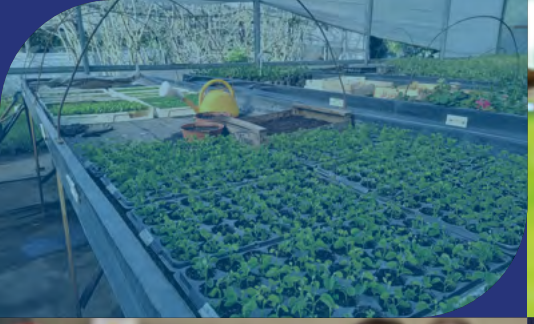












Reporte de Sustentabilidad

2025

MAINCAL

FUNCIONAL
CALZADO DE SEGURIDAD

VORAN
CALZADO DE SEGURIDAD

Contenidos

Reporte de Sustentabilidad

01. Mensaje a nuestros grupos de interés 03

02. Introducción 05

65 años cuidando a quienes trabajan 05
Nuestra identidad 06
Una historia de evolución 08
Marcas 09

03. Sustentabilidad para transformar la industria 11

Nuestro reporte 12
Estrategia 13
Diálogo con nuestros grupos de interés 16
Matriz de Materialidad 17

04. Gestión basada en la confianza 18

Decisiones que sostienen nuestro crecimiento 19
La integridad como esencia de nuestra cultura 22
Cumplimiento que fortalece nuestro propósito 24

05. Un equipo que cuida desde adentro 26

Personas que impulsan nuestra evolución 27
Impulsar el crecimiento de las personas 38
Cuidar la salud y la seguridad en cada tarea 48
Bienestar que acompaña la experiencia de trabajo 53

06. Producir de manera consciente 55

Certificamos nuestro Sistema de Gestión 56
Gestión responsable de residuos 58
Eficiencia para producir mejor 61
Medimos nuestra huella 63

07. Construir valor compartido 64

Acompañar a quienes transforman 65
Generar oportunidades para construir futuro 67

08. Diseñar el futuro de la seguridad 70

Una cadena de valor resiliente 71
La protección como punto de partida 74
Construir confianza, compartir conocimiento 77
Transformar la manera de trabajar 80

09. Información adicional 83

Mensaje a nuestros grupos de interés

Carta del Directorio

El 2025 ha sido un año especial: nuestra empresa cumplió 65 años de existencia. Una historia como la de muchas empresas argentinas, nacidas de los sueños de hijos de inmigrantes italianos, con espíritu emprendedor y ansias de progreso.

En 1960, nuestros socios fundadores, Antonio Calí y Gaetano Bosacarino, tuvieron la visión pionera de comenzar a fabricar calzado de trabajo en Argentina. Fueron inicios de muchos sacrificios y gran entrega, pero también de mucha confianza y esperanza. Así nació nuestra empresa, en la ciudad de Rosario.

Los años sucesivos fueron de crecimiento y progreso. Con el alma de una pyme familiar industrial, verdaderos artesanos, hijos de inmigrantes, dieron continuidad al proyecto, que se convirtió en una oportunidad de crecimiento para muchas familias de la comunidad.

En los años 80 se sumó la segunda generación de la empresa. Este período estuvo marcado por un fuerte enfoque en la productividad y los procesos de fabricación, pero también por los desafíos que planteaba el entorno de nuestro país.

Los años siguientes no fueron menos desafiantes. Frente a cambios profundos y mayores exigencias, supimos adaptarnos y prepararnos para el gran crecimiento posterior. **A fines de los 90,** la tercera generación se sumó a la gestión de la compañía.

La nueva etapa estuvo signada por un gran cambio estratégico y una visión de fuerte crecimiento a largo plazo, buscando traer a nuestro mercado local una propuesta de valor de clase mundial. Con una importante inversión en tecnología, conocimiento, sistemas de gestión y nuevos desarrollos, nos propusimos liderar el mercado de calzado de seguridad en Argentina.

Después de 65 años, y haciendo honor a nuestros fundadores y predecesores, podemos decir con orgullo que hemos hecho realidad muchos de aquellos sueños. Alcanzamos una posición de liderazgo que nos llena de satisfacción, pero también de responsabilidades.

Nuestra actividad está directamente vinculada con el cuidado de las personas: cada par de calzado que fabricamos tiene como propósito proteger a quienes trabajan. Esa responsabilidad nos invita también a mirar cómo producimos, cómo cuidamos a nuestros colaboradores, cómo nos relacionamos con nuestra comunidad y qué impacto generamos en el ambiente.

