



**ext**vas

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD EXTRAS S.A.S. 2025

Conectamos talento  
con oportunidades.

# CONTENIDO

● <b>Acerca de este informe</b> .....	<b>04</b>
● <b>Mensaje de nuestra Gerencia</b> .....	<b>07</b>
● <b>Perfil corporativo</b> .....	<b>09</b>
● <b>Puntos de atención en Colombia</b> .....	<b>10</b>
● <b>Equipo Gerencial</b> .....	<b>11</b>
● <b>Enfoque de Identificación y Priorización de Impactos</b> .....	<b>12</b>
● <b>1. Estrategia, ética y gobierno corporativo</b> .....	<b>13</b>
1.1 Estrategia de sostenibilidad .....	13
1.2 Estructura de gobierno y supervisión .....	14
1.2.1 Gestión ética, anticorrupción y cumplimiento .....	14
1.2.2 Mecanismos de consulta y agravio .....	15
1.2.3 Junta Directiva .....	16
● <b>2. Conectando talento con desarrollo social</b> .....	<b>18</b>
2.1 Generación de empleo formal e inclusivo .....	18
2.2 Seguridad y Salud Laboral Sostenible .....	21
2.2.1 Modelo Cuidado Integral del Colaborador .....	21
2.2.1.1 Entorno Seguro .....	22
2.2.1.2 Entorno Saludable .....	22
2.2.1.3 Entorno Rentable .....	31
2.3 Talento y Desarrollo .....	31
2.3.1 Enfoque Estratégico de Gestión del Talento .....	31
2.3.2 Modelo de Desarrollo del Talento .....	32
2.3.3 Evaluaciones de desempeño y retroalimentación .....	33
2.3.4 Movilidad Interna y Crecimiento Profesional .....	34
2.3.4.1 Ascenso de Personal .....	35
2.3.5 Formación y Desarrollo de Capacidades .....	36

2.3.6 Programa de Liderazgo – Liderarte .....	38
2.3.7 Resultados en Liderazgo y Diversidad .....	39
2.4 Bienestar y Equilibrio Vida – Trabajo .....	40
2.4.1 Comunidades .....	40
2.4.2 Beneficios no compensatorios .....	42
2.4.3 Escuchadero .....	45
2.4.4 Equilibrio Vida Trabajo .....	47
2.4.5 Satisfacción de Nuestro Personal .....	47
2.4.6 Estabilidad y Retención (Rotación) .....	47
2.5 Diversidad, equidad e inclusión .....	51
2.5.1 Participación de Mujeres y Jóvenes en Liderazgo .....	51
2.5.2 Formación en Diversidad, Equidad e Inclusión .....	52
2.6 Gestión Responsable de la Cadena de Suministro .....	52
2.6.1 Experiencia y relacionamiento con proveedores .....	52
2.6.2 Fortalecimiento de capacidades – Red de Aliados para la Sostenibilidad .....	52
2.6.3 Política de Compras Sostenibles y debida diligencia .....	53
● <b>3. Desempeño Económico</b> .....	<b>54</b>
3.1 Generación y distribución de valor económico .....	54
● <b>4. Desempeño ambiental</b> .....	<b>55</b>
4.1 Enfoque de gestión ambiental .....	55
4.2 Consumo de energía .....	55
4.3 Consumo de agua .....	56
4.4 Gestión integral de residuos .....	56
● <b>Índice de Contenidos GRI y Desempeño ASG</b> .....	<b>57</b>

# ACERCA DE ESTE INFORME

## **Motor que transforma: gestión que se mide, impacto que se fortalece**

El Informe de Sostenibilidad 2025 de EXTRAS S.A. presenta de manera transparente la gestión, los resultados y los principales desafíos de la organización durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Bajo el concepto “Motor que transforma”, este documento evidencia cómo la compañía integra excelencia operativa, generación de empleo formal y gestión responsable dentro de su modelo de negocio. Como empresa especializada en la administración y gestión de talento humano, la sostenibilidad en EXTRAS se materializa principalmente en su impacto social: la creación de oportunidades laborales formales, el cumplimiento normativo y la promoción de prácticas empresariales éticas y eficientes. La organización entiende la sostenibilidad como un habilitador estratégico para crecer de manera sólida y generar confianza en el entorno empresarial.

## **Marco de referencia**

Este informe fue elaborado en referencia a los Estándares GRI 2021 del Global Reporting Initiative, bajo el enfoque de materialidad por impactos e incorporando criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).

En coherencia con la naturaleza de la compañía, los asuntos sociales —especialmente empleo formal, inclusión laboral, condiciones de trabajo y cumplimiento— constituyen el eje central del reporte. EXTRAS reconoce que su alineación con estándares internacionales es progresiva y, durante 2025, fortaleció sus sistemas internos de medición y trazabilidad para avanzar hacia reportes más estructurados y comparables.



### **Alcance y cobertura**

La información corresponde a las operaciones de EXTRAS S.A. en Colombia y aborda los impactos derivados de su modelo de negocio, particularmente en:

- Generación de empleo formal.
- Desarrollo del modelo de empleo inclusivo.
- Gobierno corporativo, ética y cumplimiento.
- Gestión ambiental asociada a oficinas administrativas.

Los datos comparativos toman como base el año 2024. Cuando se presentan ajustes metodológicos o actualizaciones, estos se indican expresamente para garantizar transparencia y consistencia.



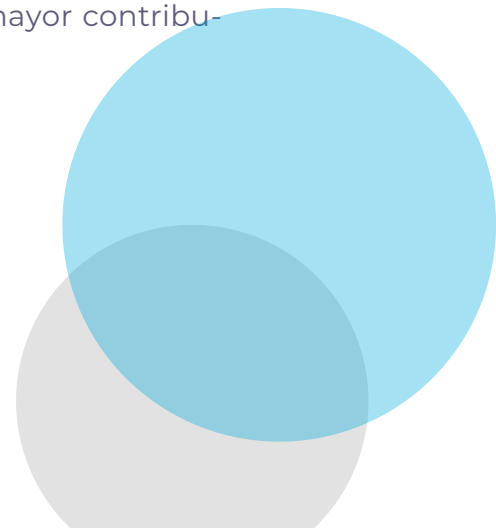
### **Enfoque de materialidad**

Durante 2025 la organización revisó sus impactos y riesgos considerando el entorno económico y regulatorio, las expectativas de clientes y aliados estratégicos, los impactos propios de una operación intensiva en talento humano y las prioridades definidas por la Alta Dirección.

Como resultado, se priorizaron los siguientes temas materiales:

- Empleo formal y condiciones laborales.
- Inclusión y ampliación de oportunidades.
- Ética, transparencia y cumplimiento.
- Gestión eficiente de recursos administrativos.

Estos asuntos orientan la gestión y la estructura del presente informe, reflejando dónde la organización concentra su mayor contribución económica y social.





### Gobernanza y mejora continua

La sostenibilidad en EXTRAS es supervisada por la Alta Dirección e integrada en el esquema de gobierno corporativo, asegurando coherencia entre estrategia, operación y gestión de riesgos ASG. La compañía reconoce que la disciplina operativa, la transparencia y el cumplimiento son condiciones esenciales para consolidar relaciones de largo plazo y fortalecer su posicionamiento en el mercado.

EXTRAS concibe el reporte como un proceso evolutivo. En 2025 se avanzó en la integración estratégica de la sostenibilidad, la consolidación del modelo de empleo inclusivo con mayor trazabilidad de indicadores, la estructuración del Sistema de Gestión Ambiental y el fortalecimiento de prácticas de debida diligencia. La organización continuará ampliando el alcance y la calidad de sus mediciones para robustecer la gestión y la toma de decisiones.



Para más información, pueden escribirnos a:

[sostenibilidad@extras.com.co](mailto:sostenibilidad@extras.com.co)

# MENSAJE DE NUESTRA GERENCIA




Marcela Londoño Estrada

## **El motor que conecta Talento y Territorio.**

El 2025 fue un año que exigió foco estratégico, disciplina operativa y decisiones coherentes con nuestra responsabilidad empresarial. En entornos dinámicos, las compañías que generan empleo no solo deben adaptarse: deben actuar con rigor, transparencia y visión de largo plazo. En EXTRAS S.A. reafirmamos que la sostenibilidad no es un componente adicional de la gestión, sino la base sobre la cual construimos confianza y competitividad.

Como empresa especializada en la administración y gestión de talento humano, entendemos que nuestra mayor contribución al desarrollo del país es clara: generar oportunidades de empleo formal con criterios de legalidad, equidad y eficiencia. Cada vinculación representa estabilidad, experiencia laboral y la posibilidad de avanzar en un proyecto de vida.



Durante 2025 fortalecimos nuestro modelo de empleo inclusivo, manteniendo una participación significativa de jóvenes y mujeres en nuestra operación, y promoviendo el acceso al mercado laboral formal para personas que enfrentan mayores barreras de empleabilidad. Nuestro compromiso no se limita a conectar empresas con talento; consiste en estructurar procesos responsables que garanticen cumplimiento normativo, transparencia y condiciones laborales adecuadas.

Asimismo, avanzamos en la integración de criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en la toma de decisiones, consolidamos prácticas de debida diligencia y fortalecimos nuestro Sistema de Gestión Ambiental en coherencia con la naturaleza de nuestra operación. Este informe, elaborado con referencia a los Estándares GRI, refleja una gestión que se mide, se analiza y evoluciona.

Reconocemos que la sostenibilidad es un proceso progresivo. Existen retos propios del entorno económico y del sector, pero contamos con una hoja de ruta clara, indicadores en consolidación y el compromiso de seguir fortaleciendo nuestros sistemas de información y control.

A nuestras personas colaboradoras, clientes y aliados estratégicos, gracias por confiar en EXTRAS y por ser parte de este motor que impulsa oportunidades formales. Seguimos convencidos de que cuando la excelencia operativa se integra con la ética y la inclusión, es posible construir empresa sostenible, generar valor y aportar al desarrollo del país.

**Atentamente,**

**Marcela Londoño Estrada**

**Gerente General**

# PERFIL CORPORATIVO

## Quiénes somos

EXTRAS S.A. es una compañía colombiana con 41 años de experiencia en selección, contratación y administración de talento humano temporal, alineado a los objetivos estratégicos de sus clientes. Integramos experiencia, innovación tecnológica y conocimiento del mercado laboral para fortalecer la productividad empresarial y el empleo formal. Con presencia en más de 800 municipios, conectamos oportunidades laborales con desarrollo territorial en todo el país.

## Qué hacemos

Nuestro modelo de operación comprende el reclutamiento y selección de perfiles técnicos y profesionales, la contratación formal conforme a la legislación vigente, la administración integral del personal temporal y el acompañamiento estratégico en procesos de gestión humana.

La incorporación de herramientas tecnológicas garantiza trazabilidad, control operativo y eficiencia en la gestión del talento.

## Presencia y cobertura

Nuestra operación en **más de 800 municipios de Colombia**

nos permite ofrecer cobertura nacional, capacidad de respuesta en territorios urbanos e intermedios y acceso al empleo formal en diversas regiones del país. Esta presencia fortalece nuestro impacto social y consolida relaciones cercanas con clientes, trabajadores y aliados.

### Cifras clave 2025



16.718  
empleos generados.



43%  
participación femenina  
en la empleabilidad.



48%  
empleabilidad juvenil.



Presencia en más de  
800 municipios



41 años  
de experiencia en  
el mercado laboral  
colombiano.

Estas cifras reflejan el alcance de nuestra operación y el impacto económico y social derivado de la intermediación laboral formal y la gestión responsable del talento humano.

