

Reporte de  
Gestión

**BIC** 2025

# CONTENIDO

## 01 Acerca de este Informe

Pág. 04

## 02 Carta del Gerente

Pág. 05

## 03 Principales Cifras 2025

Pág. 07

## 04 Acerca de Carvajal Espacios

Pág. 08

## Estrategia de Sostenibilidad

Pág. 10

# 05

### 5.1 Estrategia Pág. 10

### 5.2 Análisis de Materialidad Pág. 11

### 5.3 Nuestros Grupos de Interés Pág. 16

## Tabla Gri

---

Pág. 54

08

## Actas y Firmas de Aprobación

---

Pág. 53

07

## Actividades Bic

---

Pág. 17

06

### 6.1 Modelo De Negocio

Pág. 17

### 6.2 Gobierno Corporativo

Pág. 23

### 6.3 Prácticas Laborales

Pág. 34

### 6.4 Prácticas Ambientales

Pág. 45

### 6.5 Prácticas con la Comunidad

Pág. 50

# 01

## ACERCA DE ESTE INFORME

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

Para cualquier  
consulta o  
información  
adicional los  
interesados  
pueden  
contactarse  
al correo  
electrónico:

[Jonny.Perez@carvajal.com](mailto:Jonny.Perez@carvajal.com)

### (2-3) En Carvajal Espacios S.A.S. BIC presentamos nuestro quinto informe BIC comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2025.

De acuerdo con lo establecido por la Resolución 200-004394 del 18 de octubre de 2018 expedida por la Superintendencia de Sociedades de Colombia, la compañía presenta su información utilizando los Estándares Global Reporting Initiative (GRI), versión actualizada 2021, en su opción “referenciado”. GRI es la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (Global Reporting Initiative), un organismo normativo independiente con el mandato de desarrollar directrices para la elaboración de informes de sostenibilidad. Los estándares GRI son un marco para la elaboración de informes de sostenibilidad que abarca los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) de la

huella de una organización.

(2-2) Este informe da cuenta de forma cuantitativa y cualitativa de los principales hitos de nuestra gestión, incluyendo impactos positivos y negativos y la forma como agregamos valor a la sociedad. Además, abarca todas las actividades operativas y prácticas comerciales internas de Carvajal Espacios BIC S.A.S. (Colombia) y la Organización Carvajal. Esto incluye nuestras políticas, procesos internos y cualquier iniciativa específica relacionada con la sostenibilidad implementada directamente por la empresa. En esta memoria se encuentra nuestra gestión sobre las 5 dimensiones BIC:

- Modelo de negocio

- Gobierno corporativo

- Prácticas laborales

- Prácticas ambientales

- Prácticas con la comunidad

*Cada capítulo contiene información sobre la gestión, los resultados y las metas de acuerdo con el estándar, lo cual se identifica mediante el código respectivo para cada indicador.*

(2-3; 2-5; 2-14) Este reporte ha sido formalmente revisado y aprobado por la asamblea general de accionistas de la sociedad y es publicado anualmente.

Por último, este informe no cuenta con un proceso de verificación externa; sin embargo, nuestro holding empresarial si realiza este ejercicio y se validan los datos de todas sus filiales, incluyendo la de Carvajal Espacios BIC SAS.

# 02 CARTA DEL GERENTE

GRI: 2-22

**(2-22) Es un verdadero placer compartirles nuestro informe anual de sostenibilidad.**



En Carvajal Espacios tenemos amplia conciencia acerca del papel que tenemos como dinamizadores del tejido empresarial, social y de sostenibilidad. **Trabajamos arduamente no solo en lograr nuestros objetivos financieros y de rentabilidad, sino también en ser gestores de bienestar y de desarrollo sostenible.**

En el año 2025 el sector de la industria al cual pertenecemos fue testigo de algunas dinámicas y tendencias de mercado que nos obligan a seguir trabajando en la mejora de nuestros procesos, productos y servicios. Para mencionar solo algunas, hoy el sector salud demanda producto mobiliario de mayor resistencia. Los centros educativos desean tener ambientes de estudio que permitan unos procesos pedagógicos más dinámicos y versátiles (modularidad y flexibilidad son mandatorios). En cuanto a las oficinas, el modelo de trabajo híbrido es un esquema adoptado por el 55% de las empresas, convirtiendo el mobiliario en un elemento de retención del talento donde la ergonomía y el bienestar son un deber ser.

En nuestra encuesta de Cultura & Engagement logramos un resultado de



# 81%

Paso ahora a mencionar algunos de nuestros más importantes logros de este año en materia de sostenibilidad. Inicio por los que reflejan nuestro valor: ser una organización de personas.

Otro aspecto muy importante en nuestra organización de personas es la equidad de género.

**El 25 % de nuestro equipo humano son mujeres, y del total de mujeres el 27 % ocupa cargos de liderazgo.**

Nuestro índice de accidentalidad ha tenido un resultado notable obteniendo una reducción del 67% comparado contra el año 2023.

Por segundo año consecutivo realizamos nuestra feria de emprendimiento contando con la participación de nuestros colaboradores y sus familias aportando así a la dinamización de sus economías domésticas.

En el aspecto ambiental, logramos mantener los niveles de eficiencia alcanzados el año anterior en la generación de residuos peligrosos (RESPEL), trabajando con nuestros equipos en la sensibilización, capacitación y monitoreo permanentes. En lo relacionado con el uso racional de la energía y comparado contra el año 2024, logramos una reducción del 51% en el uso de energía reactiva.

En línea con nuestro compromiso de aportar a la industria y comercio de la región, nos satisface mencionar que el 43% de nuestros proveedores de bienes y servicios son de origen local.

Para el año 2026 continuaremos como equipo trabajando con entusiasmo y con persistencia en

alcanzar los objetivos de sostenibilidad que nos hemos trazado.

Nos enfrentamos a tiempos desafiantes y de alta incertidumbre que requieren de toda nuestra resiliencia, nuestra adaptabilidad y nuestra determinación para aprovechar lo mejor de cada circunstancia. Bien vale la pena citar las palabras de Pedro Felipe Carvajal, nuestro presidente corporativo: "Cada barrera es, en realidad, una invitación a reinventarnos con mayor humildad, agilidad y buscando el mayor bien posible."

Agradecemos sinceramente a todos nuestros grupos de interés, clientes, usuarios finales, proveedores, colaboradores y a toda la comunidad por creer en nosotros y por su continuo apoyo en este reto. Juntos, estamos construyendo un futuro más resiliente y sostenible haciendo las cosas bien.

*Un fuerte abrazo.*



**Fabio Aragón Álvarez**  
Gerente General

# PRINCIPALES CIFRAS 2025



**43,66%**

de nuestros proveedores de bienes y servicios son de origen local.



El **25%**

de nuestro equipo humano son **mujeres**

El **27%**

del total de mujeres ocupa cargos de **liderazgo**.



**93 %**

de participación de nuestros colaboradores en Plan de Actividades y Capacitación en SST.



**493**  
horas de formación en el año.

**70,1%**

de nuestros colaboradores se beneficiaron de nuestras iniciativas de flexibilidad horaria.

Registramos una reducción del

**16,1%**

en la generación de residuos.

Registramos una reducción

**23,5%**

en el consumo de agua.

**146**

colaboradores

y **5**

**emprendimientos**

participaron en nuestra **feria de bienestar**

# 04

ACERCA DE

# CARVAJAL ESPACIOS

GRI: 2-1, 2-6

**(2-1; 2-6) Somos una empresa colombiana del Sector Inmobiliario de la Organización Carvajal, que cuenta con más de 60 años de trayectoria ofreciendo soluciones integrales de amoblamiento y espacios arquitectónicos para oficina y educación a través de la marca Mepal.**



Contamos con una planta de producción ubicada en Palmira (Valle del Cauca, Colombia) y con oficinas comerciales ubicadas en las principales ciudades del país, además de tener presencia en las ciudades de Quito y Guayaquil (Ecuador).

Nuestra propiedad está compuesta por recursos físicos, tecnológicos y humanos, enfocados en la producción y la innovación en el sector de la construcción y el diseño interior.

**Adicionalmente, contamos con activos intangibles, tales como patentes de derechos de autor sobre diseños innovadores de espacios, y otras creaciones intelectuales protegidas, que reflejan el valor añadido de la marca y sus productos.**

**(2-1)** Carvajal Espacios es una Sociedad por Acciones Simplificada (SAS), lo que implica que nuestra estructura corporativa está organizada bajo un régimen de responsabilidad limitada y con la posibilidad de contar con múltiples accionistas (legado familiar).

Como S.A.S, Carvajal Espacios tiene la capacidad de:

- 1.** Emitir acciones, facilitando la participación de inversionistas o socios.
- 2.** Establecer un modelo de gobernanza flexible, con decisiones tomadas por la junta directiva o los socios, según los estatutos de la empresa.
- 3.** Tener responsabilidad limitada, lo que significa que los accionistas no son responsables con su patrimonio personal por las deudas de la sociedad, más allá de su aporte de capital.

En Carvajal Espacios, nuestro compromiso como empresa BIC se materializa en modelo de negocio trasciende la generación de beneficios económicos. A través de nuestras operaciones, buscamos contribuir de manera positiva al desarrollo de la sociedad y el medio ambiente. Por ello, demostramos el cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación colombiana en materia de bienestar social y ambiental, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la ética empresarial. Nuestra forma jurídica nos permite:

Acceder a beneficios fiscales asociados a nuestro enfoque en la sostenibilidad y la inclusión social.

Establecer alianzas estratégicas con otras empresas o entidades, particularmente con aquellas que comparten la visión BIC.

Contar con una mayor flexibilidad para adaptarse a cambios en el mercado o la legislación.

## Nuestras certificaciones:

ISO 9001  
OEA IMPO/EXPO



## (2-6) Mercados en los que participamos:

### • Zona individual

Las zonas de trabajo individual son fundamentales para estimular el rendimiento laboral y la creatividad de los usuarios. El diseño más eficaz de oficina es la combinación de áreas de colaboración con espacios individuales para que los usuarios tengan la posibilidad de estar focalizados, realizar varias tareas a la vez y colaborar en diferentes momentos de su día.

### • Segmento Empresarial

### • Zona de colaboración

Las zonas de colaboración han trascendido para mejorar el trabajo en equipo, promover el bienestar y favorecer la socialización. Espacios abiertos y privados cubren la necesidad de los usuarios, de tener espacios que faciliten el trabajo en equipo y la concentración.

### • Segmento Empresarial y educación

### • Almacenamientos

Sus funcionalidades, configuraciones, combinaciones y personalización contribuyen al diseño del proyecto y al trabajo de los usuarios.

### • Segmento Empresarial

### • Educación

La educación va más allá de la relación alumno-maestro y los contenidos que se enseñan. También hacen parte importante las aulas de clases y, en general, todos los espacios escolares. Por ello, repensar el diseño de los espacios educativos resulta cada vez más relevante para responder a las necesidades de aprendizaje de los alumnos de hoy.

### • Segmento Educación

### • Sillas

Las sillas son el elemento esencial de un espacio porque más que ergonomía, las sillas son innovación, diseño, calidad y bienestar.

### • Segmento Empresarial, educación y salud

### • Zona social

La socialización hace parte de la naturaleza humana, de esta manera facilitar el intercambio casual de ideas e información en los espacios de trabajo es fundamental.