Entendemos la sostenibilidad como parte de esa mirada de largo plazo que acompañó el desarrollo de MAINCAL. Hoy, el desafío es traducirla en una gestión cada vez más consciente de nuestros impactos, que integre el crecimiento de la empresa con el desarrollo de las personas y el cuidado del entorno. Este reporte es una oportunidad para compartir ese camino, reconocer nuestros avances y dar cuenta de los desafíos que tenemos por delante.

Pero esta historia no terminó: se sigue escribiendo. Tenemos nuevos sueños y muchos desafíos que queremos compartir con nuestra comunidad.

Nada de esto hubiera sido posible sin el compromiso de nuestros colaboradores, que han sido miles a lo largo de estos años, y la confianza de nuestros clientes, que nos han acompañado y nos han permitido llevar adelante nuestra visión. Queremos aprovechar estas líneas para agradecerles profundamente por todo el camino transitado.

Sin olvidarnos de dónde venimos ni de quienes nos acompañaron, y apoyados en nuestros valores, seguimos construyendo el futuro de MAINCAL.

Directorio

Carta del Gerente General

Hay años que marcan un punto de inflexión. En Maincal, 2025 fue uno de ellos.

Mientras celebramos 65 años de trayectoria, seguimos impulsando una evolución que va mucho más allá de nuestros productos. Fue un año de avances concretos, decisiones relevantes y resultados que reflejan una manera de gestionar cada vez más integrada, donde la sustentabilidad forma parte de cómo planificamos, producimos, lideramos y nos relacionamos con nuestros grupos de interés.

Este tercer Reporte de Sustentabilidad reúne algunos de los principales hitos de ese camino. Entre ellos, la certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001, junto con mejoras que nos permitieron reducir el consumo energético y la generación de residuos. También encontrarán iniciativas orientadas al fortalecimiento de la experiencia de nuestros colaboradores, incluyendo el diseño de un nuevo proceso de Evaluación de Desempeño con el objetivo de alcanzar al 100% de las personas que integran la organización y los resultados obtenidos en materia de seguridad, reflejados en la reducción de nuestros índices de accidentabilidad.

En el vínculo con la comunidad, continuamos promoviendo la educación y la empleabilidad, convencidos de que el desarrollo sostenible también se construye generando oportunidades. A su vez, consolidamos nuestro Modelo de Gestión y Gobierno para impulsar una toma de decisiones cada vez más transparente y generamos nuevos espacios de intercambio con clientes, como Tech Day, una propuesta que abrió las puertas de nuestra planta industrial para compartir conocimiento, experiencia e innovación.

Cada uno de estos avances responde a una misma convicción: la sustentabilidad se construye con acciones concretas, con metas que orientan el trabajo diario y con personas comprometidas en impulsar mejoras que generan valor. Por eso, quiero agradecer especialmente a todos los equipos de Maincal que, con su dedicación, hacen posible estos logros y nos permiten seguir fortaleciendo una gestión cada vez más responsable y sostenible.

Los invito a recorrer estas páginas y conocer los resultados de un año especialmente significativo para Maincal. Un año que marca un paso más en la consolidación de una forma de hacer empresa que combina innovación, desarrollo y responsabilidad, con la mirada puesta en los desafíos del presente y del futuro.