# PUNTOS DE ATENCIÓN EN COLOMBIA

## Barranquilla

- **Oficina** Vía 40 No. 73-290 Local 26
- **CEDI** Parque logístico verde Carrera 9G # 110-187 Bodega 1C

## Bogotá

- **Oficina** Héroes Diagonal 75BIS # 20-37
- **CEDI** La Felicidad Carrera 78G # 16D-31
- **CEDI** Montevideo Calle 18A # 69F-75

## Bucaramanga

- **Coworking** Carrera 27 # 37 – 33 Piso 3
- **CEDI** Carrera 14 # 57 – 161 Vegas de Villamizar – Girón

## Cali

- **Oficina** Versalles Avenida 5N # 23AN - 35
- **Oficina** San Vicente Avenida 5N # 20N - 38
- **CEDI** Carrera 36 # 10 – 549 Acopi, Yumbo

## Cartagena

- **CEDI** Centro Logístico Bloc Port Carrera 56 # 7C – 39 Bodega 9B

## Medellín

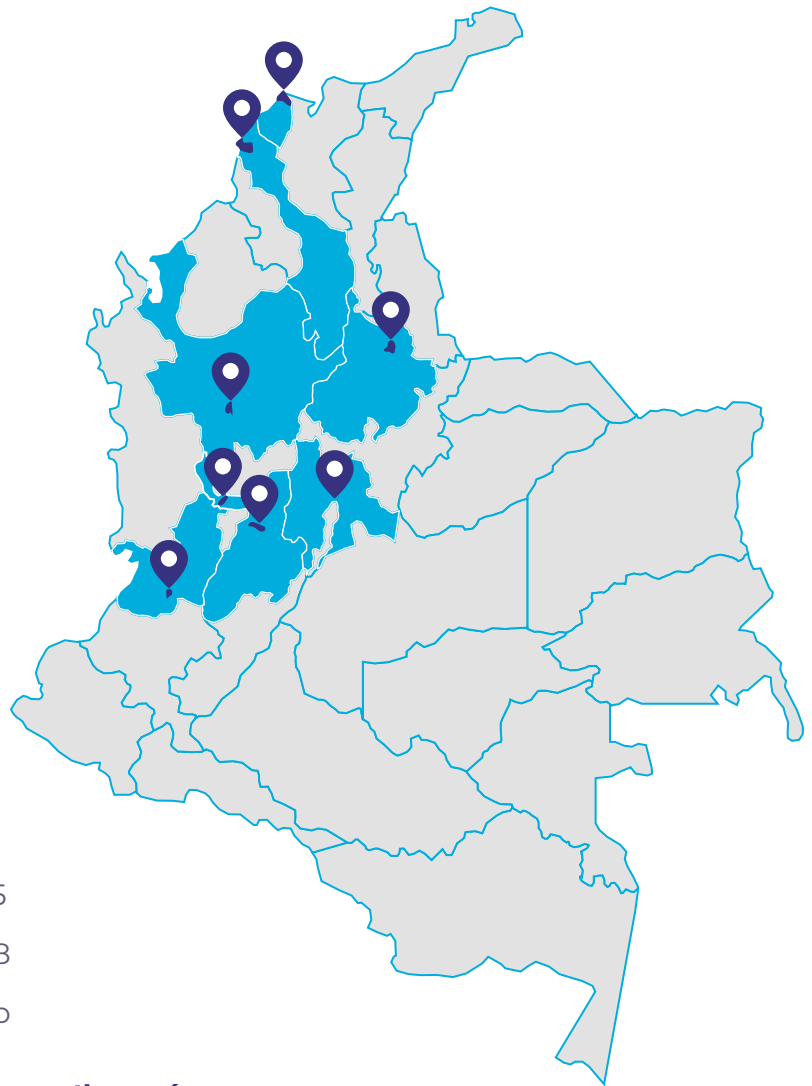
- **Coworking** Envigado Calle 49sur #45a 300 Edificio S48 Tower, Oficina 2213
- **CEDI** Carrera 47 # 100 Sur-40 Portal Industrial del Sur, la Estrella

## Ibagué

- **CEDI** Carrera 5ta calle 111 Barrio Santa Ana Bodega N° 7

## Pereira

- **Oficina** Carrera 27 # 14-26 esquina Álamos
- **CEDI** Zona industrial la Badea bodega 4 Externa, Dosquebradas



# EQUIPO GERENCIAL

**Marcela Londoño Estrada**

Gerente General

**Rocío Maldonado García**

Gerente Financiero y  
Administrativo

**Manuel Barragan Bustos**

Gerente Jurídico

**Niyima Mustafá Chacón**

Gerente Alineación  
Organizacional

**Maricel Mejía Duque**

Gerente Gestión Humana

**Aura María Mena Delgado**

Gerente Unidad de Negocio  
Soluciones de Gestión  
Humana

**Hernan Dario Bastidas  
Velasquez**

Gerente Aprovisionamiento  
de Recursos

**Sandra Victoria Mejía Cuartas**

Gerente de Desarrollo  
de Negocios

**Liliana María Gómez Valencia**

Gerente Soluciones de  
Desarrollo Comercial

**Carolina Jimena  
Lozano Mera**

Gerente Soluciones de  
Trade y Shopper Marketing

**Julian Bustamante Alzate**

Gerente de Tecnología



# ENFOQUE DE IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE IMPACTOS

En EXTRAS S.A. hemos adoptado un enfoque estructurado para identificar y priorizar los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de nuestra operación, en coherencia con la naturaleza de nuestro modelo de negocio y nuestra presencia en más de 800 municipios del país.

El proceso parte de la identificación y segmentación de nuestros grupos de interés —trabajadores en misión, clientes, colaboradores administrativos, proveedores, comunidades, autoridades y accionistas— así como del análisis de sus expectativas, riesgos asociados y oportunidades de mejora. Esta evaluación se articula con nuestra estrategia corporativa y con nuestro propósito de generar empleo formal y productividad empresarial en Colombia.

La priorización de impactos se realiza con base en tres criterios técnicos:



Magnitud del impacto, considerando el alcance y la relevancia sobre las personas, el negocio y el entorno.



Nivel de interés o expectativa manifestado por los grupos de interés.



Capacidad de gestión e influencia de EXTRAS S.A. frente a cada impacto identificado.



Dado el carácter intensivo en capital humano de nuestra operación, los impactos más relevantes se concentran en el ámbito social, particularmente en la generación de empleo formal, la gestión responsable del talento, la seguridad y salud en el trabajo, la diversidad y la conducta ética.

Para el año 2025, los temas priorizados son:

- Ética y transparencia en la gestión empresarial.
- Generación de empleo formal y desarrollo del talento.
- Diversidad, equidad e inclusión.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Gestión ambiental operativa (consumo de energía, agua y residuos).

Este ejercicio es revisado periódicamente por la Alta Dirección, asegurando coherencia entre la estrategia corporativa, la gestión operativa y las expectativas de nuestros grupos de interés, y orientando tanto la toma de decisiones como el contenido del presente informe de sostenibilidad.

# 1. ESTRATEGIA, ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

## 1.1 Estrategia de sostenibilidad

**Diversidad, equidad e inclusión: el motor que transforma nuestro impacto.**

La sostenibilidad está integrada al modelo de negocio como empresa especializada en la administración y gestión de talento humano. Nuestro principal aporte es social: facilitar el acceso al empleo formal bajo criterios de legalidad, equidad y eficiencia operativa.

La estrategia de sostenibilidad se orienta a maximizar este impacto mediante la generación responsable de oportunidades laborales, la promoción de entornos inclusivos y la gestión disciplinada de los recursos administrativos. Entendemos que el crecimiento empresarial debe ir acompañado de prácticas que fortalezcan la confianza, la transparencia y la estabilidad laboral.

La diversidad, la equidad y la inclusión constituyen un eje transversal de nuestra visión de desarrollo sostenible. Bajo este enfoque, estructuramos nuestra gestión en cinco líneas estratégicas:

- 1. Empleo inclusivo:** Facilitamos el acceso al mercado laboral formal para jóvenes, mujeres y personas con mayores barreras de empleabilidad, garantizando procesos de vinculación conformes a la normatividad vigente y con trazabilidad laboral.
- 2. Diversidad, equidad e inclusión:** Promovemos entornos laborales respetuosos y libres de discriminación, impulsando la equidad de género y la participación juvenil como pilares de nuestra operación.

- 3. Red de aliados para la sostenibilidad:**

Trabajamos con clientes y proveedores para ampliar oportunidades y promover prácticas responsables en la cadena de valor, fortaleciendo el impacto del modelo de negocio.

- 4. Cultura y posicionamiento responsable:**

Consolidamos una cultura organizacional basada en ética, inclusión y generación de valor compartido, reforzando nuestra reputación como empleador formal y aliado estratégico confiable.

- 5. Gestión ambiental responsable:**

Avanzamos en la consolidación del Sistema de Gestión Ambiental, priorizando el uso eficiente de agua y energía y la implementación del Plan de Gestión Integral de Residuos (PGIR), con seguimiento a indicadores y mejora continua.

### Gobernanza y seguimiento

La implementación de esta estrategia es liderada por la Alta Dirección y articulada a través de las Gerencias de Gestión Humana, Alineación Organizacional y áreas de soporte. Esta estructura integra la sostenibilidad en la toma de decisiones y permite el seguimiento a indicadores clave de empleabilidad, inclusión, cumplimiento y desempeño ambiental operativo, asegurando coherencia entre estrategia y operación.

## 1.2 Estructura de gobierno y supervisión

La gestión de sostenibilidad se encuentra integrada a la estructura organizacional de la empresa. La Alta Dirección lidera su implementación y articula las acciones a través del Comité Directivo de Sostenibilidad y las gerencias estratégicas.

Los avances, riesgos relevantes e información de impacto para el negocio son presentados a la Junta Directiva como parte de los espacios regulares de reporte corporativo. La Junta cumple un rol de orientación estratégica y seguimiento a los asuntos clave que puedan incidir en la sostenibilidad, la reputación y el desempeño de la compañía.

La gerencia jurídica lidera el sistema de cumplimiento, asegurando que las decisiones organizacionales se desarrollen bajo

criterios legales, éticos y reputacionales.

Esta estructura permite:

- Identificar y gestionar riesgos laborales y reputacionales.
- Adoptar decisiones preventivas.
- Fortalecer la confianza de clientes y colaboradores.
- Garantizar prácticas laborales justas en operaciones intensivas en personal.

### 1.2.1 Gestión ética, anticorrupción y cumplimiento

La organización cuenta con un Programa de Transparencia, Ética y Cumplimiento orientado a prevenir conductas indebidas y fortalecer la cultura organizacional.



Durante el periodo reportado se desarrollaron acciones orientadas a:

- Divulgación del Código de Ética a colaboradores administrativos y operativos.
- Sensibilización en conducta ética a través de formaciones anuales.
- Gestión y seguimiento de casos reportados.
- Monitoreo del cumplimiento de políticas corporativas.
- Prevención de riesgos de corrupción y soborno en operaciones con clientes.

El enfoque del sistema es preventivo, priorizando la gestión temprana de riesgos y el fortalecimiento de comportamientos alineados con los valores corporativos.

## 1.2.2 Mecanismos de consulta y agravio

La empresa cuenta con mecanismos formales para que cualquier grupo de interés pueda reportar situaciones contrarias a la ética, la convivencia o la normativa laboral.

Los principales canales son:

- **Línea Ética:** Canal confidencial para reportar conductas antiéticas.

**Correo:** [informa2@extras.com.co](mailto:informa2@extras.com.co)

- **Comité de Convivencia Laboral:** Canal para reportar casos de presunto acoso laboral y casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral.

**Correo:** [Convivencialaboral@extras.com.co](mailto:Convivencialaboral@extras.com.co)

- **Política de desconexión laboral:** canal para los reportes relativos con la desconexión laboral para proteger el bienestar del trabajador el cual es administrado por la gerencia de gestión humana.

**Correo:** [desconexiónlaboral@extras.com.co](mailto:desconexiónlaboral@extras.com.co)

Estos canales permiten detectar riesgos tempranos y actuar de manera preventiva antes de que se conviertan en impactos legales, laborales o reputacionales. Cada uno de estos comités y/o gerencias, atenderá el caso, guardando siempre la confidencialidad de la información del colaborador/a.