### • Segmento Empresarial, educación y salud

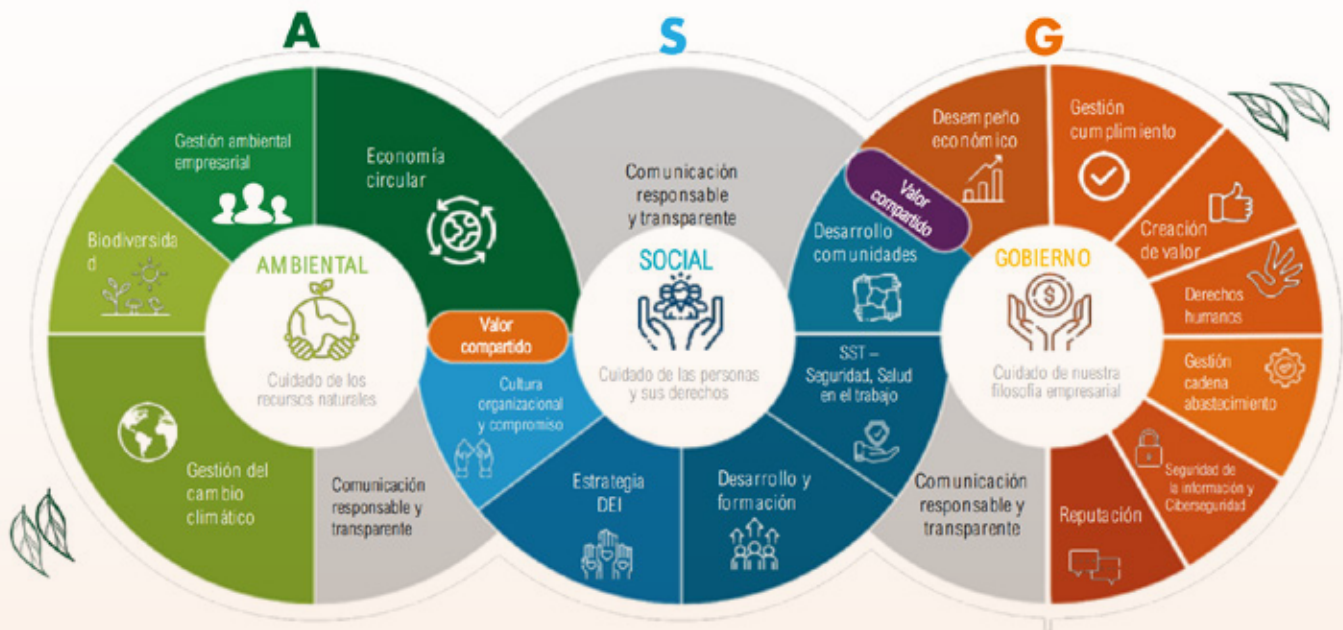
# 05

## ESTRATEGIA DE

# SOSTENIBILIDAD

### 5.1. Estrategia

En Carvajal alineamos nuestro propósito y nuestras acciones a través de la definición de la estrategia de sostenibilidad ASG (aspectos ambientales, sociales y de gobernanza), soportada en una política interna que diseñamos y que engloba asuntos relacionados con el fortalecimiento de nuestro actuar empresarial, la gestión responsable de nuestras operaciones, el desarrollo y cuidado de nuestros colaboradores y el fortalecimiento de relaciones responsables y sostenibles con nuestros grupos de interés.



## 5.2. 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 que deriva de la organización Carvajal S.A. desde donde se llevó a cabo un ejercicio que permitió contemplar los asuntos que influyen en el valor de la empresa como:

- **Riesgos y oportunidades (materialidad financiera).**
- **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:**

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, derivado de la operación, generamos hacia el entorno y la sociedad.

**Los pasos metodológicos que recorrimos fueron:**



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

## Marcos de referencia global y sectorial

1.

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.

## Ejecución de diálogo

2.

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

## Priorización y validación

3.

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 realizaron la validación para finalmente definir los temas que marcarán la hoja de ruta de la gestión de la Compañía.



Para finales del año 2023 e inicios de 2024 se realizó un proceso de actualización de la matriz de materialidad de Carvajal Corporativo de la mano de la firma consultora Anthesis Colombia donde 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, se realizaron espacios donde 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 diferentes riesgos y oportunidades asociados y relacionados a los temas materiales.

2.

### **Presentación de los riesgos y/u oportunidades:**

Posterior a la identificación de los riesgos y oportunidades, se presentaron ante los diferentes directivos de la Organización y se realizó la validación y retroalimentación, fortaleciendo la visión del negocio con una visual más integral del asunto material.

3.

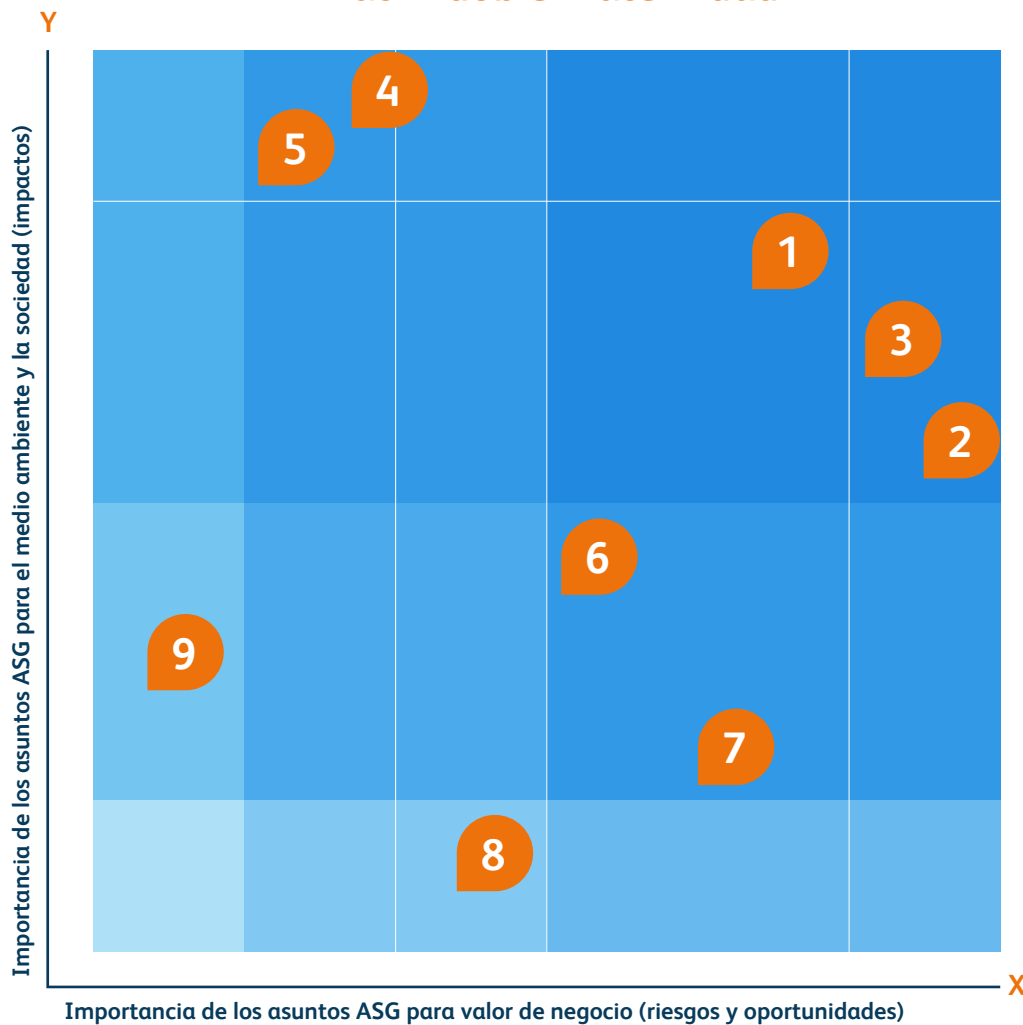
### **Calificación de los temas materiales:**

De manera individual los diferentes directivos realizaron la calificación y priorización de 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 siguientes asuntos materiales relevantes para la Organización Carvajal:**

### Matriz doble maternidad



#### Temas materiales

- Ciberseguridad y seguridad de la información
- Gestión ambiental empresarial + cambio climático
- Economía circular y empaques
- Cultura organizacional, compromiso, salud y seguridad
- Creación de valor, transformación e innovación
- Ética y cumplimiento
- Desarrollo de comunidades
- Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible
- Gobierno Corporativo

Estos son los asuntos materiales bajo los cuales desde Carvajal Espacios BIC S.A.S regimos nuestro foco de gestión en sostenibilidad, que nos permita contribuir a los objetivos organizacionales que se trazan desde nuestra holding empresarial.

En Carvajal Espacios SAS BIC, los compromisos en sostenibilidad están integrados como un eje transversal en las políticas y procesos de toma de decisiones. Esta alineación se logra mediante:

1.

### **Incorporación en el Marco Estratégico**

Las políticas de sostenibilidad, como las relacionadas con derechos humanos, gestión ambiental y diversidad, están interconectadas con las políticas de gestión humana, ética empresarial y calidad. Esto garantiza que cada decisión operativa o estratégica esté orientada hacia la generación de valor sostenible para los grupos de interés.

2.

### **Evaluación Integral en Toma de Decisiones**

Las decisiones clave, como la selección de proveedores o la implementación de proyectos, consideran criterios ambientales, sociales y económicos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por ejemplo, el programa de evaluación de proveedores estratégicos incorpora estos factores para mitigar riesgos y fomentar prácticas responsables en toda la cadena de suministro.

3.

### **Participación Multinivel**

La sostenibilidad está presente en todos los niveles de la organización, desde la dirección, que define metas a largo plazo, hasta los equipos operativos, que implementan las acciones concretas. Esto asegura que las políticas de sostenibilidad no solo sean normativas, sino que también guíen el comportamiento diario.



## 5.3. Nuestros grupos de interés

GRI: 2-29

(2-29) El propósito de participación con nuestros grupos de interés no es otro diferente a crear canales de comunicación y relacionamiento en doble sentido, transparentes, oportunos y responsables, que nos permitan impulsar nuestro propósito superior, a través de la cercanía, creando interacciones de valor y construcción conjunta.



**En la Organización, el propósito superior está inscrito en el ADN de sus colaboradores como un lineamiento de responsabilidad ética, de transparencia y calidad, con el fin común de impulsar el desarrollo económico y social haciendo las cosas bien.**

Este compromiso es el marco que impulsa y le da sustento al Modelo de Relacionamiento, al entender la necesidad de materializar con cada uno de los grupos de interés de la Compañía, ese impulso al desarrollo y la creación de valor para todos.

Nuestros grupos de interés son todos aquellos que pueden verse afectados como resultado de las actividades realizadas en nuestro negocio. Para su clasificación, se contrastó el nivel de dependencia frente al nivel de influencia que tienen con la Organización.

# 06 ACTIVIDADES BIC

## 6.1. Modelo de negocio

GRI: 2-6, 203-2, 204-1

### • Descripción / importancia del tema para la Organización:

La gestión responsable de la cadena de abastecimiento es un eje estratégico para la Organización, en la medida en que impacta directamente la continuidad operativa, el cumplimiento de los objetivos corporativos y la generación de valor a largo plazo. Los proveedores son aliados clave para el desarrollo del negocio y su desempeño incide de manera directa en la calidad, eficiencia, sostenibilidad y reputación de la Compañía.

Por esta razón, la Organización promueve relaciones de largo plazo

basadas en la confianza, la transparencia y el alineamiento con su propósito superior de impulsar el desarrollo económico y social mediante prácticas responsables. Este enfoque permite fortalecer una cadena de suministro estable y confiable, mitigar riesgos operativos, ambientales y sociales, y contribuir a la creación de valor compartido con los distintos grupos de interés, en coherencia con los principios de sostenibilidad y los lineamientos de Empresa BIC.

### • Actividades de beneficio e interés colectivo:

Adquirir bienes o contratar servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías. Además, dar preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.

### • Asuntos materiales relacionados

Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible.

### Grupos de interés impactados

- Colaboradores
- Comunidad
- Proveedores y acreedores

### ODS impactados



## Nuestra Cadena de abastecimiento:

**(2-6) Como parte de la ejecución de nuestro enfoque de abastecimiento sostenible, en la Organización hemos implementado acciones concretas orientadas a fortalecer la gestión responsable de nuestra cadena de suministro.**

Estas acciones incluyen la definición y aplicación de nuestra **Política Interna de Compras Responsables**, la cual establece los lineamientos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que rigen nuestros procesos de selección, evaluación y contratación de proveedores.

A nivel de procesos internos, el área de **Operaciones-Compras** aplica de manera sistemática una matriz de evaluación de proveedores que incorpora criterios ASG. Esta herramienta permite verificar el cumplimiento de requisitos mínimos y valorar positivamente a aquellos proveedores que cuentan con certificaciones integrales vigentes, emitidas por organismos de certificación acreditados. Además, esta herramienta facilita la identificación del nivel de

implementación de sistemas de gestión y la gestión preventiva de riesgos en la cadena de suministro.

