



INFORME DE
**SOSTENI
BILIDAD**

20
18





The background of the entire page is a warm, orange-toned photograph of a group of people, including men and women of various ages, all smiling and looking upwards. The image is slightly blurred and serves as a backdrop for the text.

INFORME DE
**SOSTENI
BILIDAD**

20
18

Junta Directiva

Principales

- Liliana Estrada de Londoño
- Miguel Londoño Barona
- Elsa Marina Gómez García
- Diana Margarita Beltrán Gómez
- Charles Winston Bevan Rojas
- Pedro Merizalde Andrade
- Juliana Margarita Villalba

Suplentes

- Consuelo Carrillo Alonso
- Natalia Londoño Estrada
- César Beltrán Gómez
- Adriana Marcela Gómez Virguez
- Carlos Ramiro Becerra Sánchez
- Susana López
- Marcela Londoño Estrada

Equipo gerencial

Marcela Londoño Estrada
Gerente General

Ángela María Gómez Echavarría
Gerente Aprovisionamiento de Recursos

Liliana María Gómez Valencia
Gerente Cuidado del Cliente

Luis Fernando Rueda Latiff
Gerente Jurídico

María Beatriz Ordoñez Delgado
Gerente Financiera y Administrativa

Maricel Mejía Duque
Gerente Desarrollo de Talento

Martha Lucia Acuña Gutiérrez
Gerente de Negocio

Nigma Mustafá Chacón
Gerente Alineación Organizacional



Comité editorial

Andrés Cadavid
Kelly Vannesa Orozco Agudelo
Nigma Mustafá Chacón

Diseño

Artecomunicacional

Impresión

En armonía con el medio ambiente, evitamos el uso de impresiones en aquellos recursos que pueden ser compartidos con nuestros grupos de interés de manera digital. Un claro ejemplo de ello, es esta memoria de Sostenibilidad.

Para conocer más sobre los contenidos de este documento, escribenos a sostenibilidad@extras.com.co

Capítulo

Sobre nosotros



Carta a los Grupos de Interés

102-1, 102-14, 102-44

Somos expertos

en el suministro de personal temporal para Colombia y en el 2018 iniciamos a escribir nuestros 35 años de servicio a empresas de diferentes sectores y de todos los tamaños, aniversario que nos llena de orgullo. Frente a la sostenibilidad y los resultados de nuestra gestión, en el periodo logramos alcanzar las metas establecidas muy focalizados en el relacionamiento, comunicación oportuna, cumplimientos de la ley y de acuerdos voluntarios, así como el aseguramiento del valor compartido en los grupos de interés.

Los invito a conocer en detalle nuestros resultados en términos sociales, ambientales y económicos, que dejan ver como transformamos vidas. Esta memoria la elaboramos comparando resultados con el año anterior y siguiendo la metodología del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión Standards.

En Colombia, la agenda política generó un aire de incertidumbre por las elecciones presidenciales, al Senado y la Cámara de Representantes en el primer semestre, que desaceleraron las inversiones y en ciertos sectores, los consumos se impactaron y frenaron el dinamismo de algunos de nuestros clientes. No obstante, el cierre del año dejó una actividad económica con tendencia favorable que para los próximos años vislumbra un panorama optimista. Bajo esto, reafirmamos nuestra agenda estratégica con la cual buscamos seguir transformando vidas.

En el periodo nos propusimos acercarnos más a nuestros grupos de interés a partir de agendas en común que nos permitieran fortalecer relaciones para potenciar los resultados: con clientes, identificamos oportunidades en la relación y reforzamos los aciertos, logrando una mejor satisfacción en el servicio y consolidando nuestro aporte de valor a su estrategia; con el gobierno, participamos en los diálogos bilaterales alineándonos a la agenda de formalidad laboral, competitividad y transformación digital, para continuar contribuyendo al desarrollo económico del país a través de nuestra gestión; con las comunidades, ampliamos nuestro espectro de candidatos potenciales para generar mayores oportunidades laborales, siendo consistentes con nuestro interés por ser una empresa incluyente y con equidad de género; con nuestros colaboradores, consolidamos nuestra cultura

apalancada en los principios corporativos, desarrollando en ellos mayores habilidades; con los Órganos de Gobierno, mantuvimos una dinámica constante basada en la coherencia estratégica y la transparencia con miras a asegurar la continuidad del negocio, incrementando el valor en la gestión presente y definiendo nuevas realidades; con los proveedores, dialogamos, les compartimos nuestro compromiso con la sostenibilidad y los vinculamos a un plan de trabajo dado su impacto en nuestro negocio; y con las entidades financieras, mantuvimos una comunicación oportuna y veraz, para consolidar a través de nuestra solidez financiera y cultura de integridad, la relación comercial.

El foco en sostenibilidad, es empleo. Más de 34 mil colombianos se beneficiaron de esta generación de empleo, los cuales se ubicaron en más del 90% del país. En las contrataciones, los jóvenes fueron un importante beneficiario superando en un 50% el total de personas vinculadas y para miles de ellos, nosotros fuimos su primera opción laboral.

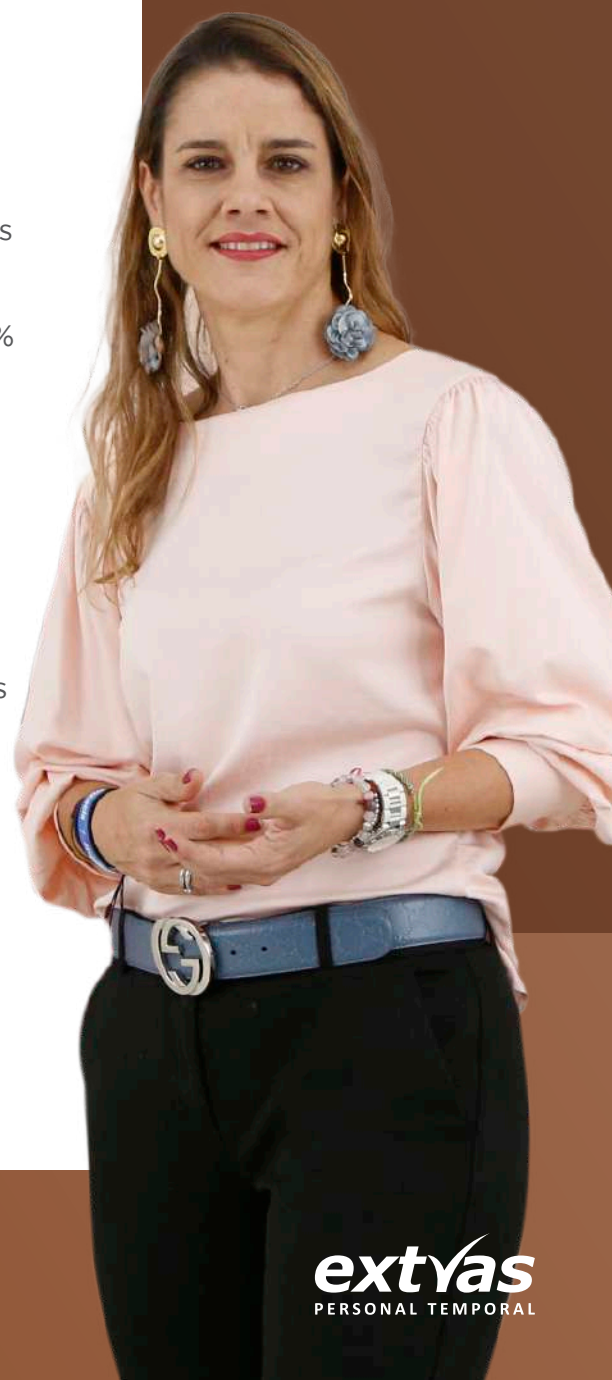
Los resultados nos demuestran que estamos en el camino correcto, pues avanzamos en la estrategia y cumplimos la mayoría de los objetivos trazados.

El 2019 y seguramente, los próximos 2 años más, estarán enmarcados en alianzas público privadas que nos permitan seguir creciendo como empresa de la mano de nuestros grupos de interés, por medio de iniciativas de sostenibilidad.

Bienvenidos a nuestra memoria de gestión.

Cordialmente,

Marcela Londoño Estrada
Gerente General



Nuestra historia

102-1, 102-16



1984

Iniciamos operaciones en 1984 en la ciudad de Cali y hacia 1989, ya estábamos en Medellín, Barranquilla y Pereira. El mercado nos llevó a crecer y diversificar nuestros servicios, convirtiéndonos en un gran aliado para las empresas de todos los sectores.