### 1.2.3 Junta Directiva

La compañía divulga la composición de su Junta Directiva como parte de su compromiso con la transparencia. Este órgano orienta la estrategia general del negocio y realiza seguimiento a los asuntos relevantes que puedan incidir en el desempeño y la sostenibilidad de la organización.



- **LILIANA ESTRADA DE LONDOÑO**

(accionista y miembro de la junta directiva - no labora para la organización):

Economista de profesión, con gran visión de negocios y pensamiento estratégico enfocado al resultado financiero y al desarrollo del talento humano. Accionista fundadora de las empresas de la Organización Eficacia. Fue la Gerente General de Eficacia S.A.S. y Extras S.A.S. desde 1984 hasta 2015 y ha tenido diferentes reconocimientos a nivel regional y nacional por su gestión emprendedora, aportando al crecimiento del sector de servicios con un gran componente de equidad, inclusión y diversidad. Como filántropa, es aportante, junto con su socia Elsa Marina Gómez García, de la Fundación Liliana Estrada y Elsa Gómez, que otorga becas a los hijos de los colaboradores de la Organización, con el fin de que estudien sus carreras universitarias y se contribuya al cierre de brechas en educación. No pertenece a más de cinco (5) juntas directivas de sociedades por acciones en Colombia.

- **ELSA MARINA GÓMEZ GARCÍA**

(accionista y miembro de la junta directiva - no labora para la organización):

Nacida en Bogotá y egresada de la Facultad de Finanzas y Relaciones Internacionales de la Universidad Externado de Colombia, inició su sueño emprendedor en 1984 con la creación de la empresa de servicios temporales EXTRAS, siendo una de las compañías fundadoras de Acoset. Hoy en día, junto con EFICACIA S.A.S. y EFICACIA SGH S.A.S., la Organización cuenta con reconocimiento nacional e internacional en el suministro de soluciones de Trade Marketing, Ventas, B.P.O. y Gestión Humana, apalancado en tecnología avanzada y un gran equipo de talento humano. Dentro de su actividad filantrópica, es aportante, junto con su socia Liliana Estrada de Londoño, de la Fundación Liliana Estrada y Elsa Gómez, que otorga becas a los hijos de los colaboradores de la Organización, con el fin de que estudien sus carreras universitarias y se contribuya al cierre de brechas en educación. No pertenece a más de cinco (5) juntas directivas de sociedades por acciones en Colombia.

- **LAURA GÓMEZ VARGAS**

(miembro independiente - no labora para la organización):

Abogada de la Universidad de los Andes con Especialización en Derecho de los Negocios Internacionales de la misma universidad, y diferentes cursos de actualización en emprendimiento y ecosistemas digitales. Ejecutiva bilingüe con participación en varias juntas directivas en Colombia. Emprendedora experta en el desarrollo y conceptualización de nuevos modelos de negocio. Fundadora de compañías en los sectores de tecnología, energía, medios, moda, retail y biotech, con amplia experiencia en creación de ecosistemas, plataformas, estrategia, innovación empresarial y negocios digitales. No pertenece a más de cinco (5) juntas directivas de sociedades por acciones en Colombia.

Durante el periodo reportado:



Asistencia de los miembros a las reuniones: **100%**



Mujeres en Junta Directiva: **60%**

**Independencia:** mayoría de miembros no vinculados laboralmente a la organización

La diversidad de perfiles permite evaluar decisiones desde perspectivas financieras, humanas y reputacionales, fortaleciendo la sostenibilidad del negocio.

# 2. CONECTANDO TALENTO CON DESARROLLO SOCIAL

## 2.1 Generación de empleo formal e inclusivo

En EXTRAS S.A., la generación de empleo formal es el eje central de nuestro modelo de negocio. Somos una organización cuyo valor se materializa a través de las personas: seleccionamos, vinculamos y administramos talento para que nuestros clientes puedan cumplir sus objetivos estratégicos y operativos en todo el país.

Nuestra operación tiene un impacto directo en el acceso al trabajo formal en Colombia, especialmente en territorios intermedios y regiones donde la empleabilidad enfrenta mayores desafíos. Por ello, promovemos procesos de vinculación con enfoque inclusivo, priorizando mujeres, jóvenes y personas en condición de vulnerabilidad, y garantizando igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Durante 2025, gestionamos 16.718 oportunidades de empleo formal, consolidando nuestra contribución al desarrollo económico y social.

Resultados:



Oportunidades generadas

16.718



Participación femenina

43%



Participación juvenil

48%

Estos resultados reflejan el papel de la empresa como articulador de oportunidades laborales formales y dinamizador del empleo en múltiples territorios del país.

## Composición de la fuerza laboral y diversidad de género

### Participación femenina

La participación femenina se mantiene mayoritaria en nuestra operación, evidencian-

do la integración de la equidad de género en procesos masivos de vinculación laboral.

INDICADOR	2024	2025	VARIACIÓN
Total personas empleadas	22.126	16.718	- 24,5%
Mujeres	9.976 (45%)	7.222 (43%)	-2 pp
Hombres	12.044 (54%)	9.409 (56%)	+2 pp
Prefieren no decir	133 (1%)	87(1%)	0 pp

**Nota:** Los datos 2024 fueron ajustados frente al informe anterior debido a una corrección en la disposición de columnas.

En 2025 se presentó una variación del -24,5% en el número total de personas empleadas durante el año, asociada a dinámicas propias del mercado, optimización en la demanda de servicios y ajustes operativos en la estructura de los contratos gestionados. Esta variación no responde a cambios en nuestras políticas de vinculación ni a modificaciones en los criterios de acceso al empleo.

Desde la perspectiva de diversidad, la composición por género muestra estabilidad y una transición hacia una distribución más equilibrada. La participación de mujeres se mantiene cercana a la paridad (43%), mientras que la participación masculina se ubica en 56%, reflejando coherencia con los perfiles requeridos por nuestros clientes y con la naturaleza de los sectores atendidos.

La categoría “prefiere no declarar” permanece estable en 1%, evidenciando consistencia en los procesos de caracterización.

En línea con los estándares GRI 2-7 y GRI 405-1, estos resultados demuestran continuidad en nuestros principios de equidad, inclusión y no discriminación. Más que una reducción estructural, el periodo 2025 representa una fase de consolidación operativa, manteniendo una composición diversa y avanzando hacia un balance progresivo en la participación de género dentro de nuestra operación.



## Empleabilidad juvenil (18–28 años)

La vinculación de talento joven constituye un componente estratégico de nuestro modelo de generación de empleo formal. A través de nuestra operación nacional, facilitamos el acceso temprano al mercado laboral, contribuyendo al desarrollo de experiencia profesional y a la inclusión productiva en diferentes territorios del país.

tamos el acceso temprano al mercado laboral, contribuyendo al desarrollo de experiencia profesional y a la inclusión productiva en diferentes territorios del país.

INDICADOR	2024	2025	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN %	OBSERVACIÓN
Jóvenes vinculados	11.286	8.065	- 3.221	- 28,5%	Ajustes en demanda de servicios y consolidación operativa
Participación sobre planta total	51%	48%	-3 pp	- 5,9%	Se mantiene como grupo altamente representativo

En 2025 los jóvenes representaron el 48% de la planta total. La variación interanual responde principalmente a dinámicas del mercado, ajustes en la demanda de servicios por parte de clientes y procesos de optimización operativa. No obedece a cambios en nuestras políticas de vinculación ni a restricciones en el acceso de jóvenes al empleo formal.

Si bien la participación presenta una ligera reducción frente al año anterior, el talento joven continúa siendo un grupo estructural dentro de nuestra fuerza laboral, manteniendo una representación cercana a la mitad del total de personas vinculadas. Esto refleja la continuidad de nuestro compromiso con la generación de primeras oportunidades laborales y el fortalecimiento de trayectorias profesionales tempranas.



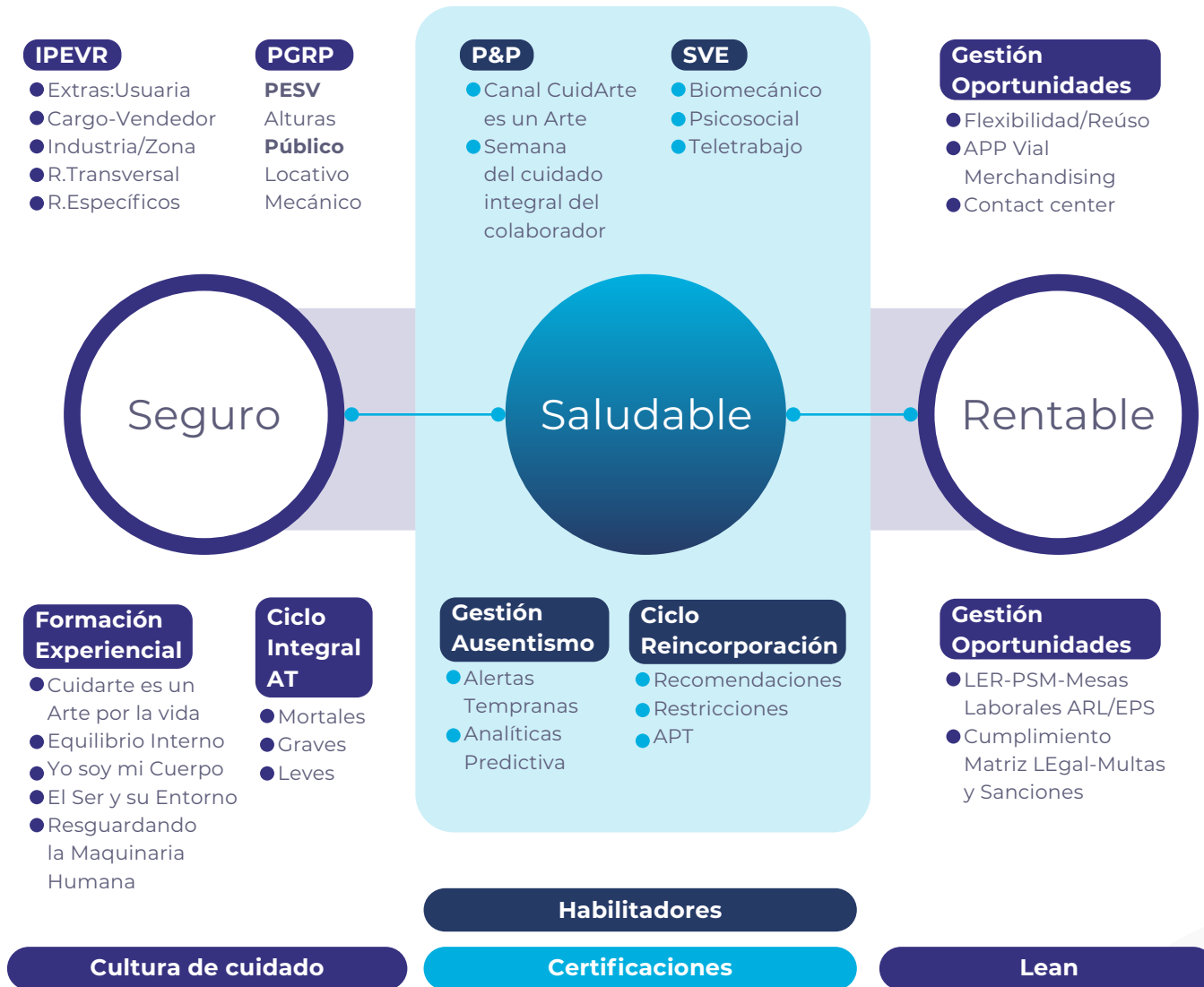
## 2.2 Seguridad y Salud Laboral Sostenible

### 2.2.1 Modelo Cuidado Integral del Colaborador

Desde Seguridad, Salud en el Trabajo, estamos comprometidos con la transformación y el cuidado integral de cada individuo en nuestra organización. Para cumplir con esta visión, hemos desarrollado el Modelo Cuidado Integral del Colaborador, una estrategia que equilibra tres pilares fundamentales: Seguro, Saludable y Rentable.