Para asegurar que este modelo sea efectivo, realizamos procesos de **sensibilización y capacitación interna** a nuestro personal involucrado en la gestión de compras. Buscamos asegurar la correcta aplicación de los criterios definidos y fortalecer nuestra toma de decisiones responsables.

Complementamos esta gestión con un **seguimiento y monitoreo periódico** del desempeño de nuestros proveedores, lo que nos permite promover la mejora continua y asegurar un alineamiento progresivo con nuestros principios de sostenibilidad y estándares de calidad.

## Nuestro Proceso e Abastecimiento

**Garantizamos la eficiencia y transparencia en nuestra operación a través de un proceso estructurado en cuatro etapas clave:**

- **Identificación de necesidades:**

Nuestro negociador de abastecimiento identifica los requerimientos de materias primas basándose en pedidos de clientes, órdenes de producción y tendencias estacionales.

- **Negociación:**

Definimos términos de compra con proveedores de materiales críticos (madera, metales, telas, entre otros), asegurando que los precios, plazos de entrega y condiciones de pago sean los más favorables, manteniendo siempre relaciones positivas.

### • Planificación y Ejecución:

Una vez alcanzado un acuerdo, colocamos las órdenes de compra para iniciar la fabricación o entrega, asegurando que los materiales lleguen a tiempo y en las cantidades acordadas.

### • Roles Estratégicos:

Contamos con un equipo especializado donde:

- **El Negociador de Abastecimiento:** coordina la disponibilidad;
- **El Jefe de Operaciones:** lidera las negociaciones estratégicas;
- **El Almacén:** gestiona el inventario;
- **El equipo de Calidad:** inspecciona y libera las materias primas bajo especificaciones técnicas.



Nuestra cadena de suministro se compone de las siguientes etapas:

## Proveedores de Materias Primas:

1. Seleccionamos insumos de alta calidad que garantizan la durabilidad de nuestros productos:
  - **Madera:** Esencial para estructuras, mesas y escritorios y sillas.
  - **Acero o metal:** Utilizados en bases, soportes y estructuras metálicas.
  - **Plásticos:** Componentes para ruedas, paneles y acabados.
  - **Telas:** Destinadas para asientos y tapizados.
  - **Herrajes:** Tornillos, bisagras, herrajes y otros accesorios.

## Recepción y Aseguramiento de Calidad

2. Al llegar a nuestra planta, cada material se somete a una inspección técnica rigurosa. Este proceso de almacenamiento controlado asegura la integridad de los materiales y un registro de inventarios preciso, minimizando desperdicios por daños o faltantes.

## Proceso de Fabricación:

**3.** En nuestra planta de producción, los materiales pasan por varios procesos para transformarse en productos terminados:

- **Corte y mecanizado:** La madera, metal o plástico se cortan bajo diseños de los muebles.
- **Montaje:** Ensamblaje técnico de componentes.
- **Acabados:** Procesos de pintura, lacado y tapizado de los productos.
- **Control de Calidad:** Inspecciones en cada fase del proceso de fabricación para garantizar que el producto final cumpla con la promesa de valor al cliente.



## Empaque:

**4.** La etapa final asegura que el producto llegue en óptimas condiciones, utilizando protecciones de cartón diseñadas para prevenir daños durante el transporte.

### Resultados de nuestra Gestión

(203-2; 204-1) Durante el año 2025, en Carvajal Espacios S.A.S. BIC seguimos implementando actividades e iniciativas orientadas a fortalecer una cadena de abastecimiento responsable, inclusiva y alineada con el desarrollo local y regional.

- Nuestras acciones incluyen la priorización en la adquisición de bienes y contratación de servicios a **proveedores de origen local**, así como a **empresas pertenecientes a mujeres y minorías**, promoviendo prácticas comerciales equitativas y relaciones contractuales basadas en criterios de igualdad y responsabilidad.

Brindamos preferencia en la celebración de contratos a proveedores que demuestran la implementación de normas y prácticas equitativas en sus operaciones, integrando estos criterios dentro de nuestros procesos de evaluación y selección.

- Desarrollamos acciones específicas para fomentar la proveeduría en nuestra zona de influencia, particularmente en el **Valle del Cauca**, contribuyendo al fortalecimiento del tejido empresarial, la generación de empleo y el desarrollo económico de la región.

Acompañamos a nuestros proveedores nacionales y locales en el fortalecimiento de capacidades, el desarrollo de productos y la formalización de requisitos necesarios para su vinculación a nuestra cadena de suministro.



Hoy nuestra proveeduría se encuentra desglosada de la siguiente forma:

| Total proveedores                         | 2022 | 2023 | 2024  | 2025  |
|---|------|------|-------|-------|
| Número de proveedores locales*            | 142  | 170  | 162   | 179   |
| Número de proveedores nacionales          | 218  | 215  | 181   | 212   |
| Número de proveedores internacionales     | 19   | 23   | 19    | 19    |
| Número total de proveedores               | 379  | 408  | 362   | 410   |
| Porcentaje de proveedores locales         | 37   | 42   | 44,75 | 43,66 |
| Porcentaje de proveedores nacionales      | 58   | 53   | 50    | 51,71 |
| Porcentaje de proveedores internacionales | 5    | 6    | 5,25  | 4,63  |

\*Proveedores locales se consideran proveedores ubicados en el valle del cauca con sede principal o sucursal en el departamento.

| Gasto en proveedores                                   | 2022           | 2023           | 2024           | 2025           |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Proporción de gasto en proveedores locales (COP)       | 11.578.446.462 | 13.159.124.635 | 10.408.119.379 | 10.910.325.982 |
| Gasto total en proveedores nacionales (COP)            | 25.509.613.455 | 21.134.900.442 | 23.838.672.355 | 23.919.919.740 |
| Gasto total en proveedores internacionales (COP)       | 4.758.703.435  | 3.559.036.887  | 1.961.431.271  | 3.125.075.679  |
| Gasto total en la cadena de suministro (COP)           | 41.846.763.352 | 37.853.061.964 | 36.208.223.005 | 37.955.321.401 |
| Proporción de gasto en proveedores locales (%)         | 28             | 35             | 28,75          | 28,75          |
| Proporción de gasto en proveedores nacionales (%)      | 61             | 56             | 65,84          | 63,02          |
| Proporción de gasto en proveedores internacionales (%) | 11             | 9              | 5,42           | 8,23           |

## Selección y contratación de proveedores:

En Carvajal Espacios SAS BIC contamos con un área de operaciones y compras que se encarga de llevar a cabo los procesos de selección y contratación de nuestros proveedores. Dichos procesos se basan en criterios integrales que permiten identificar las mejores prácticas de nuestros proveedores en el desarrollo de sus actividades. Es así como consideramos aspectos ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) que permiten mitigar riesgos y garantizar la calidad de nuestro producto final.

**Dentro de los procesos de selección y contratación de proveedores nuevos, es de gran importancia para nosotros contar con proveedores clasificados bajo alguna minoría y/o emprendimientos.**

## PARA LA COMPAÑÍA

### Compañía

Fortalecimiento de la continuidad operativa y competitividad del negocio: la priorización de proveedores locales y estratégicos reduce la exposición a riesgos logísticos, tiempos de entrega y dependencias externas, lo que mejora la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta ante cambios en la demanda. Este enfoque contribuye a una mayor estabilidad en la operación, optimiza la planificación productiva y fortalece la competitividad y sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

## Impactos generados por las actividades desarrolladas:

(203-2)

## PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

### Colaboradores

**Fortalecimiento de la estabilidad laboral:** la priorización de proveedores locales en la adquisición de bienes y servicios contribuye a asegurar la continuidad de la cadena de suministro, mitigando riesgos de interrupción operativa y garantizando la estabilidad de los procesos productivos. Esto se traduce en un flujo de trabajo sostenido para los colaboradores y en mejores condiciones para la planificación y el desarrollo de las operaciones.

### Comunidad

**Impulso al crecimiento económico:** Nuestra preferencia por la proveeduría local y nacional dinamiza la economía de las comunidades cercanas, contribuyendo directamente a la generación de empleo y promoviendo la formalización de empresas en nuestra zona de influencia.

### Proveedores

**Desarrollo y competitividad empresarial:** Brindamos capacitación y acompañamiento constante a nuestros proveedores locales en temas de sostenibilidad y formalización. Este apoyo les permite mejorar sus procesos internos, incrementar su competitividad y alinearse con estándares internacionales, creciendo a la par de nuestra Organización.



- **Planes de actividades futuras**

- Seguir con la formación al proveedor seleccionado en el 2025 (AVP).
- Conseguir otro proveedor catalogado como minoría.
- Establecer el monto anual de compra al proveedor que se tiene actualmente como minoría.
- Continuar con los tres proveedores que cuentan con certificados ambientales.
- Continuar Compras de pinturas que no tengan metales pesados ni TGIC.

## 6.2. Gobierno corporativo

GRI: 2-23, 2-24, 2-26

- **Descripción / importancia del tema para la Organización:**

Nuestro modelo de Gobierno Corporativo constituye un pilar fundamental para Carvajal Espacios S.A.S. BIC, en tanto fortalece la confianza y la transparencia en la relación con los grupos de interés y garantiza una gestión ética, responsable y alineada con el propósito corporativo. Este modelo nos permite establecer lineamientos claros de conducta, así como definir y controlar la asignación de responsabilidades en los distintos niveles de la Organización y sus empresas, contribuyendo a una toma de decisiones estructurada, al cumplimiento normativo y a la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

Como **Empresa BIC**, nuestras actividades se encuentran integradas de manera transversal en nuestra visión,

misión y lineamientos estratégicos. Promovemos una cultura basada en la ética y la coherencia entre lo que somos y cómo actuamos. En este contexto, es fundamental que nuestros colaboradores conozcan y se apropien de los valores corporativos como base para la toma de decisiones responsable.

Para ello, **contamos con un marco de actuación formalizado y divulgado que consolida los lineamientos éticos, manuales y políticas que orientan nuestro comportamiento organizacional.** Este marco se encuentra disponible de manera permanente para nuestros colaboradores a través de la intranet corporativa, así como para los grupos de interés externos mediante los canales oficiales de la Compañía

- **Actividades de beneficio e interés colectivo:**

Crear un manual para los empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad.

- **Asuntos materiales relacionados**

Gobierno corporativo, Ética y cumplimiento

### Grupos de interés impactados

- Accionistas e inversionistas
- Colaboradores

### ODS impactados



## Nuestro marco de actuación:

**(2-23) En Carvajal Espacios S.A.S. BIC, incorporamos nuestros compromisos éticos, sociales y ambientales como pilares fundamentales de nuestra estrategia.**

Esta integración se realiza mediante la alineación de políticas corporativas, procedimientos operativos y actividades estratégicas que garantizan un impacto positivo en nuestros grupos de interés.

## Nuestros valores:

- Integridad
- Respeto
- Orientación al cliente
- Innovación
- Compromiso Social
- Compromiso con los resultados
- Cuidado integral de las personas

## Nuestros principios:

- Creación de Valor
- Talento Con compromiso
- Desarrollo sostenible
- Transformación e innovación

## Nuestras Políticas:

- Política de Derechos Humanos.
- Política de Nuestro Actuar Ético.
- Política de Sostenibilidad.
- Políticas de Seguridad.
- Políticas de DEI: Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Políticas Financieras.
- Políticas de Gestión Humana.
- Política de Responsabilidad Social Empresarial.
- Política de Tecnología.
- Política de Innovación.
- Política de Excelencia Operacional.
- Política de Contratación.
- Política de Riesgos.

## Compromisos de conducta empresarial responsable:

En Carvajal Espacios S.A.S. BIC establecemos compromisos sólidos alineados con estándares éticos, legales e intergubernamentales de alcance nacional e internacional. Dichos compromisos se materializan a través de políticas, lineamientos y prácticas orientadas a asegurar el cumplimiento de los principios éticos, la sostenibilidad del negocio y el respeto por los derechos humanos a lo largo de sus operaciones y cadena de valor.

1.

## Instrumentos intergubernamentales de referencia

Alineamos nuestra gestión con marcos internacionales reconocidos:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH):**

Referente para la promoción de la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación en todas sus relaciones.