Diego Strafaccio
Gerente General

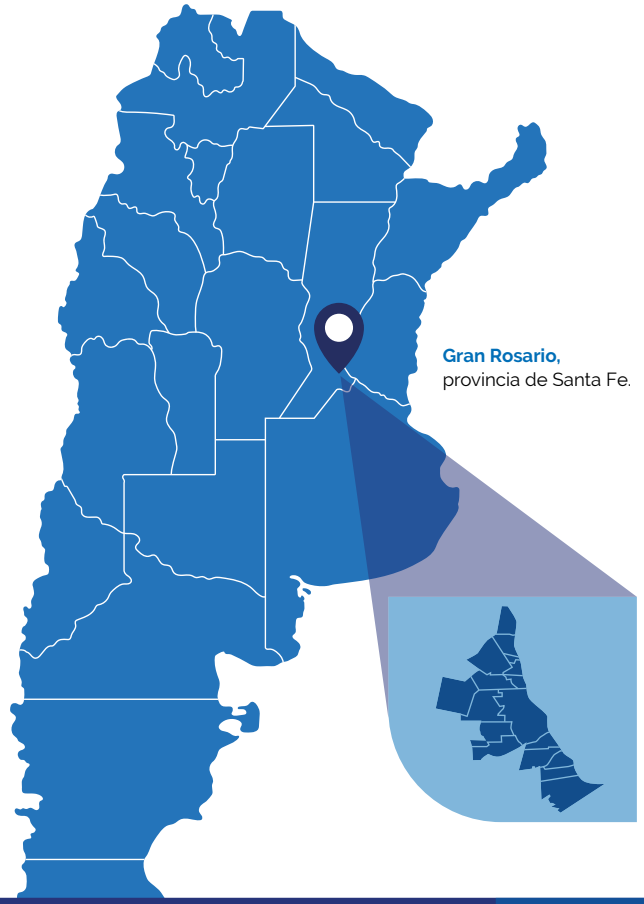
65 años cuidando a quienes trabajan

Desde 1960, en Maincal fabricamos protección para quienes sostienen industrias, obras, servicios y tareas esenciales. Con el tiempo entendimos que proteger no se trata solo de ofrecer un producto final de calidad, sino también de cuidar cada decisión que tomamos: la manera en que diseñamos, producimos, trabajamos y nos vinculamos.

A 65 años de nuestra fundación, hoy somos una empresa líder en el diseño, la fabricación y la comercialización de calzado de seguridad en Argentina, comprometida con acompañar la evolución del trabajo y las nuevas necesidades de quienes lo hacen posible cada día.



Nuestras operaciones se desarrollan en el corazón productivo del país. La planta industrial, warehouses y oficinas de Maincal se encuentran emplazadas en el Parque Industrial Metropolitano de Pérez, en el Gran Rosario, provincia de Santa Fe.



Nuestra identidad



La historia de Maincal comenzó hace 65 años, cuando dos emprendedores hijos de inmigrantes italianos fundaron en Rosario, Santa Fe, una empresa de calzado de trabajo.

Desde **nuestros orígenes,** el cuidado y la innovación marcaron el camino. Lo que comenzó con la fabricación de calzado para uso laboral evolucionó con el tiempo hacia una manera integral de entender la seguridad en la forma en que trabajamos, desarrollamos tecnología, construimos vínculos y proyectamos el futuro.

Actualmente, la compañía es dirigida por la tercera generación de la familia fundadora y continúa especializada en la producción de calzado de seguridad, diseñado para acompañar la vida cotidiana de miles de trabajadores y trabajadoras.

Nuestra **misión** es crear valor económico sustentable y sostenible innovando constantemente para liderar en la satisfacción de las necesidades de calzados para usos profesionales de tecnología avanzada, diseño inteligente y alto desempeño.

Trabajamos cada día con una **visión** clara: ser la empresa de calzados de usos profesionales líder en innovación, calidad y servicio de Argentina.

Nuestra **cultura** organizacional se sostiene en valores compartidos que orientan la forma en que trabajamos, tomamos decisiones y construimos relaciones.



Respeto profundo por las personas

Compromiso y responsabilidad

Productividad, innovación y profesionalismo

Equidad, solidaridad y cordialidad

Calidad y fidelización al cliente

Una historia de evolución



1960	2025
Fabricábamos calzado de trabajo	Diseñamos soluciones de seguridad para los desafíos del presente
La seguridad estaba en nuestro producto	La seguridad atraviesa nuestra manera de producir, trabajar y decidir
Nuestros productos priorizaban la resistencia y la protección	Integramos tecnología, ergonomía, bienestar y experiencia de uso
Innovar era incorporar nuevos materiales y procesos	Impulsar una industria más eficiente y sostenible es sinónimo de innovación
El cuidado comenzaba con la entrega de cada par de calzado	Cuidamos a las personas, los procesos, los vínculos y el entorno en toda nuestra cadena de valor

La evolución de Maincal refleja el recorrido de tres generaciones: la primera ligada al oficio y la producción artesanal; la segunda impulsada por el crecimiento y la industrialización; y la tercera enfocada en la innovación, la transformación y el desarrollo sostenible.

Un camino construido siempre con el compromiso de seguir invirtiendo, produciendo y creciendo en Argentina.