## Modelo Cuidado Integral del Colaborador

(Ejes de trabajo)



### 2.2.1.1 Entorno Seguro

#### Cultura de prevención y reducción de la accidentalidad

Impulsamos una cultura de seguridad como sentido de vida. Este compromiso se basa en una formación continua que busca elevar los niveles de conciencia, y fortalecer el liderazgo de nuestros colaboradores, logrando actividades claves como:

- Capacitación en el SG SST consolidó la cultura del cuidado mediante 1.054 capacitaciones en los distintos riesgos prioritarios, 382 sensibilizaciones mediante los diferentes canales de comunicación (Canal Cuidarte es un Arte,

Correo Corporativo, WhatsApp); adicional se ejecutaron 6 cursos enfocados en el aprendizaje a través de la experiencia vivencial en los colaboradores.

- El desarrollo de la conciencia en seguridad y salud en el trabajo impactó en la disminución del 13,3% en los accidentes reportados (594 eventos) y materialización de riesgos prioritarios, lo que corresponde a un 97,9% de accidentes leves y 2,1% accidentes graves:

TIPOS DE ACCIDENTE	2024	2025
Mecánico	17%	38%
Locativo	26%	27%
Tasa de Accidentalidad	0,49	0,09
Índice de frecuencia de AT	0,55	0,77
Índice de Severidad	5,5	6,5
Tasa de Ausentismo	2,04	2,11

- Se realizaron 772 inspecciones en centros de trabajo de las empresas usuarias, cumpliendo en un 91% de cobertura; así mismo se realizaron 2.514 actividades de intervención a los clientes, cumpliendo en un 96% vs lo programado.

Estas acciones permiten mantener el equilibrio físico y mental de nuestros colaboradores.

### 2.2.1.2 Entorno Saludable

#### Bienestar integral y gestión anticipatoria basada en datos

Promovemos el autocuidado y el bienestar integral a través de "CuidArte es un Arte por la Vida", junto con la gestión biomecánica y psicosocial, y la flexibilidad en el teletrabajo.





### Emo ingreso

Desde el proceso de SSTA a partir de diferentes proyectos que apalancan la disminución del esfuerzo en la selección y contratación, aumento en la cobertura del servicio y la productividad, además de ahorro en costos para Extras SAS; durante el 2024 se tuvo una reducción en gastos operativos de \$56.954.000.



### Emo periódico

Para el 2025 la empresa Extras SAS se enfocó en tomar el reto de gestionar exámenes periódicos en nuestros colaboradores en campo que tenían más de doce meses de labor, sin ningún tipo de valoración médica, en donde se pudiera llevar un registro de estado de salud, permitiendo mitigar riesgos y ejecutar los programas de prevención y promoción oportunamente, garantizando el bienestar de nuestro personal, anticipándonos a futuras novedades médicas.

Esto correspondió a una movilización interna con los negocios que administran la gestión de clientes, ya que impactaba en el presupuesto inicial establecido en tarifas. Al cierre del 2024 se realizaron 30 valoraciones periódicas en once clientes, cumpliendo con un 70% de ejecución vs lo proyectado a principios del año.



### SVE Psicosocial – aplicación de batería psicosocial

Se aplico exitosamente la Bateria Psicosocial de forma presencial a 984 colaboradores Administrativos a nivel nacional, dando un total por Extras de 159, cumpliendo con el 100%.



### Analítica predictiva

En 2025, Extras consolidó su estrategia de analítica predictiva como un eje fundamental para la gestión del riesgo en salud laboral, permitiendo priorizar casos y orientar acciones preventivas de alto impacto.

Este enfoque facilitó la identificación temprana de situaciones críticas, fortaleciendo la toma de decisiones y reduciendo la exposición a riesgos operativos y financieros.

## Identificación y priorización de casos

Se priorizaron 794 casos, clasificados de la siguiente manera:



La segmentación permitió una asignación eficiente de recursos, enfocando esfuerzos en los casos de mayor impacto potencial.

## Gestión y control

Extras alcanzó una gestión efectiva del 87% de los casos, correspondientes a 687 casos gestionados, evidenciando un avance significativo en el control del riesgo:



Este resultado refleja una mejora sustancial en la capacidad de respuesta temprana frente a eventos que podrían derivar en incapacidades prolongadas o desvinculaciones.



## Barreras para la gestión oportuna

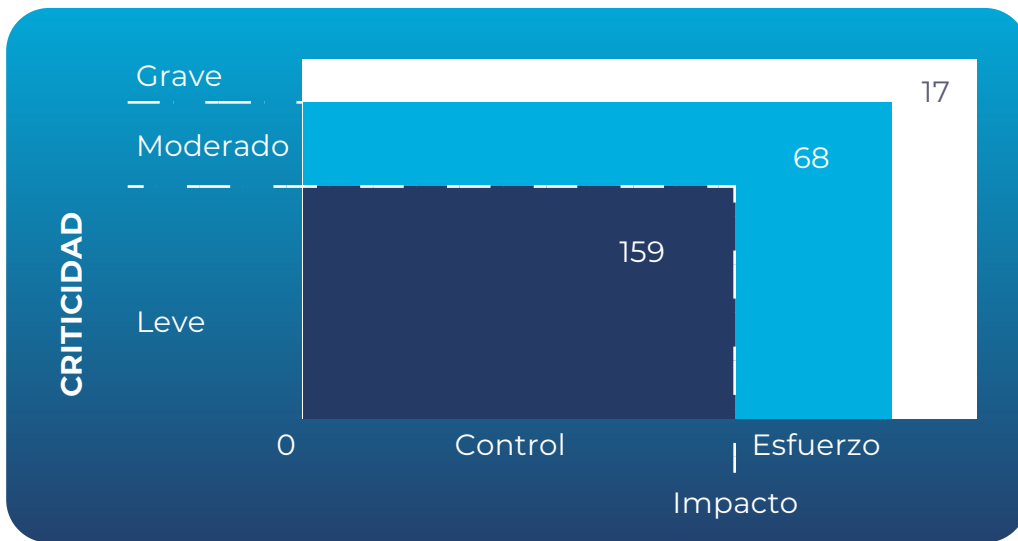
Se identificaron factores que limitaron la gestión integral de algunos casos:

- Falta de comunicación oportuna por parte de los negocios.
- Contratos superiores a tres años que requieren aprobaciones adicionales.
- Asunción de riesgos por parte de líderes ante el buen desempeño del trabajador.
- Estos hallazgos permitieron definir acciones de mejora para fortalecer la gobernanza del proceso.
- Contribución a la sostenibilidad organizacional
- La analítica predictiva aportó a la sostenibilidad de la Compañía 2 mediante:
- Prevención de eventos críticos en salud.
- Reducción de costos asociados a casos materializados.
- Fortalecimiento del bienestar laboral.
- Mejora en la continuidad del negocio

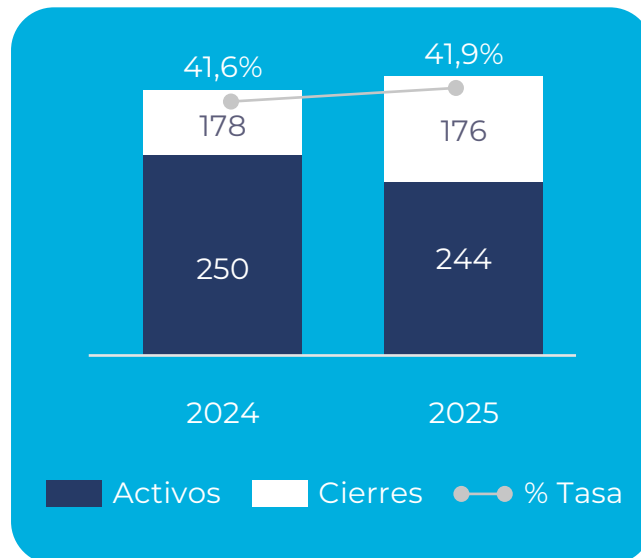
## Gestión de casos médicos

La gestión de casos médicos es un componente esencial para cualquier compañía que busque asegurar el bienestar de sus empleados y optimizar los costos asociados con la salud laboral. A medida que las empresas se enfrentan a desafíos crecientes en términos de costos médicos, productividad y calidad de vida de los trabajadores, la implementación de estrategias efectivas de gestión de casos se ha convertido en una herramienta fundamental. En este contexto, la gestión de casos médicos no solo busca el tratamiento adecuado para los empleados, sino también la prevención de enfermedades, el manejo eficiente de tratamientos y la reintegración laboral de aquellos que han estado enfermos o lesionados.

Semaforización por compañía en 2025 con 733 Casos médicos activos:



Para el año 2025 aumento la gestión de cierre de casos con respecto a años anteriores, visualizándose por compañía de la siguiente manera:



## Reincorporación Laboral

Durante el año 2025, EXTRAS SAS fortaleció su estrategia de reincorporación laboral como un pilar de la sostenibilidad social, orientado a garantizar el retorno seguro, inclusivo y productivo de los colaboradores que presentaron ausencias asociadas a condiciones de salud.

Como resultado de la gestión realizada, se alcanzaron 344 reintegros a la productividad, reflejando el impacto positivo de los procesos de levantamiento de cargo, aplicación de recomendaciones y restricciones laborales, y ajustes razonables al puesto de trabajo, contribuyendo a la permanencia laboral y a la continuidad operativa.

### Resultados de reincorporación



Estos resultados evidencian que la principal estrategia de reincorporación se enfoca en la gestión de recomendaciones y restricciones laborales, lo que permite proteger la salud de los colaboradores sin afectar la productividad, bajo criterios de inclusión y prevención del riesgo.

## Seguimiento y cumplimiento del reintegro

Como parte del modelo de reincorporación sostenible, durante 2025 se realizó seguimiento al cumplimiento del reintegro de los colaboradores reincorporados, con el fin de verificar la correcta aplicación de las recomendaciones médicas, la adaptación al puesto de trabajo y la evolución de la condición de salud.

En este proceso se registraron 202 seguimientos activos

El seguimiento continuo permitió identificar oportunamente necesidades de ajuste, prevenir recaídas, fortalecer la adaptación funcional y garantizar condiciones de trabajo seguras y acordes con las capacidades de los colaboradores.

Este enfoque integral de reincorporación y seguimiento articula factores físicos, de bienestar e inclusión, y se alinea con los principios de sostenibilidad social, económica y ambiental, contribuyendo a la reducción del ausentismo, la permanencia laboral y la optimización de los recursos organizacionales.

La reincorporación laboral y su seguimiento se consolidan como una práctica clave de gestión responsable desde SSTA, generando valor social, económico y organizacional.



## Gestión de Enfermedad Laboral

Como empresa tenemos la responsabilidad de gestionar desde el área de SST actividades para promocionar y prevenir el desarrollo de enfermedades laborales, pero para llegar esto es importante tener conocimiento de cuál es la materialización de los riesgos en la compañía, que hoy nos generan enfermedades laborales.

Por ello, también se debe tener presente que la prevención no está orientada solo en los colaboradores sino también en la empresa como un SER, siendo así nos enfocamos durante el año 2025 en cumplir con la normatividad colombiana en el reporte oportuno de las enfermedades laborales ante los entes gubernamentales, Ministerio de Trabajo, ARL, EPSs, AFP y Aseguradoras.

En consonancia con lo anterior, reflejamos un resultado positivo en las Notificaciones oportunas, dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de haber recibido información por los entes calificadoros de origen hacia nuestra compañía. De forma global presentamos un comparativo como compañía de cómo ha evolucionado este proceso.