- **Pacto Global de las Naciones Unidas:**

Adopción de los diez principios en derechos humanos, estándares laborales, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción.

- **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas:**

Incorporados como marco para prevenir, mitigar y, cuando corresponda, remediar posibles impactos negativos en derechos humanos derivados de las actividades empresariales.

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:**

Con énfasis en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, 10 y 16, orientados a la promoción del trabajo decente, la reducción de desigualdades y el fortalecimiento institucional.



2.

## Debida diligencia asociada a los compromisos

Desarrollamos procesos para la identificación y gestión de riesgos éticos y sociales:

- **Evaluación periódica de riesgos éticos y legales:**

Procesos anuales de evaluación de proveedores que integran criterios ambientales, sociales y económicos.

- **Programas de formación y recertificación en ética:**

A través del curso obligatorio “Ciudadano Carvajal”, que garantiza la comprensión y aplicación de los principios éticos corporativos por parte de los colaboradores.

**Durante 2025, el 100 % de los empleados participaron en el proceso de recertificación.**

- **Gestión de la Línea Ética:**

Canal confidencial y seguro que permite la recepción de reportes y denuncias, asegurando su análisis, investigación y seguimiento.

**En 2025, el 100% de los casos gestionados derivó en la definición e implementación de planes de acción correctivos.**

3.

## Aplicación del principio precautorio

Anticipamos riesgos mediante acciones como la gestión preventiva de denuncias y reportes en la Línea Ética, controles en los procesos de contratación de proveedores estratégicos y políticas de sostenibilidad y gestión ambiental orientadas a minimizar impactos en la cadena de suministro.

4.

## Respeto y promoción de los derechos humanos:

Garantizamos condiciones dignas y no discriminación a través de nuestra **Política de Derechos Humanos**, iniciativas de **DEI** y una gestión responsable de la cadena de suministro, priorizando relaciones con proveedores que implementan prácticas equitativas.



## Integración estratégica y toma de decisiones

**(2-24) En Carvajal Espacios S.A.S. BIC, nuestros compromisos en materia de sostenibilidad no son lineamientos aislados, sino que se integran de manera transversal en nuestro marco estratégico y en cada uno de nuestros procesos de toma de decisiones.**

Esta integración se materializa a través de la articulación de nuestras políticas, procesos y prácticas, orientando la gestión del negocio hacia la generación de valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.

### • Integración en el marco estratégico:

Nuestras políticas de sostenibilidad, que incluyen la gestión de derechos humanos, medio ambiente y diversidad (DEI), se encuentran estrechamente vinculadas con nuestras políticas de gestión humana, ética empresarial y calidad. Esta interconexión garantiza que nuestras decisiones, tanto estratégicas como operativas, sean coherentes con nuestro propósito corporativo.

### • Evaluación integral en la toma de decisiones:

Las decisiones relevantes, tales como la selección y contratación de proveedores o la implementación de proyectos, incorporan de manera sistemática criterios ambientales, sociales y económicos, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Como parte de este enfoque, el programa de evaluación de proveedores estratégicos considera dichos criterios para identificar y mitigar riesgos, así como para promover prácticas responsables a lo largo de la cadena de suministro.

### • Participación multinivel:

La sostenibilidad se gestiona de forma transversal en todos los niveles de la Organización, desde la alta dirección, responsable de la definición de objetivos y metas de largo plazo, hasta los equipos operativos, encargados de la implementación de las acciones definidas. Este enfoque garantiza que las políticas de sostenibilidad trasciendan el ámbito normativo y orienten el comportamiento y la toma de decisiones en el día a día.

### • Influencia de los compromisos de sostenibilidad en las relaciones comerciales:

La sostenibilidad constituye un criterio determinante para el inicio, mantenimiento y eventual terminación de las relaciones comerciales con los proveedores.

- **Mantenimiento y Evaluación:** Durante 2025, evaluamos a nuestros proveedores estratégicos para verificar su cumplimiento continuo de Cumplimiento de entregas, calidad, servicio al cliente y existencia de un sistema de gestión integral. Como resultado, **el 68 % evidenció un desempeño satisfactorio** en la evaluación global, mientras que al **32 % se les compartió el resultado** y se les pidió planes de mejora.

- **Terminación de la Relación:** Somos contundentes ante prácticas contrarias a nuestros compromisos, como vulneraciones a los derechos humanos o incumplimientos ambientales. Si esto se llegara a evidenciar sería causal de terminación de la relación con el proveedor.

## Comunicación de Compromisos y Políticas

La comunicación de compromisos y políticas hacia los grupos de interés se realiza mediante un enfoque estratégico y multicanal, asegurando transparencia, claridad y acceso constante a la información.

Este proceso incluye los siguientes elementos:



### Canales de Comunicación Internos

1. • **Intranet Corporativa:** Es la plataforma donde nuestros colaboradores tienen acceso permanente a políticas clave, como el Manual de Actuar Ético, la Política de Derechos Humanos y las Políticas de DEI. También se comparten actualizaciones, noticias y recursos relacionados con sostenibilidad y ética empresarial.
  - **Formación y Capacitación:** Programas como "Ciudadano Carvajal" aseguran que todos los empleados comprendan y se alineen con los valores y compromisos de la organización desde su ingreso. La recertificación anual refuerza estos principios, alcanzando al 100% de los colaboradores en 2025.
  - **Reuniones y Espacios de Escucha:** Encuentros trimestrales ("¿Cómo Vamos?") y Grupo Primario facilitan la comunicación bidireccional, permitiendo aclarar dudas y recibir retroalimentación sobre los compromisos adoptados.

### Canales de Comunicación Externos

2. • **Página Web Corporativa:** Mantenemos nuestras políticas de sostenibilidad y ética disponibles para accionistas, proveedores y el público general, asegurando un acceso abierto y transparente.
  - **Relaciones con Proveedores:** Durante la selección, los proveedores reciben los estándares éticos que deben cumplir, complementado con talleres prácticos para alinear sus prácticas con las nuestras.
  - **Línea Ética:** Un canal seguro y anónimo para que cualquier persona relacionada con la organización (internos o externos) pueda reportar irregularidades o inquietudes, promoviendo el cumplimiento de los valores corporativos.

## Materiales y Recursos de Apoyo

3. Entregamos documentos físicos y digitales, como el Manual de Actuar Ético, tanto a nuevos empleados como durante capacitaciones específicas para reforzar el marco de conducta.

## Asignación de Responsabilidades

Nuestra estructura de responsabilidades está diseñada de manera jerárquica y funcional, asegurando que cada nivel de la organización sea un actor activo en la implementación de nuestras políticas éticas, sociales y ambientales.

### Estructura de Responsabilidades

- **Alta Dirección:** Es responsable de establecer la visión estratégica y definir los compromisos en sostenibilidad. Aprueba políticas críticas como la de Derechos Humanos y DEI, y supervisa el cumplimiento de las metas relacionadas con los ODS.
- **Gerencias Funcionales:** Lideran la implementación de programas específicos en sus áreas, como el programa "Ciudadano Carvajal", y gestionan la selección y desarrollo de proveedores bajo criterios de sostenibilidad.
- **Líderes y Supervisores:** Actúan como mediadores y promotores de nuestros valores, asegurando que las políticas se vivan en los equipos operativos y monitoreando el cumplimiento en el día a día.
- **Colaboradores:** Tienen la responsabilidad de participar activamente en las formaciones, aplicar los valores éticos en sus funciones y utilizar la Línea Ética para reportar irregularidades.
- **Grupos Transversales y Equipos de Apoyo:** Gestionan la divulgación de compromisos a través de la intranet, facilitan espacios de formación y monitorean los indicadores clave para reportar a la dirección.

### Proceso de Formación Estructurado

En **Carvajal Espacios S.A.S. BIC**, implementamos un proceso de formación estructurado para asegurar que todos nuestros colaboradores comprendan y apliquen nuestros compromisos éticos, sociales y ambientales.

Este proceso es inclusivo y continuo, adaptándose a cada nivel de la organización bajo las siguientes etapas:

- **Inducción de Nuevos Colaboradores:** Desde su ingreso, los integrantes participan en el programa "Ciudadano Carvajal", centrado en ética, sostenibilidad y cultura. Se hace entrega del Manual de Actuar Ético y se completa una formación dual: una etapa virtual en la plataforma Crehana Learning y una sesión plenaria donde profundizamos en nuestro propósito superior, historia y políticas generales.
- **Recertificación Anual:** Reforzamos el conocimiento de nuestro equipo activo mediante una actualización obligatoria de los principios éticos y nuevas políticas adoptadas. En 2025, el 100 % de los colaboradores completó este proceso, asegurando la apropiación de los valores corporativos.
- **Formación Continua y Espacios de Escucha:** Desarrollamos talleres especializados en temas como Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y gestión ambiental. Además, fomentamos el diálogo bidireccional a través de reuniones trimestrales como "¿Cómo Vamos?" y el Grupo Primario, espacios clave para fortalecer nuestra cultura.

Nos apoyamos en diversos canales y recursos para facilitar el acceso a la información:

**Recursos Digitales y Plataformas:** Nuestra Intranet Corporativa funciona como un repositorio para proporcionar acceso permanente a documentos clave como manuales, políticas, procedimientos, etc. Asimismo, utilizamos Crehana Learning para desplegar cursos transversales y programas específicos seleccionados según las necesidades de cada negocio.

**La Línea Ética:** Canal de aprendizaje indirecto, donde los colaboradores pueden consultar dudas sobre la implementación de compromisos o reportar situaciones no alineadas con los valores organizacionales.

Contamos con un sistema de seguimiento y medición del proceso basado en:

**Evaluaciones Periódicas:** Los colaboradores son evaluados en su conocimiento y aplicación de los compromisos, por medio de encuestas para medir la efectividad de la formación.

**Indicadores de Desempeño:** Índice de horas de formación y número de participación en la recertificación en Ciudadano Carvajal.

## La Línea Ética Carvajal

(2-26) La organización Carvajal ha implementado una línea ética que permite a los grupos de interés expresar sus inquietudes o realizar denuncias relacionadas con la conducta empresarial, todo dentro de un marco de confidencialidad y seguridad. Este mecanismo asegura que las denuncias sean tratadas de manera transparente, investigada adecuadamente y, cuando es necesario, corregida mediante planes de acción, con la posibilidad de que el proceso sea anónimo.

### • Usuarios previstos de los mecanismos:

- **Colaboradores:** Empleados administrativos, operativos y nuevos colaboradores que se incorporan a la organización.
- **Accionistas e inversionistas:** Grupos externos interesados en la gestión y responsabilidad empresarial.
- **Otros actores externos:** Personas o entidades que tengan relación con la empresa y deseen plantear inquietudes, como proveedores o comunidades.

### • Funcionamiento de los mecanismos y responsabilidades:

El funcionamiento de este canal incluye la posibilidad de realizar denuncias anónimas y seguras sobre cualquier conducta que no esté alineada con los valores y principios éticos de la organización. El responsable principal de este mecanismo es el equipo de gobierno corporativo o un comité ético designado dentro de la organización, que asegura la correcta implementación de los valores organizacionales. En la gestión y seguimiento de las denuncias, se involucran equipos de cumplimiento y recursos humanos, además de las áreas relacionadas con la ética y sostenibilidad.



## • Independencia y Confidencialidad:

Si bien el mecanismo es interno, contamos con protocolos para involucrar a terceros imparciales en la investigación si la complejidad del caso requiere una evaluación externa. Este enfoque garantiza que el proceso de investigación sea objetivo y justo para todas las partes involucradas.

Las solicitudes de asesoramiento y las inquietudes se tratan de forma confidencial. Esto incluye tanto las consultas éticas generales como las denuncias anónimas recibidas a través de la línea ética. La confidencialidad es clave para garantizar la confianza de los colaboradores y otros grupos de interés al utilizar estos mecanismos.

## • Proceso de investigación de inquietudes:

- **Recepción y Clasificación:** Se identifican las denuncias como "procedentes" o "no procedentes" según su naturaleza y evidencia inicial.
- **Investigación:** Para las denuncias procedentes, se inicia un protocolo de investigación liderado por el Comité de Ética.
- **Acción Correctiva:** El proceso culmina con la definición e implementación de planes de acción orientados a corregir la irregularidad y fortalecer la cultura ética.