1999

Aportas de llegar el nuevo milenio, **en 1999, obtuvimos la certificación ISO 9001;** primera empresa latinoamericana, de suministro de personal temporal, que lo obtiene. Para el 2002 realizamos una formación en habilidades gerenciales bajo el modelo de Covey y un año después, definimos una Junta Directiva externa con estructura por direcciones.



2009

Logramos la **certificación del RUC** y crear un medio de fácil acceso para nuestros colaboradores en todo el país, buscando a través de la web encontrar sus desprendibles de pago y demás certificados. Con estos cambios, tres años después definimos un importante plan de bienestar y ejecutamos la renovación tecnológica de la empresa.



2013

En medio de nuevos desafíos administrativos, **generamos un nuevo modelo de inventarios** y desarrollamos el modelo de gestión del conocimiento. Junto a ello, iniciamos formación E-Learning facilitando el acceso y la cobertura para toda nuestra gente.



2014

Un año después, reportamos nuestra gestión bajo NIIF, **definimos una estructura comercial mucho más alineada a las necesidades de los clientes**, implementamos atención telefónica e iniciamos a medirnos a través de Ipsos Napoleón Franco.



2015

Implementación del SAGRLAFT, la recertificación de la ISO 9001:2008 y una nueva estrategia corporativa, que apalancó los cambios que iniciaron en 2016, con una nueva Gerente General al frente de la compañía. Con esto, llegó el modelo de Gobierno Corporativo, Código de Ética, la bonificación por resultados y nuevos cambios en la estructura organizacional.



2016

Renovamos la marca volviendo a nuestros orígenes. Reportamos nuestra gestión bajo estándares GRI y modernizamos la infraestructura tecnológica teniendo como base la protección de datos personales y recuperación ante desastres. Para este mismo año, iniciamos la implementación del modelo de responsabilidad social el cual se había definido un año antes, y dimos paso a nuestra estrategia de Sostenibilidad y valor compartido.



2017

Cambiamos a una gestión por transacciones haciéndonos más flexibles, articulados a una estrategia de cultura organizacional que nos llevó a nuevas realidades como retención de equipos, evaluación de líderes en esquemas 360° y jornadas flexibles y teletrabajo.



2018

En el último año, definimos un modelo de gestión de cambio para las prioridades estratégicas de la empresa y los proyectos; consolidamos la cultura de excelencia llegando a las metas trazadas, lo cual es motivo de celebración y orgullo; reporte de gestión organizacional bajo GRI Standards; facturación electrónica; modelo de relacionamiento con proveedores y participación en piloto Empleo Inclusivo de la ANDI.

Nosotros...

Somos una empresa colombiana con 35 años de experiencia en la entrega de soluciones productivas a nuestros clientes, con talento humano calificado para atender las necesidades temporales. Nuestro compromiso social ha privilegiado el desarrollo de los colaboradores y sus familias, pues gracias a ellos servimos a las más grandes empresas de Colombia.

**Estamos
presentes
en más de**

800
municipios
del país

siendo aliados,
confiables y
sostenibles en el
relacionamiento con nuestros
grupos de interés, mientras
transformamos sus vidas.



Misión

Contribuimos a la competitividad de nuestros clientes solucionando sus necesidades de personal temporal.



Visión

Ser la empresa de servicios temporales más cercana a sus clientes.



Principios corporativos

- Servicio de alto valor
- Pasión por los resultados extraordinarios
- Actuamos de manera íntegra
- Somos una Organización humana



Objetivos estratégicos

- Crecimiento inteligente
- Cuidado de los clientes
- Ciclo de efectivo
- Bien desde el principio
- Talento de alto desempeño

... *Mi expectativa era ser reconocida*

**y crecer como profesional,
hoy puedo decir que se ha cumplido...**

Su historia podría ser parte de un libro o incluso de una película, porque su vida es como la de cualquier otra, sólo que

María Cristina Idárraga,

hoy directora de Servicios Administrativos, supo aprovechar cada momento, cada oportunidad que la vida le dio.



Latina, alegre, servicial, muy dispuesta a escuchar y a solucionar, así es María Cris, como amablemente le dicen propios y extraños. Ella cuenta que Extras S.A. transformó su vida en todos los aspectos y ámbitos “ya que se dieron todas las oportunidades para mostrar mis capacidades y me ayudó a crecer, esto hace que cada

día esté más motivada, me levante pensando que voy a hacer hoy para demostrarme que puedo, con el firme objetivo de continuar mejorando mi calidad de vida y la de mi familia”. Afirma que la empresa le reconoció sus competencias y sobre todo las ganas que tenía de transformarse como persona y profesional, “y en este aspecto se me dieron todas las facilidades para lograrlo ya que hice toda mi carrera profesional aquí”, afirma con esa sonrisa que tanto la caracteriza.

Ella es una gran soñadora, ha logrado muchas cosas personales y profesionales y cada vez que logra una, se pone otra cada vez más retadora, “es difícil dejar de soñar porque a medida que pasa el tiempo nos vamos transformando, hoy siento que soy una persona realizada en

mi vida personal, realmente feliz y todavía con mucha incertidumbre, en busca de retos nuevos, aprendizajes y cambios que me hagan crecer como persona”, comenta.

Desde que ingresó a la empresa hace 15 años tenía un propósito que hoy persiste en ella y es aportar cosas positivas a quienes la rodean. En ese momento, también “tenía el sueño de terminar mi carrera la cual tuve que iniciar nuevamente cuando ingresé a la compañía; mi expectativa era ser reconocida y crecer profesionalmente, hoy puedo decir que se ha cumplido, ya que mi primer cargo fue como auxiliar de Registro, después analista y coordinadora; y hoy, soy directora de Servicios Administrativos en “construcción”, porque cada día es diferente y todavía me asombro con lo que se puedo crecer como profesional en la empresa quien nos da todas la herramientas para ser un líder en cualquier cargo que ocupes”.

Con mucho cariño recuerda que alguien le dijo “el cargo lo hace la persona y preocúpate por ser una súper analista y no solo el analista” y esto, fue el hecho que la llevó a sobresalir pues todas las oportunidades presentadas las viene aprovechando para ella, su familia y por supuesto, los equipos que la han rodeado. “Extras nos hace crecer como personas y en el ámbito laboral nos da confianza y bienestar, ofreciendo una calidad de vida laboral que no se encuentra fácilmente en otras empresas”, comenta mientras sus ojos se iluminan para dar paso a compartirnos que su sueño ahora es “continuar siendo feliz y brindando a mi familia más felicidad y bienestar, y esto se construye trabajando en un lugar como Extras. Gracias Extras”.

Acerca del informe

102-12, 102-46, 102-49, 102-50, 102-52, 102-53, 102-54,

Cada día somos más conscientes de nuestro compromiso en los ámbitos económico, social y ambiental, lo que nos ha encaminado a trabajar bajo la dinámica del valor compartido y actuar sosteniblemente con nuestros grupos de interés alrededor de nuestra estrategia.

En esta memoria plasmamos los principales resultados de nuestro trabajo en 2018 y su comparativo con el año anterior, alineados a nuestro modelo de sostenibilidad en sus cuatro dimensiones: económica, generando valor económico; social, logrando trabajo digno a miles de colombianos; ambiental, monitoreando y disminuyendo los impactos presentes en nuestras actividades; y de gobierno corporativo, para asegurar transparencia en nuestro pensar y actuar. Con todo esto, y teniendo presente algunas agendas internacionales como los ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible, promovidos por las Naciones Unidas, y el Global Reporting Initiative (GRI Standards), de conformidad esencial, elaboramos este informe.



Presentamos cambios importantes en empleabilidad frente al año 2017, ya que en esa versión no se tuvo en cuenta algunos tipos de contratos que en este Informe, si. Del mismo modo, dentro del ejercicio del año se actualizaron nuestros grupos de interés.

Esta memoria se validó con los líderes de proceso de la empresa, a partir de acuerdos muy alineados con la estrategia Organizacional, el modelo de Sostenibilidad y las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

Como parte del informe, se tiene en cuenta los lineamientos establecidos en el Código de Ética.



Para obtener más información
sobre esta memoria,
agradecemos ponerse en
contacto al correo
sostenibilidad@extras.com.co.



102-3, 102-4

Dónde estamos...

Hoy Extras S.A. cuenta con seis sedes principales y once más, en el resto del país, a través de las cuales contribuimos al logro de nuestros clientes, al mejoramiento de la calidad de vida de nuestra gente y al fortalecimiento de las relaciones con proveedores y demás aliados estratégicos.

Nuestra oficina principal está en el barrio Versalles en Cali, donde se lideran gran mayoría de las operaciones.