Durante el 2025 las entidades calificadoras (EPS, JUNTAS REGIONALES DE CALIFICACION DE INVALIDEZ y JUNTAS NACIONAL DE CALIFICACION), emitieron 31 dictáme-



nes de colaboradores que estuvieron vinculados con la compañía, sin embargo, es importante aclarar que 1 dictamen de los emitidos y que nos fue notificado efectivamente, pertenecía a una excolaboradora que finalizó su vinculación laboral como aprendiz SENA en el 2024, y tenía 3 diagnósticos por enfermedad laboral; por tanto, estos datos no se tomaron en cuenta para nuestro récord de Enfermedades Laborales en el 2025.

Siendo así, en el 2025 tuvimos conocimiento de 4 enfermedades laborales, para EXTRAS. De esta información despliego el detalle del proceso de notificación, así:

### Razones Sociales

#### Extras



Resaltamos que se ha mejorado la oportunidad en el reporte de las Enfermedades Laborales que han sido determinadas en firme, ante el Ministerio de Trabajo pasando de un 66% de casos reportados en el 2024 a un 100% para EXTRAS en el año 2025.

### Proyecto con énfasis hacia la Discapacidad: PARCE

A mediados del 2025, nace la propuesta de enfocarnos en las personas que tienen condiciones de salud dentro de nuestra organización que les generan ciertas limitaciones en sus capacidades laborales, por ende, la compañía endilgó en nuestra célula de salud laboral, conformada por un equipo multidisciplinario desde el ámbito Jurídico, Gestión Humana, Financiero y Seguridad y Salud en el Trabajo – Entornos saludables.

El proyecto se reconoce como Programa de Acreditación y Reconocimiento de Condiciones Especiales – PARCE – y surgió con objetivo primordial de “Definir el proceso para la Certificación de Discapacidad en nuestros colaboradores que se encuentran vinculados y que presentan alguna (s) con-



dición (es) de salud que así lo ameriten; con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos legales y beneficios para ellos”.

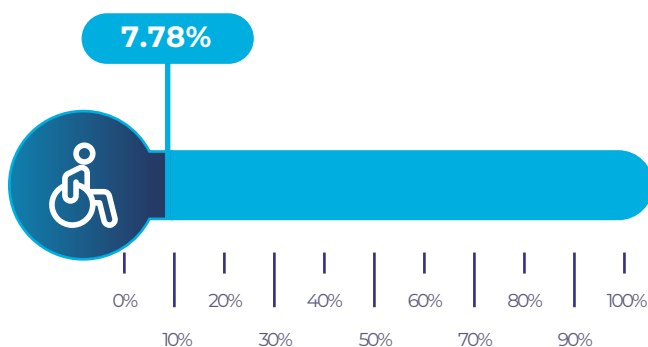
En este proceso, se proyectó el número de personas con discapacidad que contempla la nueva Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025, Artículo 15), con la cuota de personas que deben estar vinculadas, por ello a corte del 03 de Julio de 2025, proyectamos así:

EXTRAS	
<b>ACTIVOS</b>	185
Administrativos	185
Requerimiento discapacidad	2

En nuestra primera fase, se realizó la identificación de las personas que hoy hacen parte del grupo de Personal en Seguimiento Médico (PSM) dentro de nuestra compañía, se definieron los criterios para ser aspirantes a obtener esta certificación de discapacidad, por ende, hemos encontrado 167 colaboradores en toda la organización, de los cuales 13 personas nos han aportado sus respectivos certificados autogestionados antes las secretarías de Salud de sus respectivos municipios. Esto nos permite obtener hasta el momento con un 7,78 % de nuestra población objetivo.



## Certificados de Discapacidad Obtenidos en el 2025



13 certificados de discapacidad se obtuvieron de 167 colaboradores.

## Distribución de Certificados de Discapacidad



En segundo lugar, presentamos al obtener estos 13 certificados, 12 de ellos nos han aportado para el Beneficio Tributario, lo que aumentamos en un 185% de beneficio, así:

AÑO	NO. PARCEROS	DEDUCCIÓN	MENOR IMPUESTO
2024	5	76,707,572	26,847,650
2025	12	218,929,331	76,625,266



## Deducción e impuesto menor por año

+185%

### Aumento de la deducción de 2024 a 2025

La deducción aumentó de \$76,707,572 a \$218,929,331.

La deducción y el impuesto menor aumentan significativamente de 2024 a 2025

+185%

### Aumento del impuesto menor de 2024 a 2025

El impuesto menor aumentó de \$26,847,650 a \$76,625,266

Por último, para resaltar que durante el 2025 la inversión de dinero por parte de la empresa para este proceso y obtención de certificados fue de \$ 0 (Cero pesos colombianos).

### 2.1.2.3 Entorno Rentable

Enfoque en la gestión de riesgos y oportunidades, priorizando la flexibilidad y el uso eficiente de recursos, siempre con una visión sostenible y en cumplimiento de los estándares legales.

- El cumplimiento del **98%** en los requisitos legales aplicables tiene un impacto altamente positivo en la empresa, ya que permite desarrollar sus operaciones de forma segura, ordenada y alineada con la normativa vigente. Este alto nivel de cumplimiento reduce de manera significativa la probabilidad de multas y sanciones. Asimismo, fortalece la credibilidad de la marca frente a clientes, aliados estratégicos y autoridades, contribuyendo al crecimiento sostenible y a la protección de los objetivos comerciales de la empresa.
- El cumplimiento del **100%** en los estándares mínimos tiene un impacto fundamental en la organización, ya que asegura condiciones básicas de operación, seguridad y gestión alineadas con los requisitos legales y normativos. Al alcanzar y mantener estos estándares, la em-

presa reduce riesgos operativos, legales y reputacionales, previene incidentes que puedan afectar a los colaboradores y garantiza la continuidad de sus procesos.

## 2.3 Talento y Desarrollo

### 2.3.1 Enfoque Estratégico de Gestión del Talento

La gestión del talento en la organización se fundamenta en un enfoque integral orientado a garantizar empleo formal, condiciones laborales justas y el desarrollo continuo de capacidades. Este modelo busca asegurar la sostenibilidad del negocio mediante la disponibilidad de talento preparado, comprometido y alineado con la estrategia organizacional.

La compañía promueve el crecimiento profesional a través de procesos estructurados de evaluación, formación, movilidad interna y fortalecimiento del liderazgo, integrando un enfoque de equidad e inclusión que garantiza igualdad de oportunidades basadas en mérito y desempeño.

## 2.3.2 Modelo de Desarrollo del Talento

El modelo de desarrollo implementado se fundamentó en 4 pilares principales:



### Identificación de Talentos

Detección de colaboradores con alto desempeño y potencial, a partir de evaluaciones objetivas, resultados de gestión y comportamientos alineados a la cultura organizacional.



### Valoración de Potencial

Análisis de capacidades, habilidades de liderazgo, aprendizaje y adaptabilidad, permitiendo identificar proyección de crecimiento y preparación para asumir mayores responsabilidades.



### Planes de Sucesión

Definición de posiciones críticas y estratégicas, junto con la identificación de posibles sucesores internos, asegurando continuidad operativa y reducción de riesgos ante vacantes clave.



### Planes Individuales de Desarrollo (PID)

Construcción de rutas personalizadas de desarrollo, alineadas a brechas identificadas y expectativas de crecimiento profesional, integrando formación, acompañamiento.

### Acciones Desarrolladas

Durante el periodo se ejecutaron las siguientes acciones clave:

- Evaluaciones de desempeño y potencial.
- Mapeo de talento clave y posiciones críticas.
- Diseño y seguimiento de planes individuales de desarrollo.
- Programas de formación técnica, habilidades blandas y liderazgo.
- Asignación a proyectos estratégicos y retos transversales.
- Procesos de mentoring y acompañamiento.
- Medición periódica del avance de los planes de desarrollo.
- Promoción de movilidad interna como parte del crecimiento profesional.

### Resultados Obtenidos

La implementación de la estrategia de desarrollo de talento humano generó resultados positivos y medibles, entre los que se destacan:

- Mayor visibilidad del talento interno y sus capacidades.
- Incremento en la cobertura interna de vacantes estratégicas.
- Aumento del compromiso y la motivación de los colaboradores.
- Mejor toma de decisiones basada en métricas de desarrollo.
- Consolidación de una cultura de aprendizaje y crecimiento continuo.
- Mayor compromiso, bienestar y sentido de pertenencia de los colaboradores.
- Reducción de riesgos asociados a la rotación en cargos críticos.
- Consolidación de una cultura de aprendizaje, equidad y crecimiento continuo.

### 2.3.3 Evaluaciones de desempeño y retroalimentación

El proceso de evaluaciones de desempeño es una herramienta clave para medir el cumplimiento de objetivos, competencias y comportamientos de los colaboradores, alineados con la estrategia organizacional. Este proceso permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y potencial de desarrollo, promoviendo una cultura de retroalimentación continua, crecimiento profesional y mejora del desempeño individual y colectivo.



#### Acciones e iniciativas desarrolladas

- Medición periódica de desempeño con enfoque en resultados.
- Espacios estructurados de retroalimentación entre líderes y colaboradores, fomentando la comunicación abierta y constructiva.
- Definición de planes de mejora y desarrollo individual a partir de los resultados obtenidos.
- Acompañamiento a líderes para fortalecer habilidades de evaluación y feedback efectivo.
- Seguimiento a compromisos y objetivos establecidos en cada proceso de evaluación.

#### Resultados e impacto

- Mayor claridad de los colaboradores frente a sus responsabilidades, metas y expectativas.
- Fortalecimiento del desempeño y la productividad de los equipos de trabajo.
- Identificación de talento clave y necesidades de formación.
- Mejora en el clima laboral gracias a una retroalimentación oportuna y enfocada en el desarrollo.
- Alineación del desempeño individual con los objetivos estratégicos de la organización.

#### Tendencia Cumplimiento



## 2.3.4 Movilidad Interna y Crecimiento Profesional

La movilidad interna es un mecanismo estratégico que permite reconocer el desempeño, potenciar el talento interno y fortalecer la retención, asegurando continuidad y desarrollo de capacidades clave para el negocio.

Los movimientos se fundamentan en:

- Evaluación objetiva del desempeño.
- Identificación de competencias técnicas y comportamentales.
- Reconocimiento del potencial de desarrollo.
- Alineación con necesidades organizacionales y planes de sucesión.

### Modalidades de movilidad

- **Movilidad Vertical (Ascensos):**

Colaboradores que asumieron roles de mayor responsabilidad, liderazgo o alcance estratégico.

- **Impactos observados:**

- Fortalecimiento de la línea de liderazgo interno.
- Reducción de tiempos de adaptación en los cargos.
- Mayor retención del talento con alto desempeño.



- **Movilidad Horizontal/ Transversal:**

Se refiere a cambios de rol dentro del mismo nivel jerárquico, con ampliación de conocimientos y habilidades.

- **Impactos observados:**

- Mayor versatilidad del talento.
- Incremento del conocimiento integral del negocio.
- Intercambio de buenas prácticas entre áreas.
- Visión más amplia y estratégica de la organización.
- Fortalecimiento del trabajo colaborativo.

La organización mantiene un enfoque de equidad de género en los procesos de movilidad, garantizando igualdad de oportunidades basadas en mérito.

### 2.3.4.1 Ascenso de Personal

El ascenso de personal es un proceso estratégico que nos permite reconocer el desempeño, las competencias y el potencial de nuestros colaboradores, brindándoles oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Este mecanismo fortalece el compromiso, la motivación y la retención del talento, al tiempo que asegura la continuidad y el desarrollo de capacidades clave para el negocio.

**El proceso de ascenso se fundamenta en:**



Evaluación del desempeño y resultados.



Identificación de competencias técnicas y comportamentales.



Reconocimiento del potencial de desarrollo.