Adicionalmente, La Organización cuenta con un **área de Control Interno responsable de verificar la adecuada aplicación de las políticas, lineamientos y prácticas que orientan la conducta empresarial responsable**, a través de la ejecución de procesos de seguimiento y auditorías internas. De manera complementaria, esta función se articula con el acompañamiento de una Oficial de Cumplimiento a nivel corporativo, quien fortalece la supervisión del cumplimiento normativo y la gestión ética en la Compañía.



## Impactos generados por las actividades desarrolladas:

### PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

#### Colaboradores

**Fortalecimiento de una cultura ética y coherente con los valores corporativos:** la implementación del programa “Ciudadano Carvajal” y su proceso de certificación anual aseguran que los colaboradores interioricen y apliquen los principios éticos de la Organización en su quehacer diario. Este enfoque promueve comportamientos responsables y transparentes, genera confianza entre los distintos grupos de interés y contribuye a relaciones más sólidas, íntegras y sostenibles con colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad en general.

### PARA LA COMPAÑÍA

#### Compañía

**Fortalecimiento de la cultura ética y del cumplimiento:** La formación continua, los procesos de inducción y la recertificación periódica en actuar ético aseguran la apropiación de los principios y valores corporativos, reduciendo riesgos de incumplimiento normativo y conductas no éticas.

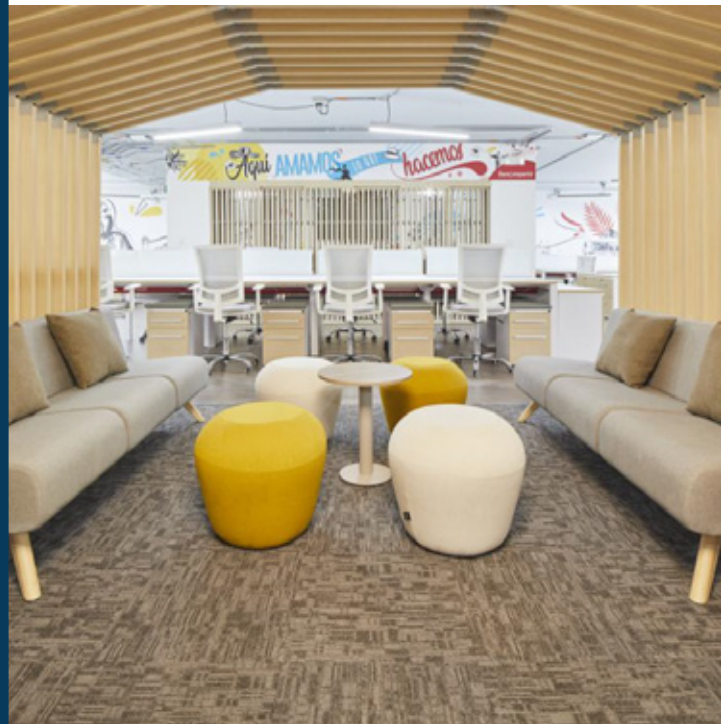
**Mejora en la toma de decisiones y en la gestión del riesgo:** La claridad sobre los comportamientos esperados y la existencia de canales formales de denuncia permiten identificar, prevenir y gestionar oportunamente situaciones que puedan afectar la integridad, reputación y sostenibilidad del negocio.

#### **Incremento de la confianza organizacional y reputacional:**

La promoción de espacios de escucha, seguridad psicológica y comunicación transparente fortalece la confianza interna y externa, impactando positivamente la reputación corporativa frente a colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

#### **Mayor alineación estratégica y compromiso de los colaboradores:**

La integración del actuar ético en los procesos de inducción, formación y evaluación del desempeño contribuye a una mayor coherencia entre la estrategia corporativa y la ejecución operativa, favoreciendo el compromiso, la productividad y la estabilidad organizacional.



## Planes de actividades futuras

Para el año 2026 queremos mantener las buenas prácticas en nuestro marco de actuación e instancias de gobierno corporativo, diseñando iniciativas de acompañamiento, formación y desarrollo en lo concerniente a estándares de sostenibilidad y responsabilidad social.

Se seguirán implementando desayunos trimestrales con la Gerencia General, a futuro estarán enfocados en los nuevos ingresos de ese trimestre, con el fin de recopilar la experiencia del colaborador y verificar el cumplimiento de cada uno de los **“momentos de Conexión”** que se tienen en Carvajal, escuchar sus inquietudes y afianzar su compromiso.

Fortalecimiento de la divulgación del manual de actuar ético: a través de 3 talleres prácticos anuales para líderes y 3 dinámicas interactivas referentes a “momentos de conexión” liderada por el área de Experiencia de Personas en compañía de nuestra psicóloga de planta, con el fin de asegurar la comprensión y aplicación de los valores corporativos, momentos de conexión y cultura carvajal.

Continuar con los espacios de conexión para garantizar que los colaboradores estén alineados con los objetivos éticos y estratégicos de la organización, asegurando el 100% del cumplimiento, entre estos tenemos el **“cómo vamos”, desayunos con Gerencia, Espacios con Experiencia de personas presenciales y por medios digitales** en donde se difunde la información.



## 6.3. Prácticas laborales

GRI: 2-7, 401-2, 403-1, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

### • Descripción / importancia del tema para la Organización:

El fortalecimiento de la experiencia del colaborador es un aspecto estratégico para la Organización, en la medida en que contribuye a consolidar una propuesta de valor atractiva, incrementar el compromiso y promover la productividad sostenible. La implementación de esquemas de flexibilidad laboral y modelos de trabajo que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral impacta

positivamente el bienestar integral de los colaboradores y sus familias, al tiempo que fortalece el desempeño, la retención del talento y la cultura organizacional. Asimismo, la promoción de espacios de diálogo, desarrollo y cuidado refuerza relaciones laborales sanas y alineadas con los objetivos estratégicos del negocio.

### • Actividades de beneficio e interés colectivo:

Brindan opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de sus trabajadores.

### • Asuntos materiales relacionados

Cultura organizacional, compromiso, salud y seguridad.

### Grupos de interés impactados

- Colaboradores

### ODS impactados



El compromiso con el bienestar integral nuestros colaboradores se encuentran incorporado de manera transversal en la visión y en los planes estratégicos de la Organización. En coherencia con este enfoque, orientamos acciones a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal como un pilar para el desarrollo humano, la productividad sostenible y la consolidación de una cultura organizacional responsable.

## Información de nuestros colaboradores

(2-7) (405-1)

| Colaboradores | Hombres    | Mujeres   | Total      |
|---------------|------------|-----------|------------|
| Indefinido    | 130        | 50        | 180        |
| Temporal      | 23         | 5         | 28         |
| Agencia       | 48         | 13        | 61         |
| <b>Total</b>  | <b>201</b> | <b>68</b> | <b>269</b> |

| Colaboradores directos por región | Hombres    | Mujeres   | Total      |
|-----------------------------------|------------|-----------|------------|
| Colombia                          | 144        | 49        | 193        |
| Ecuador                           | 8          | 7         | 15         |
| <b>Total</b>                      | <b>152</b> | <b>56</b> | <b>208</b> |

| Colaboradores directos por edad | Hombres    | Mujeres   | Total      |
|---------------------------------|------------|-----------|------------|
| Menores de 30 años              | 29         | 3         | 32         |
| Entre 30 y 50 años              | 123        | 8         | 131        |
| Mayores de 50 años              | 41         | 4         | 45         |
| <b>Total</b>                    | <b>193</b> | <b>15</b> | <b>208</b> |

## Bienestar de nuestros colaboradores

(401-2) Como parte de nuestro compromiso con nuestros colaboradores, continuamos trabajando para contribuir a su bienestar y mejorar su calidad de vida. Para ello, gestionamos opciones de empleo que brindan mayor flexibilidad en la jornada laboral e incorporamos alternativas de teletrabajo sin afectar la remuneración. Asimismo, fortalecimos los programas de cuidado integral del corporativo, incluyendo actividades orientadas a la salud mental y física, y promovimos el uso de herramientas tecnológicas de formación y consultoría experta para el personal retirado.



Durante el 2025 desarrollamos diversas iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar integral y el desarrollo de los colaboradores, entre las cuales se destacan:

**Programa “Flexibilízate”:** conjunto de alternativas de flexibilidad laboral orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

**Viernes de jornada laboral corta:** reducción de una hora en la jornada del viernes para colaboradores con modalidad de trabajo móvil, beneficio combinable con el horario flexible.

**Tiempo libre para asuntos personales:** otorgamiento de dos días libres por trimestre para la atención de diligencias personales o familiares.

**Día libre por cumpleaños:** beneficio que permite a los colaboradores disfrutar de tiempo libre para celebrar su cumpleaños con familia y seres queridos.

**Licencia extendida de maternidad y paternidad:** otorgamiento de cinco (5) días hábiles adicionales a la licencia legal, en reconocimiento al rol de madres y padres en la Organización.

**Días libres 24 y 31 de diciembre:** tiempo otorgado para facilitar la preparación y celebración de las festividades de fin de año.

**Celebración anual de la familia:** espacio organizado por el área de Talento Humano que promueve la integración de los colaboradores con sus familias.

**Acompañamiento psicológico:** acceso a apoyo psicológico virtual a través del programa ENTERAPIA y consejería presencial semanal en la planta de Palmira.

**Programa “Estar Bien”:** iniciativa de formación y acompañamiento en prácticas de salud física y mental.

**Modelo de teletrabajo:** esquema que contribuye al ahorro de tiempo y costos de desplazamiento, favorece el equilibrio vida-trabajo y genera impactos ambientales positivos mediante la reducción de la huella de carbono.

**Programa “Cuidarte”:** proceso de asesoría nutricional brindado a colaboradores, con seguimiento desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Seguros de vida:** Nuestros colaboradores tienen una póliza de vida que paga el 100 % la empresa con HDMI, lo cual quiere decir que no asumen ningún costo.

**Asistencia médica:** Impactamos a 4 familias, ya que otorgamos medicina prepagada con la entidad SOS entre estas tenemos personas pensionadas a las cuales les mantuvimos el beneficio.

**Participación en actividades deportivas:** vinculación a carreras y eventos deportivos en diferentes ciudades, promoviendo la salud y la integración de los colaboradores.

■ **Plataforma de formación CREHANA:** herramienta virtual para el desarrollo de competencias en motivación y eficiencia personal, servicio al cliente, seguridad y salud en el trabajo, Excel intermedio, liderazgo y visión estratégica.

■ **Coberturas por incapacidad e invalidez:** la empresa asume el 100 % del valor indiferentemente de los días o diagnóstico.

■ **Previsión para la jubilación:** contamos con un servicio de asesoría personalizada para el personal próximo a jubilarse (COMO ME PENSIONO) y un bono de jubilación, que tiene en cuenta la edad y los años de servicio del colaborador.

■ **Alianzas estratégicas:** adquirimos alianzas con entidades donde le brindan a nuestros colaboradores alimentación, viajes, estudio, carros, motos, entre otros beneficios.

■ **Convenios:** libranza con 6 entidades donde 51 de nuestros colaboradores están haciendo uso de este beneficio, para un total de 24.52 % que usan este beneficio.

**Días libres 24 y 31 de diciembre:** tiempo otorgado para facilitar la preparación y celebración de las festividades de fin de año.