Marcas

Diseñamos, fabricamos y comercializamos nuestros productos a través de **dos marcas líderes** pensadas para responder a las distintas necesidades, dinámicas y desafíos de quienes trabajan.

La innovación, el diseño y la tecnología forman parte de nuestra manera de entender la protección, por eso a través de Funcional y Voran acompañamos la evolución del trabajo y de las personas.



Funcional representa el origen y el crecimiento de Maincal. Bajo el lema "Creados para el trabajo, diseñados para la vida", la marca desarrolla soluciones que integran seguridad, tecnología y diseño para acompañar los desafíos del trabajo actual.

A lo largo de su historia, evolucionó incorporando nuevas tecnologías, materiales y prestaciones orientadas a mejorar la experiencia de uso y el desempeño de sus productos. Actualmente cuenta con líneas desarrolladas para distintos perfiles y necesidades, entre ellas Michelin —co-creada junto a Michelin—, Michelin + GTX con tecnología Gore-Tex, Ultralivianos, Mujer y PU/TPU.



En 2013 nace Voran con el objetivo de desarrollar una propuesta centrada en la comodidad, la ergonomía y el rendimiento dinámico.

Desde sus inicios, esta marca partió de una premisa clara: cuando se trata de calzado de seguridad, la protección y el confort deben ir de la mano. A partir del estudio de la anatomía y la biomecánica del pie, desarrollamos productos pensados para acompañar el movimiento natural del cuerpo y mejorar la experiencia cotidiana de quienes permanecen muchas horas de pie o en movimiento constante.

Su amplio catálogo de productos integra tecnologías orientadas a reducir la fatiga muscular, mejorar la amortiguación y favorecer el bienestar durante toda la jornada laboral. En particular, la línea SportSafe incorpora tecnología BASF Infinergy®, que aporta altos niveles de retorno de energía, confort y absorción de impacto.

Alianzas



En alianza con BASF, lanzamos la línea SportSafe Energy de Voran en Estados Unidos. Allí, el modelo 420G fue distinguido con el premio Best in Show en la NSC Congress & Expo. Un año después, la línea llegó al mercado argentino, convirtiéndose en el primer calzado deportivo de seguridad fabricado en Latinoamérica con tecnología Infinergy® de BASF.



En colaboración con Michelin cocreamos una línea de calzados de seguridad con tecnología de vanguardia. Con más de un siglo de experiencia en la fabricación de neumáticos, Michelin ha volcado todo su conocimiento en el diseño de una suela de última generación inspirada en el neumático LTX Force, para aportar una adherencia superior en diferentes superficies.



Nos unimos a GORE-TEX para incorporar una de las tecnologías más reconocidas a nivel mundial en impermeabilidad, transpirabilidad y aislación térmica. Gracias a su membrana de alto rendimiento, estos calzados mantienen los pies secos y confortables durante toda la jornada, incluso en condiciones exigentes.

MAINCAL FUNCIONAL CALZADO DE SEGURIDAD VORAN CALZADO DE SEGURIDAD

03

Sustentabilidad para transformar la industria





Nuestro Reporte

Este es el tercer Reporte de Sustentabilidad de Maincal que presentamos a nuestros grupos de interés, en el que compartimos los principales avances, desafíos y resultados de nuestra gestión, correspondientes al período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2025.

En un año especialmente significativo para Maincal, en el que celebramos 65 años de trayectoria, este reporte representa también una oportunidad para reflexionar sobre la evolución de nuestra manera de entender la protección: no solo desde los productos que desarrollamos, sino también desde la forma en que gestionamos, producimos, innovamos y construimos vínculos.

Para su elaboración tomamos como referencia los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI),** una herramienta que nos permite fortalecer la transparencia, ordenar nuestra gestión y seguir impulsando procesos de mejora continua. Entendemos la sustentabilidad como un camino de evolución permanente y este reporte como una forma de compartir, con honestidad y compromiso, los pasos que seguimos dando para construir una industria más responsable, innovadora y humana.



Este Reporte de Sustentabilidad fue elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos, con la participación y contribución de las distintas áreas de la organización, y contó con la validación de la Gerencia General y el Directorio de Maincal.