### Resultados de Movilidad Interna

Los procesos de ascenso y movilidad interna han demostrado ser una herramienta clave para el desarrollo del talento, la sostenibilidad del negocio y la construcción de una cultura de crecimiento, equidad y reconocimiento, permitiendo que nuestros colaboradores visualicen múltiples caminos de desarrollo dentro de la organización. Manteniendo un enfoque de equidad de género en los procesos de ascenso y movilidad interna, garantizando igualdad de oportunidades basadas en mérito y desempeño.



Alineación con las necesidades organizacionales y planes de sucesión.



Los movimientos pueden darse a través de diferentes **rutas de desarrollo**, permitiendo que cada colaborador avance de acuerdo con su perfil, intereses y capacidades.

**Dentro de este proceso podemos encontrar:**

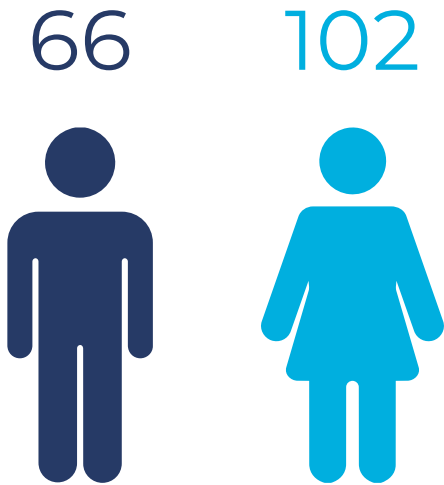
- Participación equilibrada de hombres y mujeres en procesos de movilidad.
- Incremento de la presencia femenina en roles de liderazgo.
- Consolidación de prácticas inclusivas y libres de sesgos.

Durante el año evaluado, la organización impulsó activamente la movilidad interna, obteniendo resultados positivos en las siguientes modalidades:

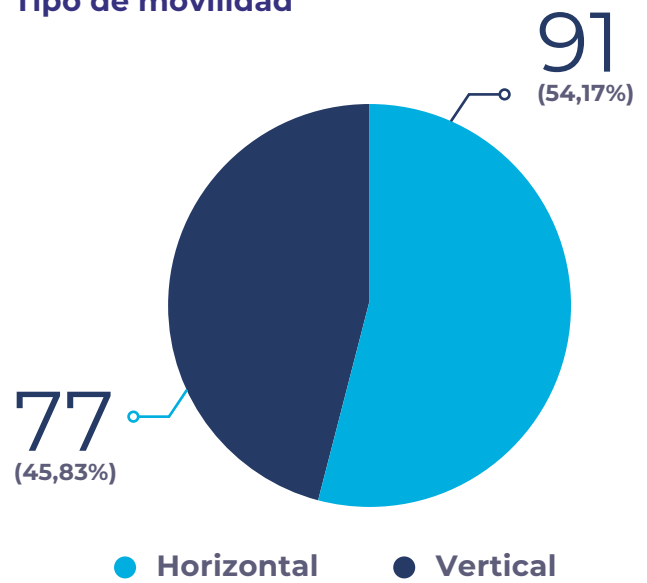
## Tendencia de Cumplimiento Movilidad Interna



### Movilidad por sexo



### Tipo de movilidad



## 2.4.5 Formación y Desarrollo de Capacidades

La formación es un pilar estratégico de la sostenibilidad organizacional, orientado a fortalecer las competencias técnicas, de liderazgo y socioemocionales de los colaboradores, promover la empleabilidad, el aprendizaje continuo y la adaptación a los cambios del entorno.



A través de la formación, la organización impulsa el crecimiento profesional, el bienestar laboral y la productividad, generando valor social y asegurando la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

La formación se gestiona bajo un modelo segmentado que responde a la naturaleza de cada rol dentro de la organización. En este capítulo se presentan los resultados correspondientes a los colaboradores vinculados a procesos corporativos y de soporte, cuya formación estuvo orientada al fortalecimiento de competencias de liderazgo, gestión y toma de decisiones. Paralelamente, los equipos de operación en campo participan en rutas formativas específicas enfocadas en habilidades comerciales, ejecución en punto de venta, servicio y cumplimiento normativo, garantizando un desarrollo pertinente y alineado con las exigencias de cada frente operativo.

Durante 2025, el programa de formación alcanzó:

• Cobertura **92,74%**

• Total de personas impactadas:



**19.792**  
colaboradores



**12.784**  
Mujeres  
impactadas



**7.008**  
Hombres  
impactados

Estas acciones estuvieron orientadas a formación técnica, desarrollo de habilidades blandas, liderazgo, cumplimiento normativo y fortalecimiento de la cultura organizacional.

## Evaluación del proceso formativo

La efectividad del proceso formativo fue evaluada a través de encuestas y mecanismos de seguimiento, obteniendo los siguientes resultados:

- Nivel de satisfacción de los participantes

Promedio de satisfacción curso



- Transferencia de conocimiento: **4.7/5**

Los resultados evidencian una valoración positiva de los contenidos, metodologías y aplicabilidad de los aprendizajes en el entorno laboral, contribuyendo al mejor desempeño y desarrollo de los colaboradores.



Asimismo, la formación de las personas que integran los equipos operativos en campo se orienta a garantizar que cada colaborador/a en misión inicie su labor con los lineamientos clave de la compañía, integrando inducción corporativa, seguridad y salud en el trabajo, y canales de comunicación, con un enfoque en el cuidado integral y la adaptación efectiva al rol. A partir del análisis de resultados de formación 2025, se implementó un plan de intervención que estandariza y optimiza el contenido virtual, haciéndolo más ágil y de mayor valor, para asegurar su cumplimiento en un máximo de 30 minutos durante el primer día laboral, fortaleciendo así la experiencia de ingreso y la preparación operativa desde el inicio.

MES	HEADCOUNT	% CUMPLIMIENTO
Marzo	107	25,23%
Abril	123	33,33%
Mayo	210	20%
Junio	151	12,58%
Julio	232	39,66%
Agosto	183	44,26%
Septiembre	237	56,54%
Octubre	258	39,15%
Noviembre	1429	9,38%
Diciembre	320	74,38%



### 2.3.6 Programa de Liderazgo – Liderarte

El programa **Liderarte** fue diseñado y ejecutado con el objetivo de fortalecer las competencias de liderazgo y gestión del talento en los equipos, promoviendo un liderazgo consciente, inclusivo y alineado con la cultura organizacional. A través de espacios formativos, se abordaron temas como:

Marca personal.

Liderazgo sin sesgos.

Tejiendo redes de cuidado.

Salud mental y emocional.

Presentaciones de alto impacto.

Liderar en el nuevo entorno laboral (reforma laboral)

## Resultados

- Desarrollo de habilidades de liderazgo basadas en la empatía, la comunicación asertiva y la gestión efectiva del talento.
- Sensibilización frente a sesgos inconscientes y su impacto en la toma de decisiones, procesos de selección, evaluación y desarrollo.
- Fortalecimiento de prácticas de liderazgo inclusivo, promoviendo la equidad y el respeto por la diversidad en los equipos de trabajo.
- Mayor conciencia del rol del líder como agente de cambio y promotor de entornos laborales justos e inclusivos.

• Cobertura Liderarte **89.37%**

• Total de personas impactadas:



**1.127**  
colaboradores



**410**  
Mujeres  
impactadas



**717**  
Hombres  
impactados



### 2.3.7 Resultados en Liderazgo y Diversidad

Como resultado del modelo integral de desarrollo:

**52,94%**

De los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres.

**9,8%**

De los líderes corresponden a jóvenes entre 18 y 28 años.

Estos indicadores evidencian avances en participación femenina y relevo generacional, reflejando coherencia entre evaluación, movilidad, sucesión y formación con enfoque de equidad.



## 2.4 Bienestar y Equilibrio - Vida Trabajo

### 2.4.1 Comunidades

Durante 2025, el programa **Comunidades** evolucionó de una fase piloto a una iniciativa consolidada dentro de la estrategia de Bienestar. A partir de los aprendizajes obtenidos en 2024, se fortaleció su estructura, se amplió la participación y se optimizó la planeación de actividades, enfocándolas en generar mayor conexión, sentido de pertenencia y bienestar integral.

Las comunidades se consolidaron como espacios voluntarios de encuentro que promovieron la integración, el equilibrio vida-trabajo y la construcción de relaciones colaborativas, impactando positivamente en la experiencia del colaborador y el clima organizacional.

Dentro de cada comunidad se realizaron diversas actividades. Inicialmente, se conformaron grupos de WhatsApp por comunidad, que sirvieron como canal para compartir información sobre intereses, concursos y recomendaciones, así como la realización de actividad presencial por cada comunidad.

#### Comunidad Viajeros: “Caminata Ecológica”




El seguimiento a la participación y satisfacción permitió contar con información relevante para la toma de decisiones, reafirmando el valor del programa como una herramienta estratégica de bienestar y fidelización del talento.

#### RESULTADO SATISFACIÓN

Viajeros	95%
Bailarines	100%
Cinéfilos	100%
Deportistas	100%

#### PARTICIPACIÓN

 FEMENINO	63,8%
 MASCULINO	36,2%



**Comunidad Deportista: Torneo de Futbol – Clase de Spinnig**



**Comunidad Baile: “Clase privada de baile”**



**Comunidad Cinéfilos:**



## 2.4.2 Beneficios no compensatorios

Durante 2025, el portafolio de beneficios se fortaleció como un pilar clave de la estrategia de bienestar y experiencia del colaborador/a. El enfoque estuvo orientado a garantizar un equilibrio sostenible entre la vida laboral y personal, respondiendo de manera más efectiva a las necesidades de las personas.

El catálogo de beneficios continuó evolucionando en sus distintas categorías —Familia, Educación, Recreación, Salud, Mente y Para Ti—, priorizando la accesibilidad, la pertinencia y el impacto en el bienestar integral. Esta gestión permitió consolidar una propuesta de valor centrada en las personas, contribuyendo al compromiso, la satisfacción y la fidelización del talento.

### Actividades de Bienestar

Las actividades de bienestar se consolidaron como un motor estratégico para el compromiso, la retención y la productividad de los colaboradores. Diseñadas para atender la diversidad de intereses y necesidades, estas experiencias no solo motivan y conectan a las personas, sino que también fortalecen la cohesión de los equipos y la cultura organizacional.

La evaluación de estas iniciativas demuestra que el bienestar integral impacta directamente en el clima laboral, la motivación y el desempeño, posicionando a las personas como el centro de nuestra estrategia de valor organizacional.

### RESULTADO SATISFACIÓN

Campo	94,5%
Administrativo	97,4%

#### PARTICIPACIÓN CAMPO.



#### PARTICIPACIÓN ADMÓN.



## ACTIVIDADES DE BIENESTAR



Divulgación beneficios de nuestros aliados, Caja de compensación, Fondo de empleados, Banco de Bogotá, Open English y Protección



Carnaval de Barranquilla



Día mundial de la felicidad



Feria de emprendedores



Feria de vivienda



Celebración de cuidadores



Día de la antioqueñidad



Celebración Amor y Amistad



Día del vendedor



Halloween niños



Halloween Colaboradores



Celebración Fin de año | Quinquenios



Celebración Fin de año campo



Feria de Cali



Obsequio de cumpleaños Campo - Admin Visita Cedi mensual

### Feria emprendedores:



**Feria Vivienda:**



**Obsequio cumpleaños:**



**Visita mensual CEDI:**



**Celebración Halloween:**



## Día del vendedor:



## Celebración fin de año:



### 2.4.3 Escuchadero

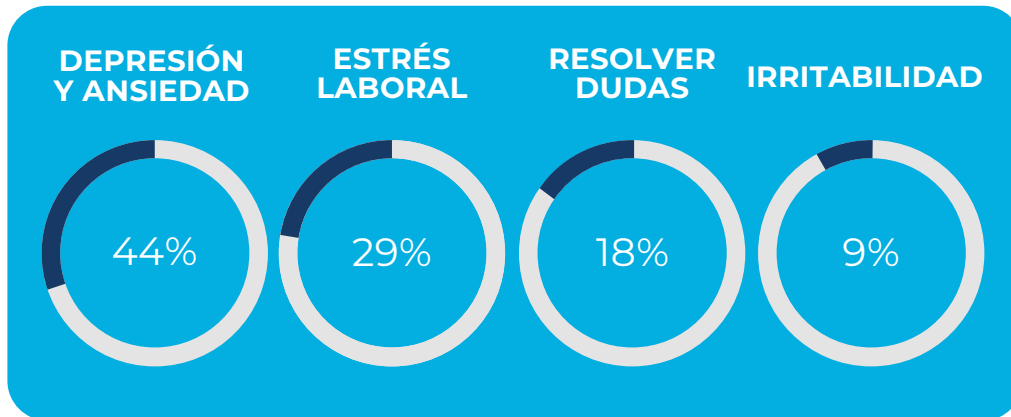
En Extras, entendemos que la sostenibilidad no solo se mide en resultados financieros o impacto ambiental, sino también en el bienestar emocional de las personas que hacen posible la organización.