- Zona Oriente
- Zona Eje Cafetero
- Zona Norte
- Zona Occidente
- Zona Centro

Oficina Cartagena

- Calle 26 Av Alfonso Araujo # 24 - 32, barrio La Manga.

Oficina Montería

- Calle 26 # 10 - 46, barrio Centro.

Oficina Montelíbano

- Club Jagua Jaraguay 2 Apto 5.

Oficina Barranquilla

- Vía 40 # 73 - 290, local 26.

Oficina Pereira

- Calle 4 # 15-03 Av. Circunvalar.

Oficina Neiva

- Cra 7 Bis # 19-60, barrio Campo Nuñez.

Oficina Ibagué

- Cra 4 Av Guadaleja # 30-15, piso 2; barrio La Francia.

Oficina Bucaramanga

- Calle 34 No. 27 - 75, La Aurora.

Oficina Viallavicencio

- Calle 40 No. 25-79, El Emporio.

Oficinas Cali

- **Oficina Torre de Cali:** Calle 19n # 2n - 29, oficinas: 601, 3001, 3301, 3501 y 3702.
- **Oficina Versalles:** Avenida 5 Norte # 23an - 35.
- **Oficina San Vicente:** Avenida 5 Norte # 20n -34.

Oficina Bogotá

- **Oficina principal:** Diagonal 75 Bis #20-37.
- **Oficina Castellana:** Carrera 45 A # 95-37 Edificio Forum.
- **Oficina Puente Aranda:** Carrera 42bis # 17a 53 Ofc 402.
- **Oficina Venecia:** Autopista Sur 52c 38 -Ac 45a Sur No 52c-38.
- **Oficina San Felipe:** Calle 73 # 22 - 50/52.
- **Oficina Suba:** Carrera 103b No 152-05, piso 2.



Certificaciones

Estamos certificados por el ICONTEC bajo los requisitos de la norma ISO 9001 desde 1999; desde entonces, el Instituto ha ratificado la certificación a nuestra empresa. Hoy por hoy, esta certificación cubre la totalidad de los procesos que se desarrollan en la prestación de servicios temporales con personal en misión en todas las sedes a nivel nacional. Actualmente, tenemos la certificación ISO 9001:2015.



Certificado No. SC 284-1

102-13

Aliados en la transformación de vidas

Fundación Liliana Estrada Elsa Gómez

Son nuestros aliados en la transformación de vidas de los hijos de nuestros colaboradores, a quienes los patrocinamos para el acceso a educación superior.

Fondex

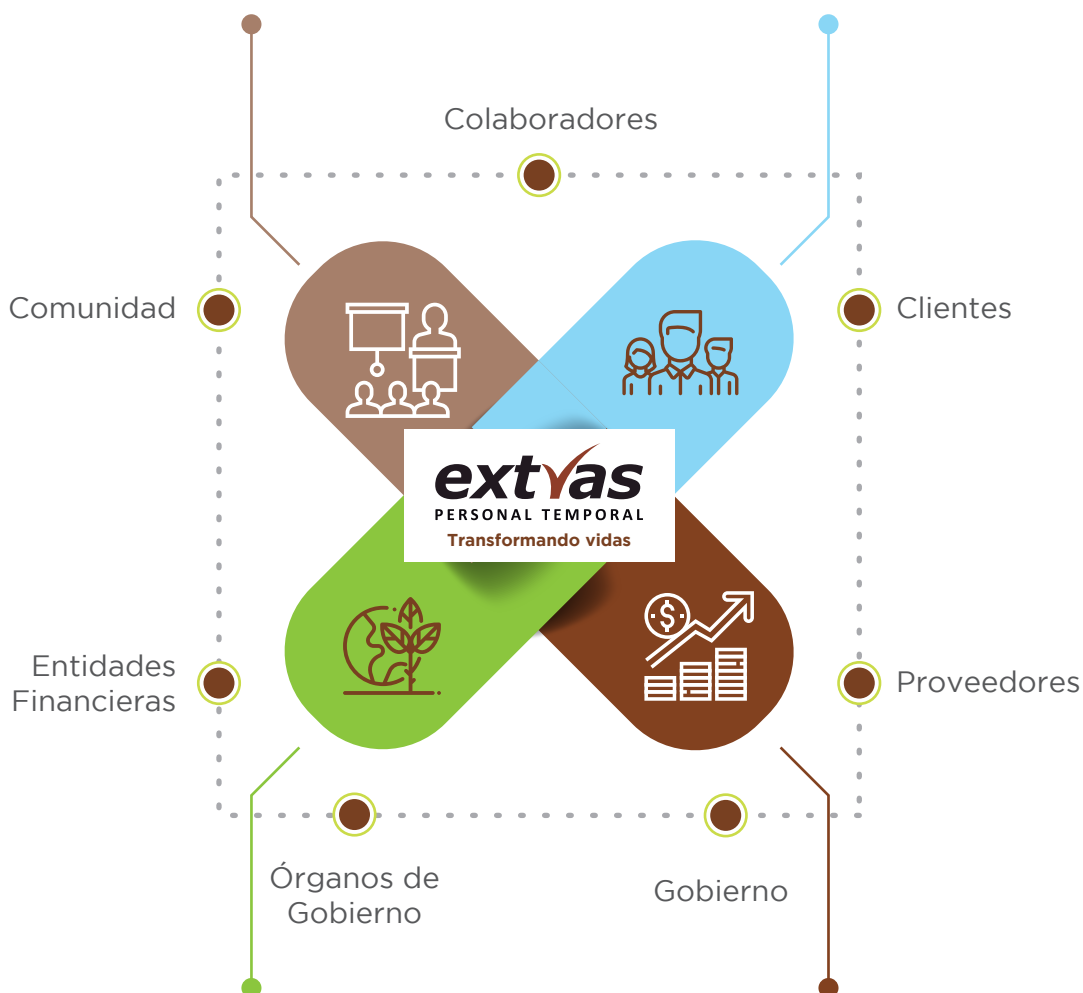
Por medio de esta alianza se ofrecen garantías y beneficios a nuestros colaboradores (más de 3.400 afiliados por año) ya que tienen la posibilidad de adquirir créditos con facilidades de pago, obtener auxilios económicos en diferentes líneas y servicios recreativos, educativos y lúdicos por medio de convenios.

Modelo de sostenibilidad

Este modelo de Sostenibilidad se apalanca en nuestro propósito de transformar vidas a través de un fórmula matemática perfecta:

Gobierno corporativo, asegurar que el accionar de la empresa se fundamente en la sostenibilidad y la reducción de impactos.

Social, asegurar comportamientos humanos de talla mundial mientras aportamos a la construcción de un mejor país.



Ambiental, asegurar acciones estratégicas ambientales que nos permitan cosechar un mejor mañana.

Económico, asegurar valor compartido ante los diferentes grupos de interés.

La sostenibilidad, pilar en nuestra estrategia

Nuestra base estratégica es la sostenibilidad la cual se fundamenta en uno de nuestros atributos. En el 2018, creamos el comité de Sostenibilidad desde el cual se moviliza e implementa nuestro modelo de gestión sostenible. Este comité lo integran la Gerencia General y las gerencias Jurídica, Desarrollo de Talento y Alineación Organizacional; y, las direcciones de Comunicaciones y Sostenibilidad, Desarrollo Organizacional y SSTA.



Cada uno de los integrantes está relacionado directamente con un grupo de interés.

Grupos de interés

102-40 - 102-42 - 102-43

Nuestros grupos de interés son importantes aliados, por esto mantener relaciones sostenibles con ellos es una prioridad y lo hacemos a través de la constante comunicación, buscando conocer y mantener actualizadas cuáles son sus necesidades y expectativas frente a la estrategia y el accionar. Esta relación con ellos se ve materializada en los protocolos de relacionamiento construidos a partir de la política de Sostenibilidad.



Estamos comprometidos con el propósito corporativo de transformar vidas, en el marco de la dinámica del valor compartido, a través de una gestión sostenible, en su dimensión económica, social y ambiental.



En el 2018 hicimos la revisión de los grupos de interés **con el fin de fortalecer la comunicación con ellos** para gestionar de forma correcta sus expectativas y necesidades saliendo de este ejercicio 7 grupos (colaboradores, clientes, proveedores, órganos de gobierno, entidades financieras, comunidad y Gobierno).