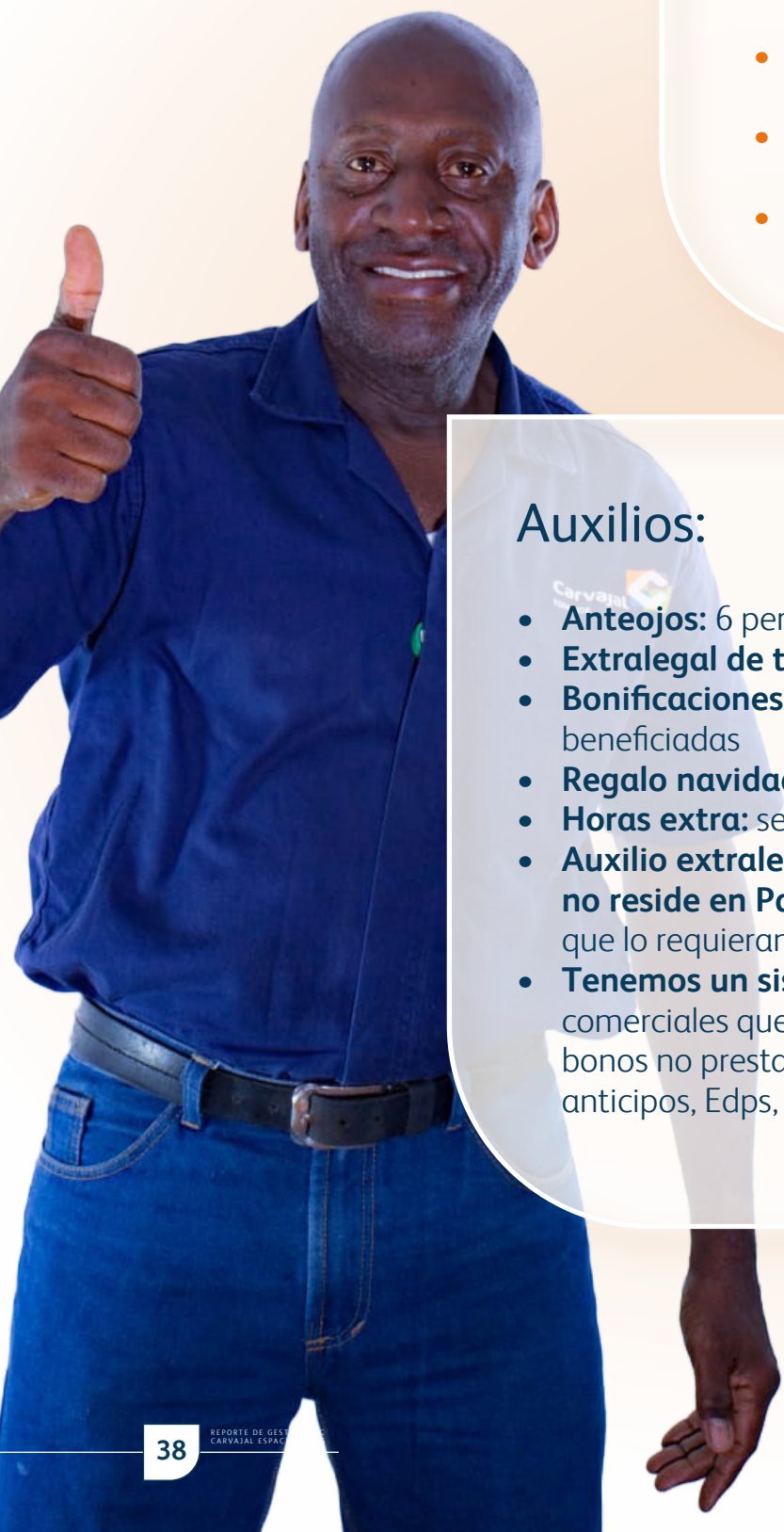
**Celebración anual de la familia:** espacio organizado por el área de Talento Humano que promueve la integración de los colaboradores con sus familias.

- **Tienda norma:** descuento del 40 % en la tienda norma o descuentos hasta del 40 % en campañas específicas y un bono escolar en 2 periodos del año a los hijos de nuestra planta, impactando así a 107 hijos en su regreso a clase.

■ • **Payflow:** Plataforma de bienestar financiero que permite a nuestros colaboradores adelantar el 40 % de su salario, con el fin de pagar a tiempo sus responsabilidades o gastos imprevistos que se consideren urgentes.

- **Prima escolar** una vez al año a colaboradores régimen 1, ayudando a 20 familias.
- **Celebración de fechas especiales como:** cumpleaños, día de la madre, padre, halloween, amor y amistad, navidad y concursos que motivan a nuestro personal.
- **Para este año** se otorgaron 2 becas universitarias para hijos de colaboradores.





## Ayudas educativas:

- **Universitaria hijos:** 22 personas beneficiadas
- **Universitaria colaboradores:** 4 personas beneficiadas
- **Secundaria:** 9 personas beneficiadas

## Auxilios:

- **Anteojos:** 6 personas beneficiadas
- **Extralegal de transporte:** 31 personas beneficiadas
- **Bonificaciones extralegales:** 30 personas beneficiadas
- **Regalo navidad hijos:** 44 personas beneficiadas
- **Horas extra:** se paga más de la ley
- **Auxilio extralegal de transporte al personal que no reside en Palmira** y a los roles que consideremos que lo requieran por la naturaleza de su labor.
- **Tenemos un sistema de compensación** para los comerciales que es atractivo, en donde se incluyen bonos no prestacionales por facturación oportuna, anticipos, Edps, obra civil, manufactura, entre otros.

## Formación y desarrollo

El desarrollo de nuestro colaboradores es un pilar fundamental para el fortalecimiento de nuestras capacidades organizacionales y la sostenibilidad del negocio. A continuación, presentamos los resultados en materia de formación y desarrollo y los principales programas implementados para fortalecer las competencias de los colaboradores. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con el aprendizaje continuo, la empleabilidad y el crecimiento profesional de nuestro equipo.

(404-1)

### Horas de formación

| Formación de colaboradores | Horas de formación | Colaboradores capacitados | Promedio de horas de formación | % de horas de formación |
|----------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Hombres                    | 220,93             | 55                        | 4,02                           | 44,85                   |
| Mujeres                    | 271,67             | 53                        | 5,13                           | 55,15                   |
| <b>Total</b>               | <b>492,6</b>       | <b>108</b>                | <b>4,56</b>                    | <b>100</b>              |

(404-2)

### Programas de formación

- **Escuela operativa integral:** Escuela destinada a capacitar al personal nuevo que ingresa a operar en la planta, específicamente en cinco máquinas, con el fin de que adquieran una inducción adecuada, pero a la vez crear polivalencia.
- **Diplomado Ergonomía:** En el 2025 se capacito a nuestra fuerza comercial con un diplomado en Ergonomía, siendo este un valor agregado que se brinda a nuestros clientes y refrendando nuestro manifiesto "Contribuir a crear espacios de bienestar integral"
- **Programa Hogares:** Programa que busca potencializar el desarrollo integral de nuestras familias (15 personas) fortaleciendo su autonomía y empoderamiento en la construcción de sus planes de vida. Se brindan herramientas para que las familias tracen su propio camino hacia el bienestar integral, identificando prioridades, alcanzando metas y construyendo un futuro más digno y sostenible.

#### Plan de retiro:

- **Asesoría previa** a la jubilación para quienes tengan previsto jubilarse.
- **Bono de jubilación**, que tiene en cuenta la edad y los años de servicio del colaborador.
- **Apoyo** (como formación y/o asesoramiento) para la transición a una vida sin trabajo.



(404-3)

## Evaluación de desempeño

En Carvajal Espacios S.A.S. BIC, la gestión del desempeño de los colaboradores se desarrolla en alineación con los lineamientos del estándar Global Reporting Initiative (GRI), particularmente con el estándar GRI 404 – Formación y educación, el cual promueve el seguimiento periódico del desempeño y el desarrollo profesional de los trabajadores.

**La Organización realiza evaluaciones de desempeño semestrales a los cargos de Gerentes, Jefes, Coordinadores, Líderes y Analistas, mediante la plataforma Crehana Ascendo, como herramienta para fortalecer la gestión del talento y el mejoramiento continuo.**

Durante el primer semestre, el colaborador se reúne con su líder de proceso para efectuar un seguimiento cualitativo de los indicadores definidos, generando espacios de diálogo orientados al acompañamiento, la retroalimentación y la identificación de oportunidades de desarrollo. En el segundo semestre, se realiza la evaluación de cierre, incorporando el componente cuantitativo del desempeño y un proceso formal de retroalimentación (feedback).

Como resultado de este proceso, líder y colaborador construyen de manera conjunta un Plan de Desarrollo Individual (PDI), orientado al fortalecimiento de competencias, cierre de brechas y alineación del crecimiento profesional con los objetivos estratégicos de la Organización.

| Colaboradores evaluados               | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------------------------------|---------|---------|-------|
| Número de colaboradores evaluados     | 45      | 37      | 82    |
| Porcentaje de colaboradores evaluados | 29,41   | 67,27   | 39,42 |

## Salud y seguridad en el trabajo

(403-1, 403-8)

**Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a los requerimientos legales (La Ley 1562 de 2012, El Decreto 1072 de 2015, La Resolución 0312 de 2019) que abarca al 100% de nuestros trabajadores.**

Nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con profesionales calificados acorde con los riesgos propios de la actividad económica. Su desempeño se evalúa de manera permanente mediante indicadores de gestión, asignación clara de responsabilidades y el funcionamiento de los comités internos de participación, incluyendo COPASST, Comité de Convivencia, Brigada de Emergencias y programas de observación preventiva, complementados con la revisión periódica por parte de la dirección.



(403-5) Como parte de nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo contamos con procesos de capacitación y formación para nuestros colaboradores, contratistas y visitantes, enmarcados en el desarrollo y cumplimiento de nuestro Programa de inducción, capacitación y entrenamiento, el cual se ejecuta durante todo el año, y se complementa con el Programa Cuidarte, enfocado en transformar y fortalecer la cultura de seguridad integral, disminuyendo los indicadores de accidentalidad y consolidando un modelo corporativo sostenible para nuestros colaboradores. En línea con el objetivo de promover una cultura sólida de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del Plan de Actividades y Capacitación en SST alcanzamos una participación del 93 % de los colaboradores, superando la meta establecida del 80 % para este período.

(403-4)

## Participación de trabajadores

En Carvajal Espacios disponemos de canales de comunicación interna que aseguran que los colaboradores conozcan oportunamente la información relevante para el desarrollo de sus actividades. De igual manera, hemos establecido mecanismos de consulta y participación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuidado integral de las personas y gestión ambiental, involucrando a trabajadores, proveedores, contratistas y demás partes interesadas.

Para garantizar una adecuada provisión de información, acceso y comunicación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y así proteger el bienestar de nuestros trabajadores, desarrollamos las siguientes actividades de gestión:

- **Informar** a los trabajadores y a sus representantes sobre todos los aspectos de la SST relacionados con su labor.
- **Capacitar** a los trabajadores y a sus representantes en temas de SST.
- **Asegurar** que los trabajadores y sus representantes dispongan del tiempo y los recursos necesarios para participar activamente en los procesos de SST.
- **Establecer y mantener** en funcionamiento los comités de SST.
- **Reconocer** formalmente a los representantes de los trabajadores en materia de SST.



## COPASST:

Las sesiones del COPASST se realizan de manera mensual, y las decisiones se adoptan con base en los acuerdos previamente analizados por el comité y aprobados por su presidente y el representante de los trabajadores. Entre sus principales funciones se encuentran:



- Proponer a la administración la adopción de medidas y el desarrollo de actividades orientadas a promover y mantener la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos.
- Colaborar con las entidades gubernamentales competentes en las actividades de seguridad y salud que adelanten en la empresa, y recibir los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades relacionadas con medicina, higiene y seguridad industrial, de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y la normativa vigente, promoviendo su divulgación y cumplimiento.
- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias para prevenir su recurrencia, así como evaluar los programas implementados.
- Realizar visitas periódicas a los lugares de trabajo para inspeccionar ambientes, máquinas, equipos y operaciones, informar sobre la existencia de factores de riesgo y recomendar medidas de control y mejora.

(403-9)(403-10)

## Peligros laborales que presentan riesgos

Mediante los procesos de identificación detallados en la 'Matriz de identificación de peligros y valoración' se identifican los siguientes riesgos:

### Mecánicos

- Aplastamiento
- Cortes o seccionamiento
- Enganche
- Atrapamiento
- Impacto
- Punzonamiento
- Fricción o abrasión
- Proyecciones

### Biomecánicos

- Sobrecarga postural
- Movimientos repetitivos
- Manipulación de cargas
- Trabajos en una posición fija
- Posturas inadecuadas
- Fuerzas o cargas inadecuadas

Para mitigar o eliminar estos peligros y minimizar los riesgos se realiza la implementación de los controles de eliminación, sustitución, de ingeniería, administrativos y EPP.