Desde esta convicción nace El Escuchadero, una línea de educación emocional y acompañamiento psicológico que ofrece un espacio seguro de escucha activa, validación emocional y orientación profesional para nuestros colaboradores y sus familias.

- Total, de personas atendidas: 381
- Colaboradores de Extras: 34
  - 👤 Mujeres: 21
  - 👤 Hombres: 13
- Nivel de satisfacción reportado: 100 %

La línea acompaña situaciones del ámbito clínico y organizacional, reconociendo que la vida personal y laboral están profundamente conectadas.

## Motivos más reportados



## Situaciones causantes más frecuentes

Problemas o ruptura de pareja	28%
Insatisfacción laboral	25%
Déficit de estrategias de regulación	22%
Duelo por fallecimiento	11%
Eventos traumáticos	14%

## ¿Qué pasó este año?

Mayor adopción y uso del servicio por parte de los colaboradores. **+70%** de crecimiento en la usabilidad en comparación con el año anterior (20 → 34 acompañamientos), reflejando una mayor confianza por parte de los colaboradores.

Para el próximo año, el propósito es ampliar la cobertura y accesibilidad del servicio, incorporando herramientas tecnológicas y apoyos basados en Inteligencia Artificial, que fortalezcan la orientación emocional y permitan llegar a más personas, manteniendo siempre un acompañamiento humano, ético y cercano.

## 2.4.4 Equilibrio Vida Trabajo

El equilibrio entre la vida personal y laboral es un eje clave de nuestra gestión de bienestar. A través de distintos beneficios y proyectos, la organización busca promover condiciones que favorezcan la estabilidad, el bienestar y el desempeño integral de los colaboradores.

Durante el presente año, se evaluó la percepción frente a este equilibrio, obteniendo los siguientes resultados:

PERSONAS QUE SÍ PERCIBEN EQUILIBRIO	PERSONAS QUE PERCIBEN POCO O NINGÚN EQUILIBRIO
Representan el <b>94%</b> del total de respuestas, lo que indica que la gran mayoría identifica condiciones favorables para armonizar su vida personal y su trabajo.	Equivalen al <b>6%</b> , reflejando una minoría que experimenta mayores dificultades en este aspecto y que se convierte en un foco claro de atención para acciones de mejora.

En conjunto, el indicador muestra un resultado sólido y positivo, con una base amplia de colaboradores que perciben equilibrio vida-trabajo, y una oportunidad puntual de intervención para fortalecer la experiencia de quienes reportan niveles bajos.

## 2.4.4 Satisfacción de Nuestro Personal

La satisfacción de los colaboradores se evalúa a través de **diversos mecanismos** que permiten comprender de forma integral su experiencia dentro de la organización. Entre ellos, el **censo sociodemográfico** se consolida como una herramienta clave para conocer las características personales, sociales y laborales de nuestros colaboradores, identificar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones.



**Satisfacción general - 89,07 %**

Este resultado refleja una **percepción favorable de la experiencia laboral**, y aporta insumos relevantes para la gestión del bienestar, la cultura y el talento humano en Extras.

## 2.4.6 Estabilidad y Retención (Rotación)

A lo largo de los años, en Extras hemos fortalecido estrategias orientadas al cuidado y la retención del talento, reconociendo que las personas son clave para la sostenibilidad y el logro de resultados. Estas acciones consideran la diversidad de roles y realidades operativas dentro de la organización.

Nuestros colaboradores se agrupan en dos segmentos: Administrativo, enfocado en la gestión, coordinación y toma de decisiones; y Campo, orientado a la ejecución operativa y al contacto directo con el entorno donde se generan los resultados.

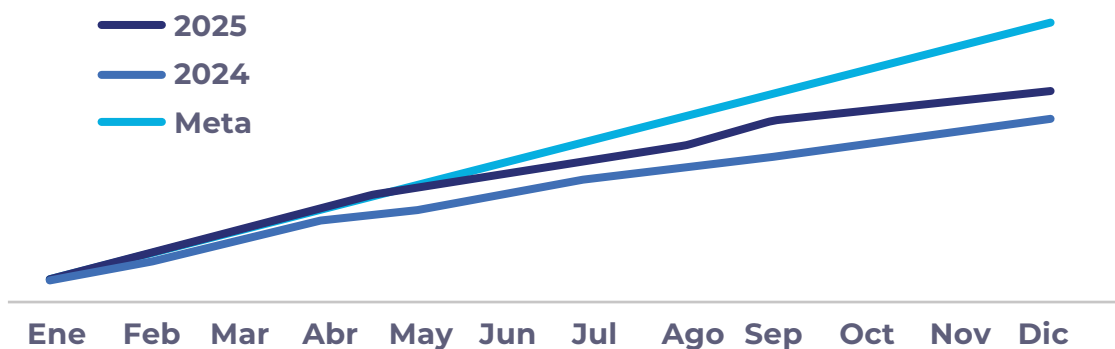
Dado que cada grupo presenta dinámicas y retos distintos, la rotación se analiza de manera diferenciada, mediante indicadores específicos que permiten una lectura más precisa de su comportamiento.

### Rotación Administrativa

Para el cálculo del indicador se consideran únicamente las renunciaciones voluntarias, definidas como rotación no deseada, al representar una pérdida relevante para la organización. Estas salidas están asociadas principalmente a mejores oportunidades laborales, factores de motivación, liderazgo, sobrecarga laboral, cambios personales o familiares, estudios y emprendimientos.

- **Rotación no deseada:** aumentó de 128 casos en 2024 a 140 en 2025, lo que representa un aspecto de atención en la gestión del talento administrativo.
- **Rotación total:** disminuyó de 387 casos en 2024 a 384 en 2025, reflejando una reducción general en la salida de colaboradores.

El seguimiento mes a mes evidencia que, pese a variaciones puntuales, en la mayoría de los meses de 2025 el comportamiento fue mejor frente a 2024, permitiendo cumplir la meta anual establecida en un **129,55%**, manteniendo el indicador controlado frente al objetivo definido.



### Rotación Campo

En el grupo de **Campo**, el indicador se calcula a partir de las **renunciaciones voluntarias (rotación no deseada)** y se monitorea de manera **mensual**, permitiendo identificar tendencias y comportamientos críticos a lo largo del año.



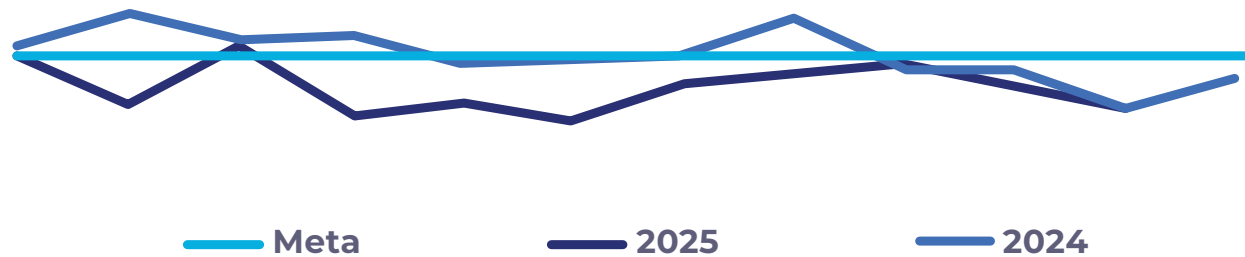
La **rotación no deseada** presentó una **mejora significativa**, pasando de **8.373 casos (66%) en 2024 a 6.943 (62%) en 2025.**



**Reducción del 4% en la renuncia voluntaria**, indicando un resultado positivo en términos de **clima laboral y satisfacción.**

Si bien el indicador presenta variaciones a lo largo del año, en el segundo semestre de 2025 se observa una mayor cercanía a la meta frente a 2024, lo que permitió un **cumplimiento de la meta anual del 124,14%**.

No obstante, el comportamiento aún evidencia la necesidad de **reforzar estrategias de retención** para lograr una estabilidad sostenida.



Ene Feb Mar Abr May Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic

Al comparar ambos años en permanencia y rotación temprana, se evidencian **mejoras relevantes en los primeros meses de permanencia:**

	2024	2025	
Hasta 1 mes:	20%	21%	Comportamiento estable.
Hasta 3 meses:	14%	13%	Disminuye evidenciando una mejora en el ajuste inicial (onboarding, expectativas y acompañamiento).
Hasta 6 meses:	12%	11%	Leve mejora en la permanencia durante el primer semestre.
Más de 6 meses:	20%	17%	Menor salida de talento con mayor antigüedad, conservando experiencia y conocimiento clave

## Principales motivos de renuncia

Las renunciaciones voluntarias se concentraron principalmente en factores externos y organizacionales, destacándose:

ADMINISTRATIVO	CAMPO
Mejor oferta de cargo y salario: 44%	Mejor oferta laboral: 23%
Estilo de liderazgo: 12%	Situaciones familiares: 19%
Mejor oferta salarial: 11%	No indica motivo: 7%
Sobrecarga laboral: 11%	Estilo de liderazgo: 6%
Cambio de ciudad o país: 10%	Cuidado de los hijos: 4%

Estos resultados indican que la **principal causa de rotación no deseada** está asociada a **mejores oportunidades externas**, mientras que los factores internos como liderazgo y carga laboral representan focos de atención para fortalecer las estrategias de retención.

## 2.5 Diversidad, equidad e inclusión

La organización promueve entornos laborales libres de sesgos, fundamentados en el respeto por la diversidad, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del talento como eje central de crecimiento sostenible.

La gestión de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se integra a los procesos de liderazgo, formación, movilidad interna y cultura organizacional, asegurando que las decisiones de vinculación, desarrollo y promoción se basen en mérito, desempeño y potencial.

### 2.5.1 Participación de Mujeres y Jóvenes en Liderazgo

Durante los últimos años, la organización ha promovido activamente la participación femenina en posiciones de liderazgo. En 2024, las mujeres representaban el 56% de los cargos de liderazgo, manteniendo una participación superior al promedio del mercado en sectores operativos y comerciales.

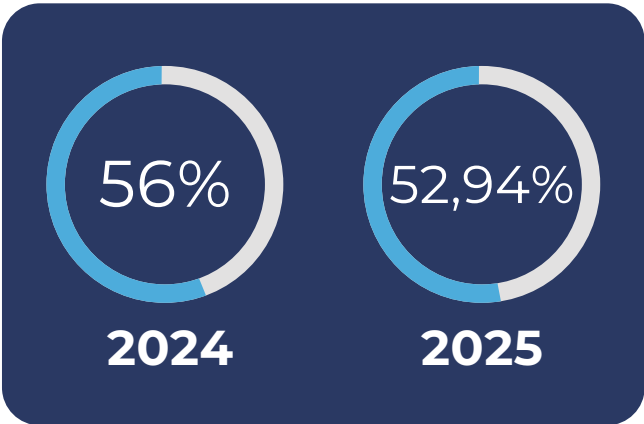
En 2025, la distribución evoluciona hacia un escenario más balanceado:

- 52,94% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres.
- 9,8% de los líderes corresponden a jóvenes entre 18 y 28 años.