Como parte de ello, contamos con una matriz de medios y escenarios de comunicación:

Relacionamiento	Compromiso	MEDIOS		Logro
		Una vía	Doble vía	
Colaborador	Somos una Organización Humana, comprometida con el desarrollo y crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, transformando sus vidas y asegurando la sostenibilidad de la empresa.	22%	78%	92%
Clientes	Celebramos la vocación por un servicio de alto valor, a través del cumplimiento de las propuestas de valor acordadas con nuestros clientes y sus métricas, contribuyendo al propósito de transformar vidas.	22%	78%	93%
Órganos de Gobierno	Pasión por la excelencia y los resultados extraordinarios, asegurando la solidez, viabilidad, rentabilidad, sostenibilidad del negocio, la generación de valor y viabilidad de la Organización, estamos comprometidos con el establecimiento y cumplimiento de los lineamientos estratégicos.	18%	82%	-
Proveedores	Actuamos de manera íntegra al cumplir con las obligaciones contractuales; somos transparentes y acompañamos su desarrollo a través de la confianza y equidad.	25%	75%	81%
Comunidad	Transformamos vidas a través de la generación de empleo digno y el establecimiento de alianzas público-privadas que nos permitan el desarrollo técnico de las zonas donde operamos.	13%	87%	-
Gobierno	Actuamos de manera íntegra al estar alineados con el cumplimiento del marco legal y el progreso social desde la empleabilidad y la educación.	29%	71%	100%
Entidades Financieras	Construcción de vínculos de confianza y de transparencia en los resultados.	9%	91%	100%



Como parte de los asuntos en común identificados en nuestros canales de atención y analizando algunos estudios sociodemográficos de las ciudades donde operamos, que el EMPLEO, es el tema de mayor interés para todas las audiencias. **Este responde a nuestro foco estratégico de sostenibilidad: EMPLEO.**

Gobierno

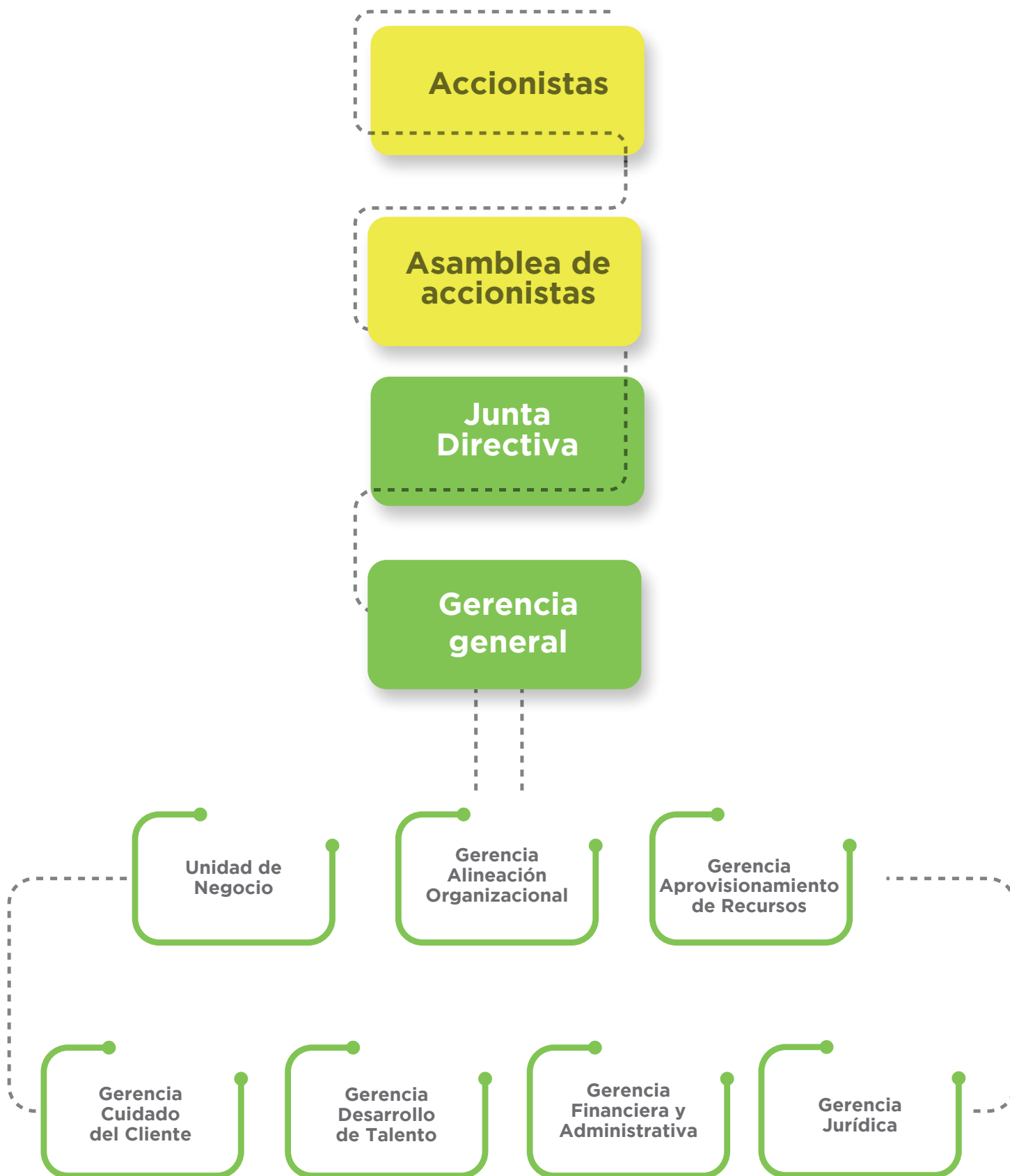
102-18

El Gobierno Corporativo tiene como propósito definir el direccionamiento estratégico, normas, principios, políticas, órganos de dirección y control, y marco conductual, que fijan el sello de cada colaborador que represente la Organización; a este lineamiento se suma, el reto de ser aliados, confiables y sostenibles en el relacionamiento con los distintos grupos de interés. Todas las actividades ejecutadas en pro del objeto social de la compañía, se realizan con absoluto cumplimiento de la ley, principios y políticas corporativas.

Durante el 2018, **la estructura de Gobierno Corporativo** se mantiene en términos decisorios, estructurales y accionarios; no obstante, en la Junta Directiva se tiene una nueva integrante, quien toma el renglón séptimo, con la finalidad de aportar desde su conocimiento a la estrategia de la compañía. Frente a la administración, se presentaron tres cambios en las gerencias de la compañía.

El primero relacionado a la gerente de negocio, en la que ingresa Martha Acuña, en reemplazo de Adriana Espinosa Martínez. En la gerencia de Desarrollo de Talento hubo una transición entre Doiby Moreno y Maricel Mejía, siendo esta última contratada para que ejerza dicho cargo. Finalmente, la gerencia Jurídica para finales del 2018 quedó en cabeza del abogado Luis Fernando Rueda Latiff.





Política Anticorrupción y SAGRIFT

102-11, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

En cumplimiento de lo establecido por el Gobierno Nacional, a través de la Superintendencia de Sociedades, y las leyes aplicables al sistema de gestión de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo, la compañía tiene implementada una guía para prevenir y controlar que la empresa sea utilizada por delincuentes, protegerla de ser utilizada por cualquier persona para lavar activos y financiar el terrorismo y lograr el liderazgo en el SAGRIFT entre las empresas del sector real colombiano, particularmente entre las empresas especializadas en la externalización de procesos de negocios.



En diciembre de 2017 fue aprobada la política Anticorrupción y por ello, a lo largo de 2018 se hicieron diversas capacitaciones en todo el país sobre el principio de “Actuamos de manera íntegra”, haciendo énfasis en esta política Anticorrupción y el Código de Ética de la compañía.

El reto para el 2019, será **fortalecer lo implementado como política**, lo cual nos permita acercarnos más a convertirnos en una compañía de talla mundial, bajo los estándares más estrictos de lucha contra la corrupción.

Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia

En Extras S.A. estamos comprometidos con el cumplimiento de normas y políticas establecidas, para ser competitivos en el mercado con sanos procedimientos comerciales y con los más altos estándares de calidad, sin dejar a un lado los principios que como Organización nos destacan, siendo una Extras humana, actuando de manera íntegra, **celebrando la vocación por un servicio de alto valor** y vibrando con pasión por la excelencia y los resultados. Así las cosas, podemos validar, que en el periodo no se ha recibido ningún tipo de acción legal o demanda por prácticas de monopolio o conductas anticompetitivas.



Naturaleza jurídica

102-5

De acuerdo con el registro de Cámara de Comercio de Cali, Extras S.A. tiene por objeto social principal el de contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante labor hecha por personas naturales, contratadas directamente por **Extras S.A.**, quien tiene con respecto de estas, el carácter de empleados. Además, la sociedad podrá hacer toda clase de operaciones financieras, comerciales, civiles o industriales, sobre bienes muebles e inmuebles, entre otros.