## Cifras accidentes y enfermedades

**5** accidentes presentados

**1** Directo por la empresa

**4** de Agencia temporal

Prevalencia de la enfermedad laboral:

**1,4**

Incidencia de la enfermedad laboral:

**0**

## Impactos generados por las actividades desarrolladas:

### PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

#### Colaboradores

El principal impacto positivo es el tiempo otorgado al colaborador que es destinado para asuntos personales y/o familiares, sin temor a prejuicios ni afectación económica en el salario recibido.

En 2025 el 70.1% de nuestros colaboradores se beneficiaron de nuestras iniciativas de flexibilidad horaria, logrando un beneficio de 1.140 días solicitados.

A continuación, presentamos el detalle del número de beneficiados y los beneficios a los cuales accedieron:

| Cumpleaños | Maternidad/<br>paternidad | Asuntos<br>personales | Trabajo a<br>distancia |
|------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|
| <b>96</b>  | <b>4</b>                  | <b>699</b>            | <b>340</b>             |
| Matrimonio |                           |                       |                        |
| <b>01</b>  |                           |                       |                        |

### PARA LA COMPAÑÍA

#### Compañía

Mantenemos un nivel de satisfacción (ENPS) aceptable para nuestros colaboradores, impactando positivamente en la productividad y eficiencia de los procesos.



## Planes de actividades futuras

Crear cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Plan de Actividades y Capacitación en SST. El resultado obtenido en cuanto a participación se refiere, fue; 93%. Así mismo continuaremos realizando nuestro mayor esfuerzo con el único fin de mantener nuestros resultados presentados en el presente año.

- **Ejecutar** al 90% las actividades nuevas del plan de bienestar 2026.
- **Incluir** a los líderes de nuestros distritos en los talleres de Liderazgo transversal.
- **Ejecutar** los talleres para afianzar los “momentos de conexión” de Carvajal con los líderes de proceso.
- **Seguir** con el foco de la cultura Cuidarte y realizar las nuevas actividades ambientales encaminadas en el plan de bienestar.

## Metas 2026

- **Formación y educación:** Ampliar la gestión del desempeño y el desarrollo del talento a los demás niveles organizacionales, incluyendo cargos auxiliares, operativos y demás roles de la Organización, con el propósito de fortalecer la equidad en los procesos de evaluación, promover el crecimiento profesional integral y asegurar la alineación del desempeño individual con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad de la Compañía.



## 6.4. Prácticas ambientales

GRI: 303-1, 303-3, 303-4, 303-5, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

### • Descripción / importancia del tema para la Organización:

Reconocemos la sostenibilidad como un eje central en nuestras operaciones, ya que nos permite asegurar la continuidad del negocio, fortalecer nuestro posicionamiento competitivo y gestionar de manera equilibrada los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de nuestra actividad productiva, garantizando el cumplimiento normativo.

### • Asuntos materiales relacionados

Gestión ambiental empresarial + cambio climático, Economía circular y empaques

### Grupos de interés impactados

- Colaboradores
- Comunidad

En Carvajal Espacios orientamos nuestro crecimiento empresarial bajo principios de responsabilidad y sostenibilidad, con el propósito de generar resultados económicos sólidos mientras contribuimos al bienestar social, protegemos el entorno natural y fortalecemos nuestro ecosistema empresarial. Consolidamos este enfoque a través de la adopción del modelo de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), que nos permite integrar la creación de valor compartido en la toma de decisiones estratégicas, garantizando que la sostenibilidad, el buen gobierno y la responsabilidad social sean criterios permanentes en la operación y en la dirección del negocio. De esta manera, las acciones BIC dejan de ser iniciativas aisladas y

### • Actividades de beneficio e interés colectivo:

Efectúan anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgan los resultados al público en general y capacitan a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad.

### ODS impactados



se convierten en parte estructural de nuestra gestión corporativa.

Este enfoque estratégico se refleja en la forma como operamos y desarrollamos nuestras actividades, integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) en el diseño, fabricación e instalación de soluciones integrales de amoblamiento y espacios arquitectónicos, promoviendo prácticas orientadas al uso eficiente de los recursos naturales, la gestión responsable de residuos, el cumplimiento normativo ambiental, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y el desarrollo de proveedores responsables.

Para asegurar la implementación coherente de estos compromisos, contamos con un marco de políticas y directrices que orienta nuestro actuar hacia la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, incluyendo la política ambiental, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ética y cumplimiento y los lineamientos de abastecimiento responsable. Estos compromisos se materializan en nuestros procesos operativos y administrativos a través de acciones concretas orientadas al uso eficiente de los recursos, la prevención de impactos ambientales y el cumplimiento normativo, entre las que se destacan:

- **Gestión integral de residuos ordinarios, aprovechables y peligrosos (RESPEL)**, que incluyen la separación en la fuente, almacenamiento adecuado y disposición final con gestores autorizados.
- **Control del consumo de agua y energía en las operaciones**, mediante acciones enfocadas en la eficiencia y reducción de impactos ambientales.
- **Implementación de prácticas de economía circular**, priorizando el aprovechamiento de materiales, la optimización de empaques, la reducción de desperdicios en los procesos productivos y logísticos y la reutilización de insumos cuando es técnicamente viable.
- **Capacitación y sensibilización del talento humano** en temas de sostenibilidad, gestión ambiental, seguridad laboral, ética y cumplimiento, orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el compromiso con los principios BIC.
- **Evaluación y monitoreo de proveedores**, priorizando proveedores locales y en la verificación del cumplimiento de requisitos legales, ambientales y de seguridad.
- **Monitoreo de indicadores de desempeño ambiental, social y de gobierno**, que permite evaluar resultados, identificar oportunidades de mejora y apoyar la toma de decisiones estratégicas.
- **Cumplimiento normativo y mejora continua**, asegurando el cumplimiento de la legislación ambiental, laboral y de SST aplicable, y el fortalecimiento de los procesos internos mediante revisiones periódicas y acciones correctivas.

Finalmente, en los planes estratégicos y operativos de la compañía, las actividades BIC se traducen en objetivos, metas, indicadores y programas específicos, lo que permite realizar un seguimiento periódico al desempeño BIC, fortalecer la toma de decisiones basada en datos y garantizar la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.



## Gestión de residuos

(306-2) Para la gestión de los impactos relacionados con la generación de los residuos en nuestros procesos productivos y logísticos, impulsamos esquemas de circularidad enfocados a prolongar la vida útil de los materiales, reducir la generación de desperdicios y mejorar la eficiencia en el uso de empaques e insumos.

**Este enfoque se materializa a través de un sistema de gestión de residuos robusto que combina una infraestructura adecuada y control riguroso sobre nuestros gestores externos.**

En nuestras operaciones contamos con espacios destinados al acopio, clasificación y manejo de residuos, que permiten optimizar su separación y clasificación y facilitar la recuperación de materiales aprovechables mediante prácticas de reutilización y reciclaje.

De manera complementaria, fortalecemos el control sobre los gestores externos de residuos para asegurar una gestión ambientalmente responsable y alineada con los requisitos legales y contractuales. Para ello, establecemos los siguientes procedimientos:

- **Contratación** exclusiva de gestores autorizados por la autoridad ambiental.
- **Revisión** periódica de certificados que evidencian el tratamiento y disposición final de los residuos.
- **Conservación** de registros que garantizan la trazabilidad del transporte y disposición.
- **Verificación** permanente de cumplimiento frente a cambios en la legislación aplicable.

A través de estas acciones, fortalecemos una gestión de residuos segura y trazable, alineada con los principios de circularidad, el cumplimiento normativo y la responsabilidad ambiental.

(306-3)(306-4)(306-5)

### Residuos generados:

| Residuos generados                                 | 2023 (Ton)   | 2024 (Ton) | 2025 (Ton)    |
|--|--------------|------------|---------------|
| Residuos peligrosos destinados a eliminación       | 12,6         | 7          | 7             |
| Residuos peligrosos no destinados a eliminación    | 0            | 0          | 0             |
| Residuos no peligrosos destinados a eliminación    | 50,5         | 50,43      | 50,16         |
| Residuos no peligrosos no destinados a eliminación | 385          | 403        | 312           |
| <b>Total de residuos generados</b>                 | <b>448,1</b> | <b>440</b> | <b>369,16</b> |

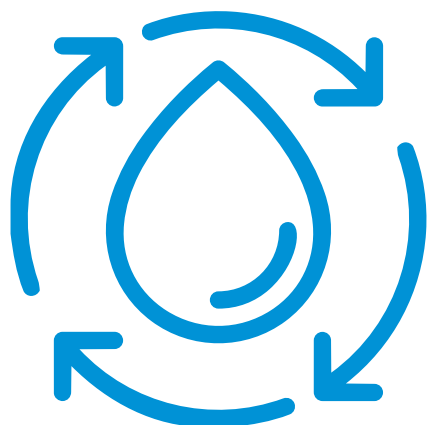


En 2025 se mantuvo un registro de 0 toneladas de residuos peligrosos no destinados a eliminación, como resultado del control riguroso en su gestión. Asimismo, no se presentaron variaciones significativas en la generación de residuos peligrosos destinados a eliminación, que se mantuvo en 7 toneladas, en línea con el año anterior.

Con respecto a los residuos no peligrosos, se evidenciaron comportamientos diferenciados según su destino:

- **Residuos no peligrosos destinados a eliminación:** se mantuvieron prácticamente estables, con 50,16 toneladas en 2025 frente a 50,43 toneladas en 2024, lo que representa una variación mínima de -0,5 %.
- **Residuos no peligrosos no destinados a eliminación:** se registró una reducción del 22,6 %, pasando de 403 toneladas en 2024 a 312 toneladas en 2025.

**Finalmente, de manera consolidada, se evidenció una reducción total del 16,1% en la generación de residuos, pasando de 440 toneladas en 2024 a 369,16 toneladas en 2025, manteniendo la tendencia decreciente observada desde 2023.**



## Cuidado del agua

(303-1) En nuestras operaciones interactuamos con el recurso hídrico mediante actividades de captación, consumo, transformación y vertimiento. El agua utilizada es suministrada exclusivamente por el sistema de acueducto municipal, sin realizar extracción directa de fuentes propias ni subterráneas.

Durante el desarrollo de los procesos productivos, el agua es sometida a transformaciones propias de las actividades industriales, que pueden generar cargas contaminantes. Para asegurar una gestión ambiental responsable, tratamos las aguas residuales industriales en nuestra Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Industriales (PTARI) previo a su disposición final en la red de alcantarillado municipal, garantizando el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y de los permisos aplicables.

Los principales impactos asociados al recurso hídrico se relacionan con los vertimientos, particularmente en variables como pH, temperatura y caudal. Por esta razón, realizamos de manera anual monitoreos y análisis técnicos en la PTARI, que nos permiten evaluar el desempeño del sistema de tratamiento, prevenir impactos negativos y fortalecer la mejora continua en la gestión del agua.

Como parte de este enfoque, promovemos prácticas de gestión responsable del recurso hídrico en nuestra cadena de valor, incorporando criterios ambientales en nuestras relaciones comerciales y fomentando, junto con proveedores y aliados, el uso eficiente y sostenible del agua.

### (303-3) Extracción de agua

| Extracción de agua            | 2023<br>(m <sup>3</sup> ) | 2024<br>(m <sup>3</sup> ) | 2025<br>(m <sup>3</sup> ) |
|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Acueducto                     | 7.714                     | 5.464                     | 4.179                     |
| Subterránea                   | 0                         | 0                         | 0                         |
| Superficial                   | 0                         | 0                         | 0                         |
| <b>Total de agua extraída</b> | <b>7.714</b>              | <b>5.464</b>              | <b>4.179</b>              |

### (303-4) Vertimiento de agua

| Vertido de agua           | 2023<br>(m3) | 2024<br>(m3) | 2025<br>(m3) |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Total agua vertida</b> | -            | <b>7.495</b> | <b>5.049</b> |

Nota: El vertimiento del agua se realiza en la PTARI

### (303-5) Consumo de agua

| Consumo de agua             | 2023<br>(m3) | 2024<br>(m3) | 2025<br>(m3) |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Total agua consumida</b> | <b>7.714</b> | <b>5.464</b> | <b>4.179</b> |

Durante el 2025 se registró una reducción 23,5% en el consumo de agua, pasando de 5.464m3 en 2024 a 4.179m3 en 2025, manteniendo la tendencia decreciente, a raíz de la detección temprana de fugas corregidas por el área de mantenimiento y conciencia interna (programa de capacitación y cultura organizacional).