Este comportamiento refleja una transición hacia una representación más equilibrada, consolidando un enfoque donde el talento, sin distinción de género o edad, es el principal criterio de crecimiento. La participación juvenil en liderazgo evidencia, además, la consolidación de procesos de sucesión y desarrollo interno que favorecen el relevo generacional responsable.



### Mujeres en posiciones de liderazgo



Evolución anual de contrataciones entre géneros

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2023	44%	56%
2024	45%	54%
2025	43%	56%

## 2.5.2 Formación en Diversidad, Equidad e Inclusión

La formación en DEI constituye un eje preventivo y cultural dentro del modelo de gestión del talento.

Durante el periodo evaluado, se desarrollaron espacios formativos orientados a:

- Sensibilización frente a sesgos inconscientes.
- Liderazgo inclusivo.
- Comunicación respetuosa y entornos libres de discriminación.
- Igualdad de oportunidades en procesos de selección y promoción.

Estas acciones fortalecen la toma de decisiones objetivas y promueven prácticas organizacionales coherentes con los principios de equidad.

La formación en DEI se articula con programas de liderazgo como Liderarte, asegurando que los líderes actúen como agentes multiplicadores de una cultura inclusiva.

## 2.6 Gestión Responsable de la Cadena de Suministro

Reconocemos que, aunque nuestra operación está centrada en la gestión del talento humano, los impactos de sostenibilidad también se extienden a nuestra red de proveedores y aliados estratégicos. Durante 2025 avanzamos en la consolidación de un modelo de gestión orientado a fortalecer la transparencia, la debida diligencia y el desarrollo progresivo de capacidades en nuestra cadena de suministro, en coherencia con nuestro enfoque ASG.

El modelo se estructuró en tres líneas: experiencia del proveedor, fortalecimiento y compras sostenibles.

## 2.6.1 Experiencia y relacionamiento con proveedores

Con el fin de estructurar la gestión del proveedor y mejorar la transparencia, se implementaron las siguientes acciones:

- Canal exclusivo de comunicación.
- Encuesta de satisfacción.
- Kit de bienvenida.
- Levantamiento del journey del proveedor.

Estas herramientas permiten mejorar la trazabilidad, fortalecer la confianza y garantizar mayor claridad en los procesos contractuales y administrativos.

## 2.6.2 Fortalecimiento de capacidades – Red de Aliados para la Sostenibilidad

En continuidad con el diagnóstico aplicado a proveedores estratégicos a finales de 2024, durante 2025 desarrollamos un ciclo formativo orientado a fortalecer conocimientos en sostenibilidad empresarial.

El programa abordó temas relacionados con Proveeduría Inclusiva y Sostenible, compuesto por cinco sesiones sobre inclusión, sostenibilidad ambiental, dimensión social, impacto económico y buenas prácticas.



## Resultados:



Este proceso permitió avanzar hacia una gestión más estructurada, promoviendo mejora continua en nuestra red de aliados.

### 2.6.3 Política de Compras Sostenibles y debida diligencia

En 2025 se diseñó la Política de Compras Sostenibles, incorporando criterios sociales, ambientales y de gobernanza en la selección y evaluación de proveedores.

Su implementación se definió de manera gradual:

- **BAJA COMPLEJIDAD:** 6 requisitos (2025).
- **MEDIA COMPLEJIDAD:** 20 requisitos (2026).
- **ALTA COMPLEJIDAD:** 11 requisitos (2027).

Adicionalmente, formalizamos un canal de comunicación y un mecanismo de reclamación para proveedores, fortaleciendo la gestión de riesgos y la transparencia en el relacionamiento comercial.

### Resumen de gestión

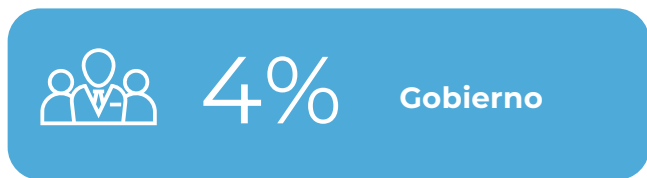
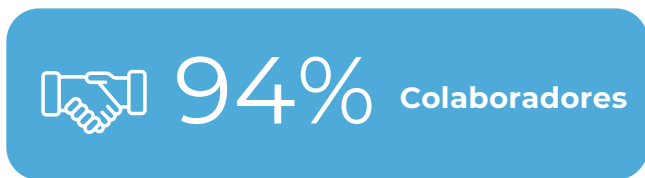
LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIÓN IMPLEMENTADA	RESULTADO CLAVE
<b>Experiencia</b>	Canal y encuesta	Medición estructurada
<b>Fortalecimiento</b>	5 sesiones formativas	4,5 de satisfacción
<b>Gobernanza</b>	Política diseñada	En revisión jurídica

# 3. DESEMPEÑO ECONÓMICO

## 3.1 Generación y distribución de valor económico

Durante el período reportado, Extras generó ingresos por \$211 mil millones, reflejando la solidez de su modelo de negocio y su capacidad para dinamizar la economía a través de servicios que presta.

En línea con su propósito empresarial, la compañía distribuye el valor generado entre sus principales grupos de interés, promoviendo empleo formal, desarrollo de proveedores y cumplimiento de sus obligaciones fiscales.



**Ingresos compañía**  
**\$211mil**



\*Cifras en miles de millones

# 4. DESEMPEÑO AMBIENTAL

## 4.1 Enfoque de gestión ambiental

Dada la naturaleza de su operación como empresa de servicios de gestión y administración de talento humano, los impactos ambientales de EXTRAS S.A. se concentran principalmente en el consumo de recursos asociados a oficinas administrativas y puntos de atención.

En este contexto, la gestión ambiental se orienta al uso eficiente de la energía y el agua, así como a la adecuada gestión de los residuos generados, promoviendo hábitos responsables entre las personas colaboradoras y asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable.

Durante 2025, la compañía avanzó en la consolidación de su Sistema de Gestión

- Conformación de la Célula Ambiental, con roles y responsabilidades definidos e integrados por las áreas de Sostenibilidad, Servicios Administrativos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Jurídica, CEDIS y Dirección de Operaciones.
- Identificación y actualización de la matriz legal ambiental aplicable.
- Formulación de la matriz de aspectos e impactos ambientales, acorde con la operación administrativa de la compañía.
- Diseño de tres programas:
  - Uso eficiente del agua.
  - Uso eficiente de la energía.
  - Gestión integral de residuos.

- Identificación de necesidades de formación y sensibilización ambiental.

Para 2026, EXTRAS proyecta la ejecución formal de estos programas, incorporando metas, cronogramas y mecanismos de seguimiento, así como el avance en el cumplimiento de la normatividad asociada a compensaciones ambientales, incluida la Ley de Siembra de Árboles.

## 4.2 Consumo de energía

La gestión del consumo energético se concentra en oficinas administrativas y se basa en el monitoreo periódico de facturación, la optimización del uso de iluminación y la promoción de buenas prácticas entre las personas colaboradoras.

El cálculo del consumo se realiza a partir de la distribución por compañía, considerando el porcentaje de participación del personal al cierre de diciembre de 2025.

### Consumo de energía (Gigajoules)

AÑO	CONSUMO
2021	317
2022	477
2023	266
2024	381
2025	240

En 2025 se evidencia una disminución del consumo energético frente al año anterior. Esta variación se asocia principalmente a

ajustes en las dinámicas de trabajo, como la adopción de esquemas híbridos, una menor presencialidad en oficinas y el uso de espacios de coworking en ciudades como Medellín y Bucaramanga, cuyos consumos no se encuentran incluidos dentro de la medición directa.

Estos resultados reflejan avances en eficiencia operativa y optimización del uso de recursos, coherentes con la naturaleza flexible de la operación.

### 4.3 Consumo de agua

La gestión del recurso hídrico se enfoca en el uso racional en oficinas administrativas, monitoreo de facturación y promoción de hábitos de consumo responsable.

#### Consumo de agua (m<sup>3</sup>)

AÑO	CONSUMO
2021	856
2022	1.738
2023	1.047
2024	925
2025	446

En 2025 se registra una disminución significativa frente a años anteriores, asociada a la dinámica operativa, modalidades de trabajo híbrido y optimización de espacios físicos.

### 4.4 Gestión integral de residuos

La gestión de residuos en EXTRAS se desarrolla a través del Programa de Gestión Integral de Residuos, cuyo objetivo es forta-

lecer la separación en la fuente, mejorar la trazabilidad de los residuos generados y aumentar el aprovechamiento de materiales reciclables, en cumplimiento de la normativa ambiental vigente.

Durante 2025 se avanzó en la caracterización de residuos y en la identificación de material aprovechable, fortaleciendo la trazabilidad y el control de la disposición final.

#### Resultados de la gestión de residuos aprovechables:

ELEMENTO RECICLADO	CANTIDAD EN KILOS	VALOR TOTAL
Cartón	7707	\$ 1.730.636
Archivo	465	\$ 244.080
Papel Archivo	562	\$ 206.130
Aluminio	56	\$178.005
Chatarra	853	\$111.711
Plástico	197	\$81.080
Plegadizas	297	\$37.830
Estibas	8	\$16.000
Pet Color	17	\$6.070
Plega	7	\$700
Vidrio	1	\$78
<b>TOTAL</b>	<b>10169</b>	<b>\$2.612.320</b>

\*Cantidad en kilos entregados a intermediario de industria medioambiental y son susceptibles de aprovechamiento.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y DESEMPEÑO ASG

ESTÁNDAR GRI	TEMA GRI	DIMENSIÓN ASG	UBICACIÓN (SECCIÓN DEL INFORME)
<b>GRI 2-1</b>	Detalles organizacionales	Gobernanza	Sobre este informe
<b>GRI 2-2</b>	Entidades incluidas en el reporte	Gobernanza	Sobre este informe
<b>GRI 2-3</b>	Período de reporte	Gobernanza	Sobre este informe
<b>GRI 2-6</b>	Actividades, cadena de valor y relaciones comerciales	Social	Modelo de negocio
<b>GRI 2-9</b>	Estructura y composición de gobernanza	Gobernanza	Gobernanza y seguimiento
<b>GRI 2-12</b>	Rol del máximo órgano en sostenibilidad	Gobernanza	Comité Directivo de Sostenibilidad
<b>GRI 2-15</b>	Conflictos de interés	Gobernanza	Gobernanza
<b>GRI 2-22</b>	Declaración de estrategia	Gobernanza	Carta de la Gerencia
<b>GRI 3-1</b>	Proceso de determinación de temas materiales	Gobernanza	Estrategia de sostenibilidad
<b>GRI 3-1</b>	Lista de temas materiales	Gobernanza	Líneas estratégicas
<b>GRI 201-1</b>	Valor económico generado y distribuido	Gobernanza	Desempeño económico
<b>GRI 302-1</b>	Consumo energético	Ambiental	Gestión ambiental responsable
<b>GRI 303-3</b>	Captación de agua	Ambiental	Gestión ambiental responsable
<b>GRI 306-3</b>	Residuos generados	Ambiental	Gestión ambiental responsable – PGIR
<b>GRI 401-1</b>	Nuevas contrataciones y rotación	Social	Empleabilidad e inclusión
<b>GRI 404-1</b>	Capacitación y desarrollo	Social	Gestión Humana
<b>GRI 405-1</b>	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Social	Diversidad, equidad e inclusión
<b>GRI 413-1</b>	Operaciones con participación de la comunidad	Social	Red de aliados para la sostenibilidad
<b>GRI 413-1</b>	Comunicación y formación en políticas anticorrupción	Gobernanza	Gobernanza (sugerido ampliar sección ética)



**ext***vas*