Capítulo

Dimensión social



Empleabilidad

102-7, 102-8, 401-1, 401-2.

Contamos con un talento que se caracteriza por su pasión, excelencia y servicio, asegurando equipos temporales para nuestros clientes que les permite a estos, lograr sus estrategias.

Total empleos formales

Extras	2018	2017
Administrativos	455	535
Personal en campo	34.313	34.558
Total	34.768	35.123

La generación de empleo a personas jóvenes, entre 18 y 29 años, nos caracteriza. Durante el **2018, 23.490** jóvenes hicieron parte de nuestra Organización con contratos a término fijo de acuerdo a las necesidades de los clientes. La vinculación de jóvenes nos lleva a convertirnos en la primera opción de empleo para miles de personas.

Empleo por rango de edad 2018

	2018		2017	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Menor de 30	10.893	12.507	12.514	11.779
Entre 30 y 50	4.942	5.903	5.076	5.299
Mayor de 50	166	267	178	277

68%
Empleabilidad
Juvenil



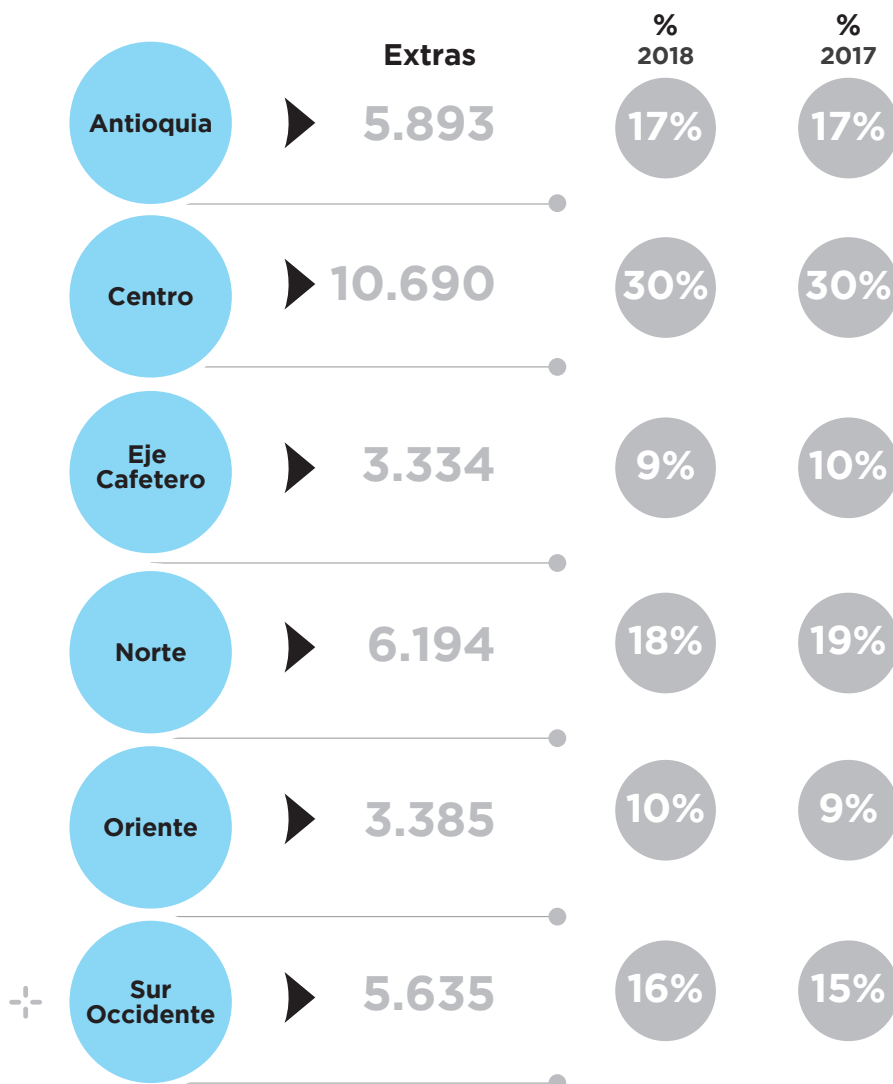
Distribución geográfica

▶ Operamos en todo el territorio colombiano y en aquellas localidades o ciudades donde no contamos con oficina física, realizamos procesos de selección y vinculación mediante tecnología de punta que nos asegure un proceso acorde a nuestros estándares donde también se validan habilidades del ser y el hacer para suministrar personas temporales a los clientes, de acuerdo a sus necesidades y expectativas.



301-2

▶ Por el número de personas vinculadas, el consumo de papel es un tema muy importante; sin embargo, en los últimos años hemos incursionado en tecnologías amigables con el medio ambiente que nos han llevado a reducir en más de un 30% el consumo de este material, lo cual nos acerca a ese interés que tenemos de ser una compañía liviana y de talla mundial. Esta situación le brinda mayor comodidad a los aspirantes que tienen como propósito ser parte de nuestra Organización, pues les evitamos tiempos en desplazamientos e inversiones hacia otras ciudades.



Como parte del proceso de vinculación de nuestra gente, contamos con esquemas de inducción corporativa online que permiten realizar, desde la comodidad de las casas, el proceso de conocimiento de la empresa, sus beneficios e incluso, principales responsabilidades de algunos roles, llevándonos a ser más flexibles y optimizando el tiempo de nuestra gente hasta en un **76%**.

Diversificación e igualdad de oportunidades

405-1

En Extras S.A. estamos alineados con la equidad de género, creemos totalmente en el empoderamiento de los hombres y las mujeres y las cifras dan fe de ello, ya que en 2018 la cantidad de hombres fue **54%** y la de las mujeres, **46%**.

Género

	2018	%	2017	%	Variación
Femenino	16.001	46%	17.768	51%	-10%
Masculino	18.767	54%	17.355	49%	8%
Total	34.768		35.123		-1%

Estas cifras nos llevan a cumplir con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que están en línea con la equidad de género:



Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.



Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Esto no solo se ve en el equipo táctico de la compañía, también se puede ver en los demás niveles de la Organización; en 2018 el equipo gerencial fue 88% mujeres, cifra que continúa sobre 2017.



Comunicación sobre cambios organizacionales

402-1

Los cambios operacionales y organizacionales pueden generar impacto en nuestros grupos de interés incluso afectarlos, por eso en Extras S.A. tenemos planes de comunicación y campañas, que nos permiten prepararnos e incluso anticiparnos a algunos riesgos que esto represente. Estas comunicaciones se envían con al menos un mes de anticipación y en ocasiones se realizan pruebas en algunas oficinas o equipos de trabajo y con esto nos soportamos para la toma de decisiones.

Formamos personal inspirador

404-1, 404-2, 404-3.

Desarrollar **equipos de alto desempeño**, es una de nuestras banderas y por esto, durante 2018 trabajamos en formar **líderes inspiradores** que aseguren la transformación de vidas de sus equipos a su vez, llevándonos como equipo a obtener resultados extraordinarios.

Algunas cifras de la gestión

2018:



44 colaboradores

de nivel liderazgo, participaron en **1.056** horas de formación, consiguiendo con ello experiencias formidables no solo en el ámbito laboral sino personal, pues en Extras S.A. formamos desde el ser para el hacer.

También apalancamos el desarrollo de nuestros colaboradores con **conocimientos, actitudes y habilidades**

en sus equipos, para eso durante el 2018 construimos un plan de formación para el trabajo integral a sus necesidades, donde participaron alrededor de

+ **136** colaboradores +

quienes tuvieron una vivencia aproximada de **1.424** horas de formación en el año.



Buscando generar experiencias de aprendizaje disruptivas en nuestra gente, medimos su satisfacción y el cierre del año nos arroja un **95%** de satisfacción en todos nuestros espacios, una transferencia de conocimiento del **93%** y una efectividad de la formación, del **97%**. Con lo cual logramos cumplir metas e incluso, excederlas.

En octubre, estuvimos por todo el territorio colombiano realizando la graduación y certificación de esta formación para el trabajo a más de 35 colaboradores, cifra muy importante para el desarrollo integral de nuestros equipos y preparándonos para un **2019 cargado de nuevos aprendizajes**.

Finalmente, no podíamos dejar de ver el impacto de todo este proceso de aprendizaje en la **gestión del desempeño** de cada colaborador, de ahí que este año realizamos la evaluación del desempeño en aproximadamente el **99%** de los colaboradores administrativos a nivel país, donde en promedio obtuvimos resultados superiores al 90% en nuestro modelo de desempeño de la Cultura requerida, el Liderazgo inspirador y los objetivos de desempeño de cada rol, mostrándonos así el camino a seguir durante los próximos años.



