,01		252,01
Peligrosos		223,553	223,553
TOTAL DE RESIDUOS			500,277



INNOVACIÓN

PROYECTOS 2022

En el 2022, creamos el área de *Planeación Estratégica* que tiene como propósito:

Impulsar el plan de transformación de la organización a través de la gestión informada de iniciativas, proyectos y objetivos resultantes de la estrategia corporativa.

La relación entre planeación estratégica y proyectos se explica en la siguiente gráfica:



Dado lo anterior, Planeación Estratégica debe entregar conocimiento y herramientas para dar visibilidad de los recursos y capacidades requeridas en las iniciativas de la organización, encaminadas al logro del propósito y aspiración estratégica de Cueros Vélez.

Con esta implementación, obtuvimos los siguientes beneficios organizacionales:



Facilitar la priorización para la implementación de proyectos.



Informar sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.



Informar sobre las capacidades asignadas en los proyectos de la organización.



Dar visibilidad a las inversiones y proyectos estratégicos.



Dar visibilidad a los factores de éxito de los proyectos.



Proponer, construir y homologar herramientas para la gestión de proyectos.

Nuestra organización de manera permanente está monitoreando y velando por el correcto avance de sus proyectos en alineación con las normas comerciales, de medio ambiente y sociales, producto de su compromiso con el crecimiento de manera sostenible.

En coherencia, cada vez que iniciamos un proyecto, durante el kickoff socializamos e informamos a toda la organización, el alcance, el objetivo y los públicos impactados para alinearnos en los hitos, los beneficios y los riesgos asociados.

El levantamiento de riesgos incluyó la calificación por parte del equipo de proyecto en donde se calificó cada uno de los riesgos en función de la probabilidad y el impacto. Los riesgos que se consideraron significativos se cuantificaron en términos de costo y / o tiempo para determinar formas eficientes de abordarlos. Levantar los riesgos, garantiza que se establezca el alcance completo del proyecto.

Durante el 2022, iniciamos la gestión del portafolio de proyectos, resultado del ejercicio de priorización y pertinencia estratégica de cada uno de ellos. En la calificación, prevalecieron las inversiones que mayor impacto tuvieron sobre la estrategia corporativa.

Como resultado, obtuvimos no solo proyectos, sino inversiones que merecían tener acompañamiento y control en su ejecución (ver listado**).

Tabla de estado de avance de proyectos a diciembre 2022

ESTADO DE AVANCE PROYECTOS, INICIATIVAS Y ADQUISICIONES 2021 - 2022

Nombre del proyecto	Gerencia	Estado	% Avance Total proyecto
Renovación de plataforma SAP	Transformación Digital	En cierre	100 %
Magneto - Portal de reclutamiento y atracción Cuernavaca Vélez	Gestión Humana	En cierre	98 %
Implementación Y2 - Perú	Comercial	En cierre	90 %
Centro Integrado de Químicos, Tintas e Hilos	Mercadeo	En ejecución	88 %
Compra máquina Laser	Producción	En ejecución	86 %
Amagá en Línea	Producción	En ejecución	85 %
Operación Estados Unidos	Mercadeo	En ejecución	79 %
Operación Chile	Comercial	En ejecución	75 %
Merchandise Planning	Cadena de abastecimiento	En ejecución	68 %
Gestión de la omnicanalidad Transaccionalidad Y2 - SAP - Vtex	Mercadeo	En ejecución	61 %
Sitio Global: Estandarización de experiencia digital Fase I	Mercadeo	En ejecución	57 %
Integrador: E-Commerce Internacional	G. Mercadeo	En ejecución	54 %
Mejora de la Competencia técnica del Laboratorio adaptado a la necesidad de la marca	Cadena de abastecimiento	En ejecución	37 %
Canales de venta, servicio y relacionamiento digital	Mercadeo	En ejecución	36 %
Emisión documentos de facturación electrónica tiendas. E-commerce, Whatsapp y créditos Colombia	Financiera y Administrativa	En ejecución	33 %
Software integral de gestión humana - SuccessFactors	Gestión Humana	En ejecución	29 %
Infraestructura sede Guayabal Fase I	Gerencia General	En ejecución	0 %
Redefinir modelo de devoluciones y garantías para disminuir la fricción con el cliente cuando falla el producto	Cadena de abastecimiento	En ejecución	0 %

Renovación de plataforma SAP

Terminamos la migración de todos los servicios de la plataforma SAP a una nueva infraestructura actualizada y de última generación, lo que permite mantener el funcionamiento óptimo, aumentar la agilidad del sistema, mejorar el rendimiento, ofrecer mayor estabilidad a la operación, mitigar la obsolescencia y aumentar la flexibilidad de los servicios prestados.