## Impactos generados por las actividades desarrolladas:

### PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

#### Clientes y consumidores

**Generación de confianza en clientes y consumidores:** nuestros avances en sostenibilidad se reflejan en una relación más sólida con nuestros clientes, fortaleciendo la confianza y la percepción positiva al valorar nuestro compromiso con la gestión responsable.

### PARA LA COMPAÑÍA

#### Compañía

**Reducción de costos operativos:** La implementación de prácticas orientadas a mejorar la eficiencia energética y optimizar el consumo de agua contribuye a la reducción de los costos operativos, lo que puede reflejarse en precios más competitivos para nuestros clientes.

## Planes de actividades futuras:

Continuaremos fortaleciendo nuestra estrategia de sostenibilidad mediante la mejora continua de la gestión ambiental, integrando de manera transversal los principios de sostenibilidad y del modelo BIC en nuestras operaciones y en la toma de decisiones estratégicas. Nuestro enfoque estará orientado a reducir progresivamente los impactos ambientales asociados a la operación, optimizando el uso de recursos como el agua y la energía, fortaleciendo la gestión integral de residuos y promoviendo buenas prácticas a través de la capacitación continua de colaboradores y contratistas. De manera complementaria, impulsaremos la gestión responsable de la cadena de suministro mediante el seguimiento de indicadores de sostenibilidad y el cumplimiento normativo, con el fin de generar valor sostenible, mitigar riesgos y contribuir al crecimiento responsable de la organización. Adicionalmente, continuaremos realizando nuestro mayor esfuerzo con el único fin de mantener nuestros resultados presentados en el presente año, no solo en capacitación en manejo responsable de los recursos, también se realizará en temas ambientales que interrelacionan nuestra política Ambiental implementada en Carvajal Espacios.

## Metas y objetivos propuestos:

- **Gestión del agua:** Evaluar resultados de caracterización de vertimientos líquidos en nuestra Planta de Tratamiento de aguas Industriales (PTARI), respecto a la norma de vertimiento de líquidos que establece la ley ambiental vigente Resolución 0631 de 2015.
- **Gestión de residuos:** Optimizar los procesos de segregación en la fuente y aprovechamiento de residuos no peligrosos, fomentando la cultura de reciclaje y económica circular en la organización, por medio de clasificación técnica y jornadas de sensibilización y seguimiento estricto de indicadores.
- **Capacitación en sostenibilidad:** Alcanzar una cobertura del 80% en las capacitaciones ambientales de todos los colaboradores, integrando temas como cambio climático, buenas prácticas ambientales y objetivos empresariales de sostenibilidad.

## 6.5. Prácticas con la comunidad 413-1

### • Descripción / importancia del tema para la Organización:

La contribución al desarrollo sostenible de las comunidades donde opera la Organización es un aspecto estratégico para Carvajal Espacios, en la medida en que fortalece el relacionamiento con el entorno, promueve la generación de valor compartido y contribuye a la sostenibilidad del negocio en el largo plazo. La puesta a disposición de conocimiento, tiempo y recursos económicos para iniciativas de transformación social permite impulsar nuevas oportunidades en las zonas de mayor incidencia, fortalecer el tejido social y consolidar una operación responsable, alineada con el propósito corporativo y los compromisos asumidos como Empresa BIC.

### • Actividades de beneficio e interés colectivo:

- Crean opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada, tales como los jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados o personas que han salido de la cárcel.
- Incentivan las actividades de voluntariado y crean alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

### • Asuntos materiales relacionados

Desarrollo de comunidades

### Grupos de interés impactados

- Comunidad

### ODS impactados



El compromiso con el desarrollo socioeconómico del entorno es un eje central de la visión estratégica de Carvajal Espacios S.A.S. BIC. Nuestra gestión se fundamenta en el reconocimiento de las dinámicas sociales y laborales de nuestras zonas de influencia, lo que nos permite generar un impacto positivo y sostenible en la comunidad.

En nuestra sede principal, ubicada en el municipio de Palmira, se destaca que aproximadamente el 80 % de nuestros colaboradores reside en la localidad. Esta realidad orienta la definición y ejecución de acciones alineadas con las necesidades actuales del territorio, fortaleciendo el vínculo con nuestros grupos de interés directos.

(413-1) Bajo este enfoque, priorizamos iniciativas que fomentan la generación de empleo formal y el fortalecimiento del tejido social local, destacando los siguientes programas y logros:



- **Mantenemos una alianza estratégica con La Fundación Carvajal orientada a la empleabilidad de poblaciones vulnerables**, personas en condición de informalidad y población migrante. El programa incluye un proceso de capacitación y entrenamiento de un mes, tras el cual los participantes se integran a la Organización en cargos operativos y administrativos.
- Dentro de las acciones de empleabilidad, **durante el 2025 brindamos formación técnica y humana a dos mujeres como operarias de producción, con el objetivo primordial de promover su inclusión y autonomía económica**. Esta iniciativa estuvo dirigida específicamente a personas que no contaban con experiencia laboral formal, eliminando así una de las principales barreras de acceso al mercado de trabajo. A través de un programa en convenio con la Fundación Carvajal, se fortalecieron tanto sus competencias técnicas como sus habilidades blandas, potenciando su perfil profesional no solo para integrarse a Carvajal Espacios S.A.S. BIC, sino también para ampliar sus oportunidades en otras empresas del sector industrial. Finalmente, mediante un acompañamiento cercano y personalizado, se facilitó su transición al entorno laboral formal, buscando generar un impacto positivo y duradero en su calidad de vida y en la de sus familias.

- **Incentivamos las actividades de nuestro plan de voluntariado 2025-2026 y mantuvimos las alianzas con la Fundación Carvajal y ASOBOSUR (Asociación de Recicladores y Fami-Bodegas del Sur) para apoyar obras sociales en beneficio de la comunidad.** Asimismo, contamos con un plan de capacitación concreto en sostenibilidad, alineado con nuestras políticas y procesos internos. Dentro de las actividades desarrolladas, destacamos los aportes voluntarios se realizaron por medio de descuento de nómina de nuestros colaboradores en iniciativas como:

- **GOLAZO: 4**
- **CASA COLOMBIA: 7**
- **PLAN PADRINOS: 1**
- **COMEDORES COMUNITARIOS: 3**
- Ferias de emprendimiento (5 emprendimientos).
- Proyecto de empleabilidad en alianza con la Fundación Carvajal ( 2 personas empleadas en diciembre 2025).

- **Llevamos a cabo una feria de bienestar en donde asistieron 146 colaboradores y en la que participaron voluntariamente 5 emprendimientos** entre colaboradores de nuestra sede Palmira y personas vinculadas a la Fundación Carvajal. A través de este espacio, contribuimos a la visualización de sus marcas y al fortalecimiento de sus oportunidades de venta. Como parte de esta jornada, contamos con la participación de ASOBOSUR, quienes brindaron una charla de sensibilización sobre la importancia del reciclaje y la gestión responsable de residuos.



## Impactos generados por las actividades desarrolladas:

### PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

#### Comunidad

Aportamos al proceso productivo mediante la empleabilidad y la adquisición de conocimientos, lo que nos permite dar continuidad a nuestras iniciativas ambientales, sociales y de bienestar integral.

#### Compañía

Transformamos la condición de vida de familias enteras al brindar entrenamiento técnico y empleo formal a personas sin experiencia previa, fomentando su desarrollo integral.

#### Planes de actividades futuras

- Continuar con el plan de voluntariado enfocados a nuestra mayor zona de influencia (Palmira). Para el año 2026 prevemos realizar dos jornadas de voluntariado, con la participación esperada del 30% de los colaboradores radicados en palmira.
- Generar en 2026 un segundo grupo de formalidad laboral dirigido a población del municipio de Palmira en condición de pobreza, perteneciente a minorías y/o sin experiencia laboral previa, con el fin de continuar aportando a la comunidad oportunidades de trabajo sostenible. Se proyecta la formación de cinco (5) personas, de las cuales cuatro (4) tendrán la oportunidad de vincularse laboralmente durante la temporada alta (octubre – diciembre), fortaleciendo su experiencia y empleabilidad.

# 08 TABLAS GRI

## Declaración de uso

Carvajal Espacios ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia el estándar GRI.

### GRI usado

### GRI 2021

| Estándar gri  | Ubicación/información complementaria página                        | Página |
|---|--|--------|
| <b>Contenidos generales</b>   |  |        |
| <b>La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>                              |  |        |
| GRI 2-1 Detalles organizacionales   | Acerca de Carvajal Espacios  | 8      |
| GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad                    | Acerca de este informe   | 4      |
| GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto                              | Acerca de este informe   | 4      |
| GRI 2-4 Actualización de la información   | Acerca de este informe   | 4      |
| GRI 2-5 Verificación externa  | Acerca de este informe   | 4      |
| <b>Actividades y trabajadores</b>   |  |        |
| GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                             | Acerca de Carvajal Espacios<br>Actividades BIC – Modelo de negocio | 8,9    |
| GRI 2-7 Empleados   | Actividades BIC – Prácticas laborales                              | 34     |
| <b>Gobernanza</b>   |  |        |
| GRI 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | Acerca de este informe   | 4      |
| <b>Estrategia, políticas y prácticas</b>  |  |        |
| GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible                               | Carta del Gerente  | 5      |
| GRI 2-23 Compromisos y políticas  | Actividades BIC – Gobierno corporativo                             | 23     |
| GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas   | Actividades BIC – Gobierno corporativo                             | 23,24  |
| GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes                         | Actividades BIC – Gobierno corporativo                             | 24     |

| Estándar gri   | Ubicación/información complementaria página               | Página |
|--|---|--------|
| <b>Participación de los grupos de interés</b>                              |   |        |
| GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés            | Estrategia de sostenibilidad – Nuestros grupos de interés | 16     |
| <b>Contenidos sobre los temas materiales</b>                               |   |        |
| GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales                   | Estrategia de sostenibilidad - Análisis de materialidad   | 11     |
| GRI 3-2 Lista de temas materiales  | Estrategia de sostenibilidad - Análisis de materialidad   | 14     |
| GRI 3-3 Gestión de los temas materiales                                    | Gestión ambiental empresarial + cambio climático          | 45     |
|  | Economía circular y empaques                              | 45     |
|  | Cultura organizacional, compromiso, salud y seguridad     | 34     |
|  | Ética y cumplimiento                                      | 23     |
|  | Desarrollo de comunidades                                 | 50     |
|  | Gestión de la cadena de abastecimiento sostenible         | 18     |
|  | Gobierno Corporativo                                      | 23     |
| <b>Contenidos sobre los temas materiales</b>                               |   |        |
| <b>Contenidos temáticos</b>  |   |        |
| <b>GRI 200 Dimensión económica</b>   |   |        |
| GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos                    | Actividades BIC – Modelo de negocio                       | 20,21  |
| GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales                       | Actividades BIC – Modelo de negocio                       | 21     |
| <b>GRI 300 Dimensión ambiental</b>   |   |        |
| GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido                  | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 48     |
| GRI 303-3 Extracción de agua   | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 48     |
| GRI 303-4 Vertido de agua  | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 49     |
| GRI 303-5 Consumo de agua  | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 49     |
| GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 47     |
| GRI 306-3 Residuos generados   | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 47     |
| GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación                             | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 47     |
| GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación                                | Actividades BIC – Prácticas ambientales                   | 47     |

| Estándar gri  | Ubicación/información complementaria página  | Página |
|---|--|--------|
| <b>GRI 400 Dimensión social</b>   |  |        |
| GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 34     |
| GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo   | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 40     |
| GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo             | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 41, 42 |
| GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo   | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 41     |
| GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo                                     | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 40     |
| GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral  | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 43     |
| GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales   | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 43     |
| GRI 404-1 Promedio de horas de formación por empleado   | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 39     |
| GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición             | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 39     |
| GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera    | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 40     |
| GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados   | Actividades BIC – Prácticas laborales        | 35     |
| GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo       | Actividades BIC – Prácticas con la comunidad | 51,52  |