Código de Ética

102-11, 102-16

En línea con nuestro propósito de transformar vidas, contamos con un Código de Ética en el que podemos encontrar los comportamientos que debemos seguir los colaboradores con el fin de mantener relaciones sostenibles y de confianza con los grupos de interés.

Sabemos que todo es mejor si lo trabajamos en equipo, por esto definimos 8 comportamientos éticos que nos dan una guía de cómo actuar:

- Cumplimiento de leyes
- Transparencia
- Inclusión
- Sostenibilidad
- Innovación
- Desarrollo humano
- Confidencialidad
- Conflicto de interés

Además de lo anterior, se concretaron 30 comportamientos éticos que están alineados con el modelo cultural de la Organización; estos forman parte de nuestra identidad y debemos asegurarlos dentro de la relación con los grupos de interés.

Línea ética

En Extras S.A. contamos con un medio para el reporte de incumplimientos a los comportamientos aquí definidos tanto éticos, cómo de cultura. El medio es **informa@extras.com.co**.

Comité del Código de Ética

Este comité tiene como propósito revisar y analizar los casos de incumplimiento al Código de Ética que impacten la reputación de la Organización. Los integrantes son: gerencia general, gerencia de Alineación Organizacional, gerencia de Desarrollo de Talento y gerencia Jurídica.



Seguridad y salud

403-1, 403-2, 403-3.

En Extras S.A. la Seguridad y Salud en el Trabajo forman parte de nuestra estrategia pues nuestra gente y su bienestar son una prioridad. En el año, diseñamos, implementamos y ejecutamos nuestro sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mejorándolo continuamente; desarrollamos actividades enfocadas en el cuidado y prevención, teniendo presente los posibles peligros, valorando y evaluando los riesgos y las acciones preventivas que nos llevan a cumplir con nuestro propósito de transformar vidas.

Comités formales SSTA

Nuestros colaboradores tienen participación significativa en los comités vigentes, en los que proponen actividades en pro de los mismos. Esta práctica respalda los programas de gestión liderados por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiental.

Comité de Seguridad Vial

Este es el equipo encargado de velar por la seguridad de nuestros colaboradores en las vías; planeando, diseñando e implementando campañas educativas para la movilización en la ciudad.



Accidentalidad

En 2018 implementamos una estrategia de gestión de riesgo focalizado, para el cual realizamos un análisis completo de la accidentalidad por zonas, clientes y riesgos laborales más impactantes, con esto definimos un plan de trabajo más especializado, enfocando los recursos en los riesgos y actividades que generan mayor impacto en la accidentalidad. Acorde al desarrollo de esta nueva estrategia focalizada, evidenciamos resultados positivos con la reducción de la accidentalidad en los clientes que tuvieron una intervención más intensa; sin embargo, el ingreso de nuevos clientes y los cambios en los procesos han permitido que se visualicen riesgos y actividades que eventualmente no generaban un impacto significativo en la accidentalidad, pero ahora los podemos identificar más fácilmente.

	2018		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
# AT por género	841 (66%)	429 (34%)	795 (69%)	364 (31%)
Tipos de accidentes				
Propios del Trabajo	93,58%	85,55%	94,09%	88,74%
Deportivos/Recreación	0,00%	0,70%	0,00%	0,55%
Violencia	1,19%	1,40%	1,01%	2,20%
Tránsito	5,23%	12,35%	4,91%	8,52%
Accidentalidad	1270 AT		1159 AT	
Tasa de Ausentismo	2,03%		1,19%	

%AT/ Zona	Mujeres	Hombres
Antioquía	27,27%	28,18%
Centro	19,35%	27,71%
Norte	15,15%	14,15%
Occidente	26,34%	17,36%
Oriente	11,89%	12,60%

Capítulo

Dimensión económica



El impacto que generamos al ser un gran empleador sobre nuestros grupos de interés, se ve reflejado en las tres dimensiones: económica, social y ambiental. A continuación, vemos cómo fue la gestión en temas económicos:

Cifras financieras:

	Información Gestión Social	2018	2017
Valor económico generado	Ingresos	214.715	199.015
Valor económico Distribuido	Salarios y beneficios a empleados	150.458	140.048
	Prestaciones sociales	30.979	28.802
	Aportes a la seguridad social	20.051	18.046
	Parafiscales	5.747	5.285
	Acreedores (proveedores)	3.581	3.532
	Gastos financieros	1.265	1.245
	Otros gastos	271	244
	Contribuciones fiscales (Impuestos)	1.845	1.507
	Total Gastos	214.201	198.709
Valor económico Retenido	Utilidad	514	305

* Cifras en miles de millones de pesos.

Salarios

En Extras S.A, promovemos la equidad de género, esto incluye la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores. Durante 2018, la escala salarial estuvo representada de la siguiente manera:

	Alta Gerencia	Directivos	Profesional	Operativo
Femenino	14,1	7,6	2,5	1,2
Masculino	14,6	-	2,7	1,2

* Número de SMMLV 2018.



Proveedores

102-9, 102-10

Con el fin de afianzar las relaciones con nuestros proveedores, en 2018 desarrollamos por primera vez un espacio de diálogo con los representantes del grupo de interés en mención a nivel nacional, espacio en el cual les compartimos la estrategia organizacional y cómo la sostenibilidad impacta significativamente al entorno.

Los 5

temas más relevantes para los proveedores dentro de este espacio fueron:



Continuar con este espacio periódicamente.



Generar estrategia de desarrollo de proveedores.



Construir una línea de relacionamiento o red comercial de los proveedores.



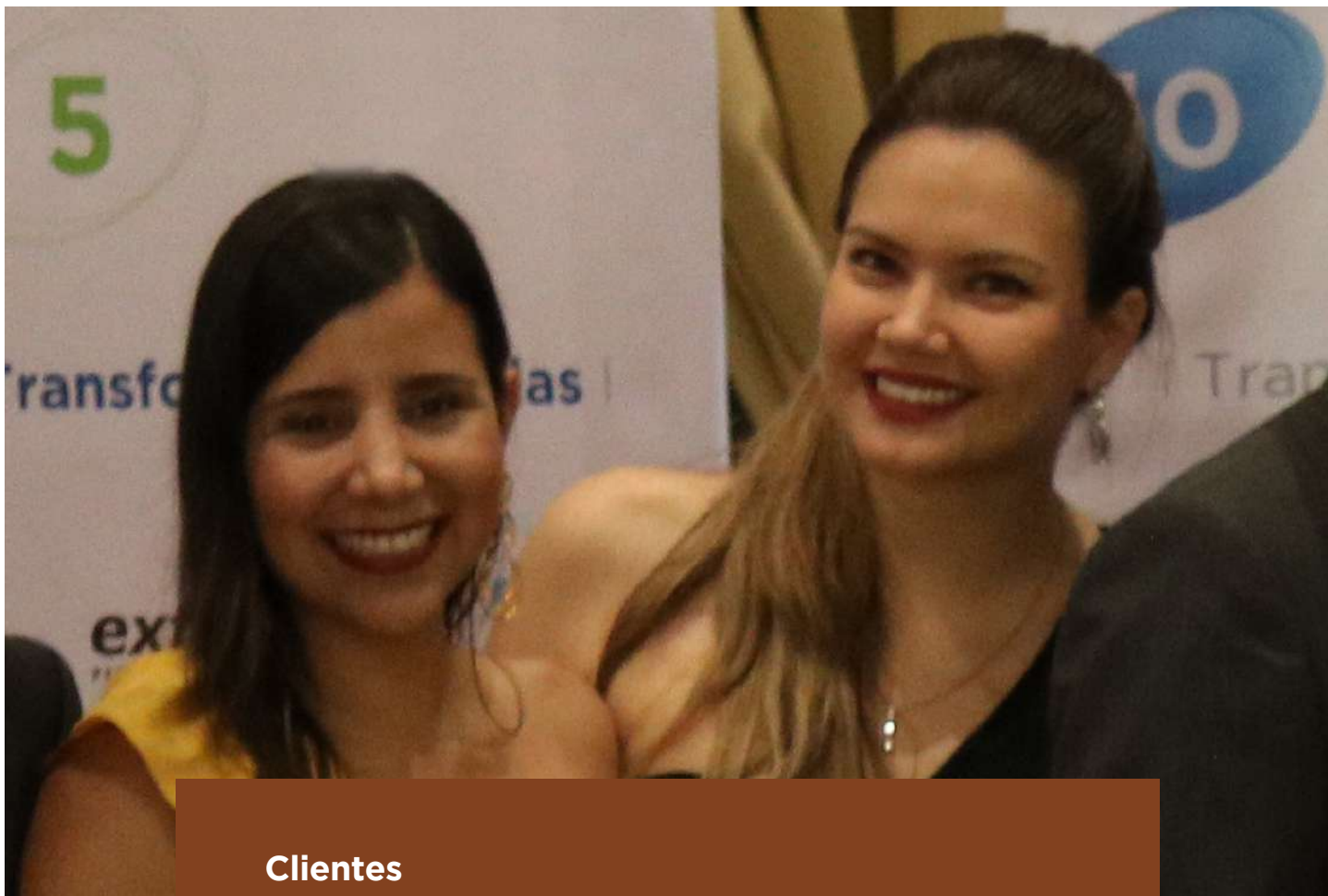
Comunicar los posibles cambios de la estrategia organizacional para ellos estar a la vanguardia.