Los servicios que soporta son ERP y BW, es decir procesos críticos y del core corporativos. Esta actualización impacta a los usuarios que usan la plataforma a nivel nacional e internacional.

Al final del 2022, finalizamos con 3 proyectos cerrados y 15 proyectos en estado de ejecución.

A los proyectos que cerraron, aplicamos la metodología de lecciones aprendidas porque queremos capitalizar el conocimiento adquirido a través de experiencias, exitosas o no, en el proceso de realización de un proyecto o proceso, con el fin de mejorar ejecuciones futuras.



Con el ánimo de consolidar y centralizar el conocimiento de cada proyecto, tenemos en la plataforma digital de la compañía, un módulo destinado para las lecciones aprendidas para que cualquier colaborador de la empresa pueda consultar o si fue parte del equipo del proyecto, documentar los aprendizajes tanto de proyectos como de procesos.

¿Cómo se consolidan las lecciones aprendidas en Cueros Vélez?

CUEROS VELEZ V.E.I.C.S. - PIEDRO

METODOLOGÍA DE **LECCIONES APRENDIDAS** >>

TIPO

Proyecto Proceso

Continuar

Buscar lecciones aprendidas Ver todas las lecciones

ÍNDICE GRI 2022

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA U OMISIÓN	ODS
Contenidos generales			
1. Perfil de la organización	2-1 Detalles organizativos		
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.	A la fecha no contamos con ninguna entidad en nuestros estados financieros de Cueros Vélez S.A.S son individuales, no poseemos acciones o participación en ninguna otra entidad. No se posee acciones o participación en ninguna otra entidad.	
	2-3 Período de notificación (objeto del informe), frecuencia y punto de contacto		
	2-4 Reformulación de información (actualización de la información)		
2. Actividades	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
3. Gobernanza	2-9 Estructura y composición de la gobernanza		16
4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		
	2-23 Compromisos de política		16
	2-24 Integración de compromisos políticos		16
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes		16
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos		
	2-28 Asociaciones de miembros		17
5. Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas		16
6. Materialidad	3-1 Proceso para determinar temas materiales		
	3-2 Lista de temas materiales		
Valor económico			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
201 -Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		
Clientes			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
418 - Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente		
Talento humano			
	2-7 Empleados		
	2-8 Trabajadores que no son empleados		
401 - Empleo 2016			8
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados		
402 - Relaciones laborales/ empresariales 2016			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	402-1 Plazos mínimos de notificación de cambios operativos		8
403 - Seguridad y salud en el trabajo 2016			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		

ÍNDICE GRI 2022

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA U OMISIÓN	ODS
Gestión de temas materiales	403-3 Servicios de salud ocupacional		
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo		
	403-5 Formación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales		
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo		3
	403-10 Mala salud relacionada con el trabajo		3
410 - p racticas de seguridad 2016			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		
Diversidad e inclusión			
405 - Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			1y 5
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Desarrollo de proveedores			
3 08 - Evaluacion ambiental de proveedores 2016			8
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios ambientales		
Inversión social			
413 - comunidades locales			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		11,13y15
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		
Acción climática			
302 energia 2016			7 y 8
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	302-1 Consumo de energía dentro de la org.		
3 03 - Agua y efluentes 2018			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	303-5 Consumo de agua		
4 - biodiversidad 2016			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		
Economía circular			
301 - materiales 2016			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		13
	301-2 Insumos reciclados utilizados		
	301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje		
3 06 - Desperdiciar (efluentes y residuos) 2016			
Gestión de temas materiales	3-3 Manejo de temas materiales		
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos		
	306-3 Residuos generados		
	306-4 Residuos desviados de disposición		
	306-5 Residuos dirigidos a disposición		

CUEROS
1986 **VELEZ**

VÉLEZ · NAPPA