Macrorrueda de proveedores.

Los pagos a proveedores de bienes y servicios en 2018, superaron la suma de \$3.500 millones, donde más del 95% son nacionales impactando la economía del país.





Clientes

102-6

Relaciones de confianza, cercanía y calidad aseguran un servicio de alto valor para todos nuestros clientes, los cuales hoy se ubican en todos los sectores económicos del país respondiendo a el 100% de tipologías de negocios.

Por otro lado, en pro de la generación de valor, la percepción del impacto de nuestros servicios en el Desarrollo de las Estrategias de los negocios en clientes, presentaron un crecimiento en percepción de 9 puntos porcentuales. Ambas mediciones, de relacionamiento y de aporte de valor, fueron construidas mediante visitas de contacto que deliberadamente diseñamos para definir un flujo de información que permitan la toma de decisiones en las líneas de negocios, ajustadas a las necesidades de nuestros clientes.

Un esfuerzo de escuchar la percepción de experiencias de relacionamiento que asegure la lealtad y fidelidad que necesitamos para ser sostenibles. Los resultados de satisfacción, recomendación y continuidad así lo demuestran con un crecimiento del 9% frente al 2017.

Suministro de personal

¿Qué hacemos?

- Potencializamos el proceso de selección de acuerdo con la necesidad y estrategia del cliente.



Resultados



+300 mil procesos de selección de personal.



Semillero y experticia en perfiles comerciales y tácticos.

Capítulo

Equilibrio ambiental



Equilibrio ambiental

301-2, 302-1, 302-4, 303-1, 308-1

Nuestro compromiso con el medio ambiente nos lleva a trabajar para disminuir o mitigar los impactos causados por el consumo de recursos naturales, utilizados en el desarrollo de nuestras labores; de esta manera, actuamos con responsabilidad y en el 2018, avanzamos en nuestra concientización. A continuación, compartimos algunos hechos de esta gestión.

Al ser una empresa de servicios, el consumo de recursos naturales se ve reflejado en energía, agua y papel.



Menos papel, más recursos digitales

En lo corrido del año, se logró disminuir el número de impresiones a **9.621 generando ahorros**, además del aporte a nuestro entorno.



Algunas de las gerencias con mayor impacto positiva en esta reducción fueron:



Financiera y Administrativa, de **170%** de menos consumo.



Aprovisionamiento del Recurso con una **disminución del 223%.**



Alineación Organizacional, aporta un **49%.**



Unidad de negocio Talento & Soluciones, optimizando en un **313%.**



Jurídica, contribuye con un **19%.**

El agua y la energía son piezas fundamentales en el engranaje de nuestros procesos administrativos y estratégicos. Es por ello que se consideran recursos vitales los cuales velamos por su uso eficiente y los controlamos, alineados a nuestra cultura de cuidado y responsabilidad ambiental.

Gestionamos el correcto uso del agua y creamos cultura de ahorro a través de campañas con un objetivo claro: **no despilfarrar. Esto lo obtenemos con las siguientes iniciativas:**



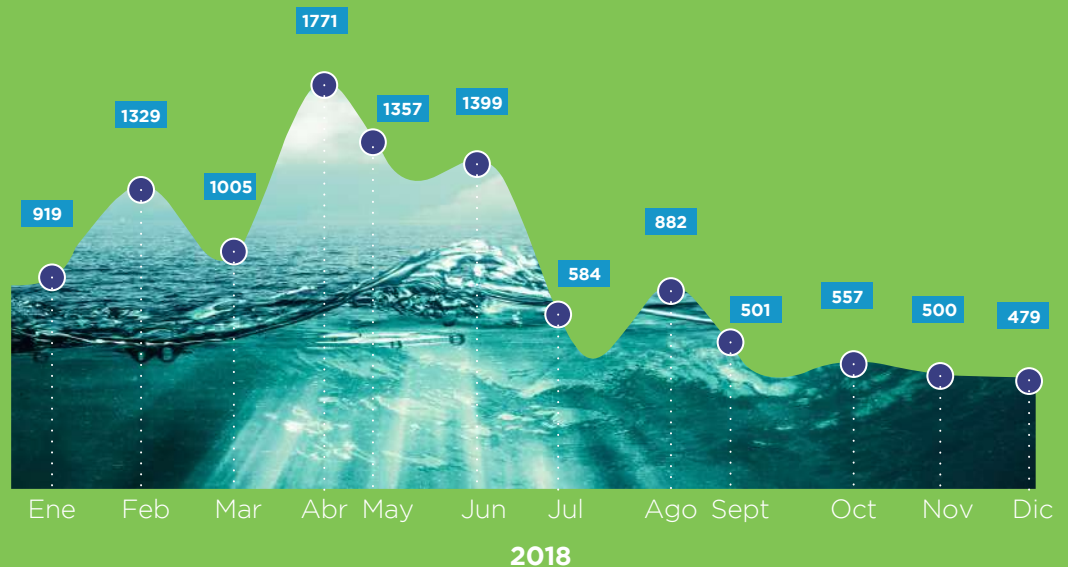
Movilización de hábitos para la higiene personal e incluso doméstica, buscando usar el agua sólo cuando se necesita.



Uso de sustancias para aseo y limpieza, que sean amigables con el medio ambiente.

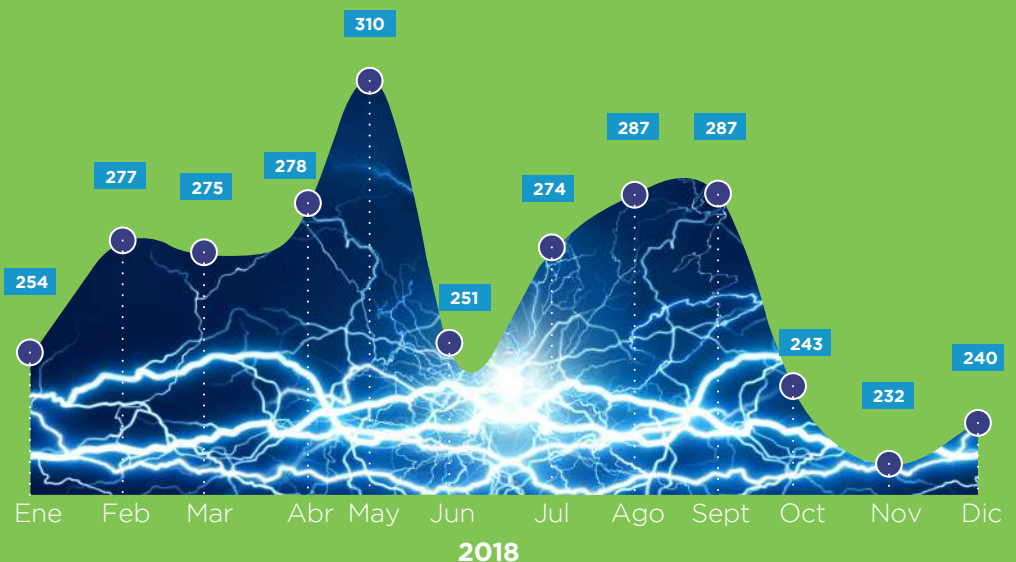


El consumo de agua durante 2018 fue de 11.284 m³, un 30% más que en 2017, esto se debe a la realización de talleres de formación en las sedes, así como cursos del Sena en jornadas adicionales para los colaboradores en campo y administrativos.



La concientización de nuestros colaboradores es la principal herramienta para buscar la reducción de consumo de energía, y lo hacemos invitando a aplicar las siguientes prácticas:

- Optimización del uso de iluminarias en puestos de trabajo y zonas comunes.
- Aprovechamientos de aires acondicionados, únicamente cuando sea necesario.



El consumo de energía fue **3.207 GW**, un **10% menos que en 2017**, se debe al proceso de virtualización de algunas oficinas y cambio de luminarias por LED.

Insumos reciclados

Respondiendo a nuestro modelo ambiental, en 2018 realizamos jornadas de capacitación a colaboradores con roles específicos, en este espacio se abordaron temas, como:

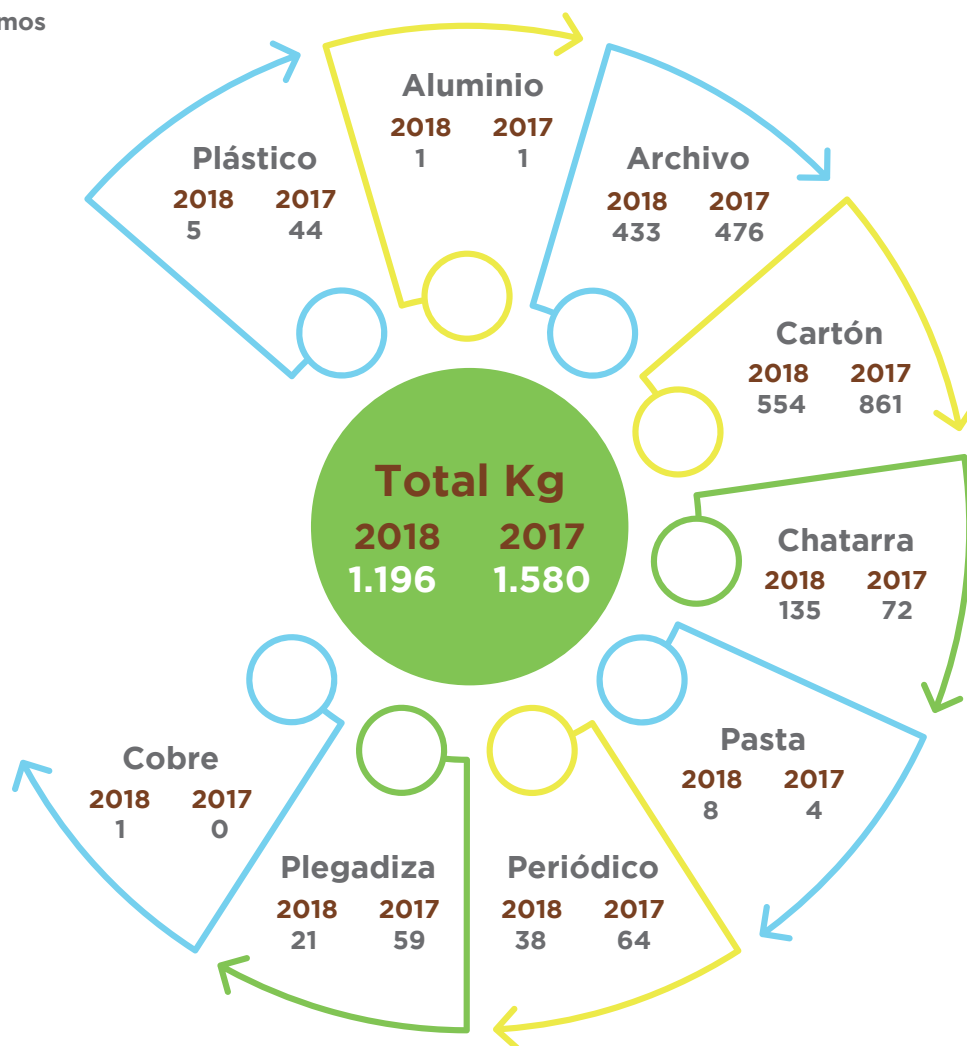
- **Clasificación de residuos,**
- **Normatividad,**
- **Reciclaje,**
- **Plan de gestión ambiental,**
- **Modelos de aseo.**

Durante el periodo, se dispuso de los materiales resultantes de la operación diaria, con esto no sólo hemos aportado al equilibrio ambiental por la reutilización y manejo adecuado de estos desechos, sino que también hemos impactado el ámbito económico de algunas familias, pues le hemos dado manejo a estos materiales realizando la separación y venta de los mismos.

En el ámbito social, el impacto de esta venta es muy positivo pues vendemos a entidades que hacen una correcta disposición de estos materiales lo que implica la generación de empleo y promoción de confianza; en el enfoque ambiental, tenemos grandes aciertos pues nuestros residuos están quedando en manos correctas y no haciendo daño en la sociedad.

Artículos Reciclados

Cantidad en kilogramos





Filtros ambientales para proveedores

En nuestro proceso de selección de Proveedores tenemos definido un procedimiento donde se relacionan cada uno de los puntos que el proveedor debe cumplir para iniciar. Dentro del procedimiento tenemos establecida una declaración juramentada y firmada denominada Mandamiento de Proveedores que hace parte de nuestro Sistema de Gestión Integral, en el cual se estipulan un listado de condiciones que el proveedor debe conocer y cumplir sin excepción. Dentro de esta declaración el punto 6 hace referencia al criterio ambiental: Somos respetuosos del medio ambiente y estamos irrevocablemente comprometidos con la industria limpia y sostenible.

Retos 2019

Buscamos fortalecernos en toda la gestión ambiental para impactar los siguientes proyectos:



Estrategia ambiental



Promoción y clasificación de residuos.



Continuidad en el ahorro del consumo de papel.



Disminución del consumo de servicios públicos.



Renovación de puntos ecológicos.

Capítulo

Tabla de contenidos GRI



Tabla de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página
102-1	Nombre de la organización	6
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	32
102-5	Propiedad y forma jurídica	22
102-6	Mercados servidos	34
102-7	Tamaño de la organización	24
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	24
102-9	Cadena de suministro	33
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	33
102-11	Principio o enfoque de precaución	22,28
102-12	Iniciativas externas	8
102-13	Afiliación a asociaciones	16
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	6
102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	28
102-18	Estructura de gobernanza	20
102-40	Lista de grupos de interés	18
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	18
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	18
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	6
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	8
102-49	Cambios en la elaboración de informes	8
102-50	Periodo objeto del informe	8
102-52	Ciclo de elaboración de informes	8
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	8
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	8
102-55	Índice de contenidos GRI	42

Estándar GRI	Contenido	Página
TEMA MATERIAL : 201 / Desempeño económico		
103	Enfoque de gestión	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	32
TEMA MATERIAL : 202 / Presencia en el mercado		
103	Enfoque de gestión	
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	32
TEMA MATERIAL : 204 / Prácticas de adquisición		
103	Enfoque de gestión	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	32
TEMA MATERIAL : 205 / Anticorrupción		
103	Enfoque de gestión	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	22
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	22
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	22
TEMA MATERIAL : 206 / Competencia desleal		
103	Enfoque de gestión	
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la I	22
TEMA MATERIAL : 301 / Materiales		
103	Enfoque de gestión	
301-2	Insumos reciclados	37
TEMA MATERIAL : 302 / Energía		
103	Enfoque de gestión	
302-1	Consumo energético dentro de la organización	37

Estándar GRI	Contenido	Página
TEMA MATERIAL : 303 / Agua		
103	Enfoque de gestión	
303-1	Extracción de agua por fuente	37
TEMA MATERIAL : 308 / Evaluación ambiental de proveedores		
103	Enfoque de gestión	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	37
TEMA MATERIAL : 401 / Empleo		
103	Enfoque de gestión	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	24
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	24
TEMA MATERIAL : 402 / Relaciones trabajador- empresa		
103	Enfoque de gestión	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	27
TEMA MATERIAL : 403 / SSTA		
103	Enfoque de gestión	
403-1	Salud y seguridad en el trabajo	29
TEMA MATERIAL : 404 / Formación y enseñanza		
103	Enfoque de gestión	
404	Formación y enseñanza	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	27
TEMA MATERIAL : 405 / Diversidad e igualdad de oportunidades		
103	Enfoque de gestión	
405-1	Diversidad e igualdad de oportunidades	26

Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS	Nombre	Páginas
	Fin de la pobreza	32
	Hambre cero	32
	Salud y bienestar	29
	Educación de calidad	27
	Igualdad de género	26
	Agua limpia y saneamiento	38
	Energía asequible y no contaminante	38
	Trabajo decente y crecimiento económico	21
	Industria innovación e infraestructura	6
	Reducción de las desigualdades	26
	Ciudades y comunidades sostenibles	No aplica.
	Producción y consumo responsables	No aplica.
	Acción por el clima	No aplica.
	Vida submarina	No aplica.
	Vida de ecosistemas terrestres	No aplica.
	Paz, justicia e instituciones sólidas	No aplica.
	Alianzas para lograr los objetivos	16

*ext*vas

PERSONAL TEMPORAL

Queremos conocer tu opinión. [Haz clic aquí.](#)



Extrasco



Extras_Col



extras_colombia