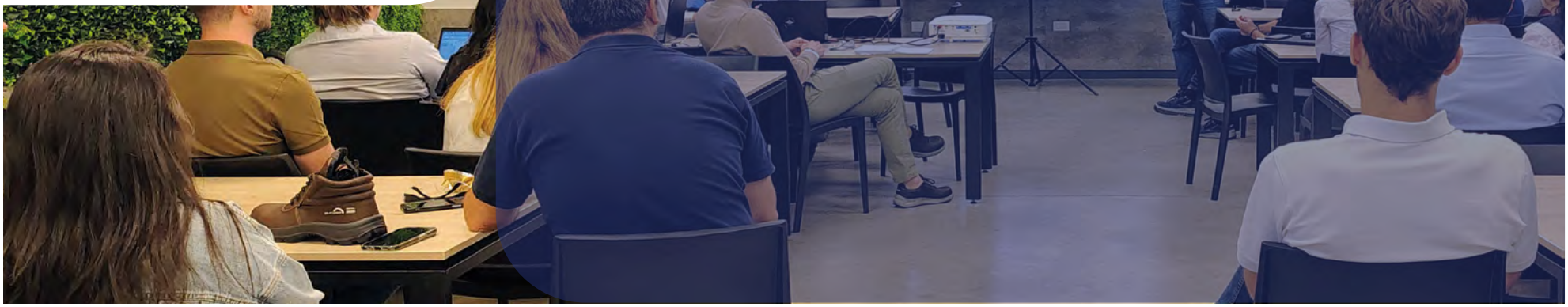
Ante dudas, comentarios o sugerencias sobre el contenido, invitamos a nuestros grupos de interés a contactarse a través del correo electrónico sustentabilidad@maincal.com.ar.

Fecha de publicación:
Noviembre de 2026

Estrategia

En 2022 dimos un paso importante al definir nuestra **estrategia de sustentabilidad** y establecer los ejes que orientarían nuestro crecimiento en el presente y el futuro. Más que un objetivo a alcanzar, entendimos ese proceso como la construcción de un horizonte común para integrar a nuestras operaciones, de manera cada vez más consciente, el cuidado de las personas, el ambiente y la forma en que hacemos las cosas.

Tres años después, **ese horizonte dejó de ser únicamente una definición estratégica para convertirse en una línea de acción cotidiana que atraviesa nuestras decisiones, procesos y vínculos.** Hoy entendemos que la sustentabilidad funciona como una manera compartida de gestionar, producir, innovar y proyectar el futuro de Maincal.



Una evolución natural para una compañía que, desde hace 65 años, trabaja con un mismo propósito: **proteger a quienes trabajan.**

Medio Ambiente

Realizar un uso eficiente de los recursos, reduciendo nuestras emisiones de gases de efecto invernadero e impulsando soluciones ambientalmente sostenibles en nuestra cadena de valor.



Comunidad



Gestionar positivamente nuestros impactos comunitarios, fomentando el desarrollo de programas y articulaciones educativas y comerciales entre los diferentes actores para generar oportunidades superadoras. Promover el uso confiable de la información brindada y el cuidado de nuestros clientes.

Emprendimiento

Fomentar el crecimiento económico, la cadena de valor sostenible y la competencia leal como propósito económico de desarrollo.



Desarrollo Humano Interno



Impulsar una cultura basada en el respeto por los Derechos Humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades, la formación, la salud y la seguridad de los colaboradores y el desarrollo de equipos.

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Medio Ambiente

- Certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental según Norma ISO 14001
- Reducción de nuestro consumo energético en un 8% respecto al año anterior.
- Reducción de la generación de residuos en un 25% respecto al año anterior.



Desarrollo Humano Interno

- Diseño de un nuevo proceso de Evaluación de Desempeño para alcanzar al 100% de los colaboradores.
- Reducción de la tasa de accidentabilidad en un 30% respecto al objetivo.
- El 48% de las horas de capacitación dictadas fueron sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente.



Comunidad

- Fortalecimiento de acciones orientadas a promover la educación y la empleabilidad entre personas de la comunidad.
- Acompañamiento a ex combatientes de Malvinas en la Cumbre por la Paz, una expedición histórica al Aconcagua.
- Apoyo en la construcción de infraestructura al Vivero Municipal de Pérez.



Empren-dimiento

- Consolidación de nuestro Modelo de Gestión y Gobierno para impulsar la toma de decisiones con transparencia.
- Lanzamiento de Tech Day, un programa destinado a que clientes conozcan nuestra planta industrial.
- Implementación de un programa de capacitaciones técnicas a distribuidores y grandes usuarios a cargo de especialistas en calzado de seguridad.



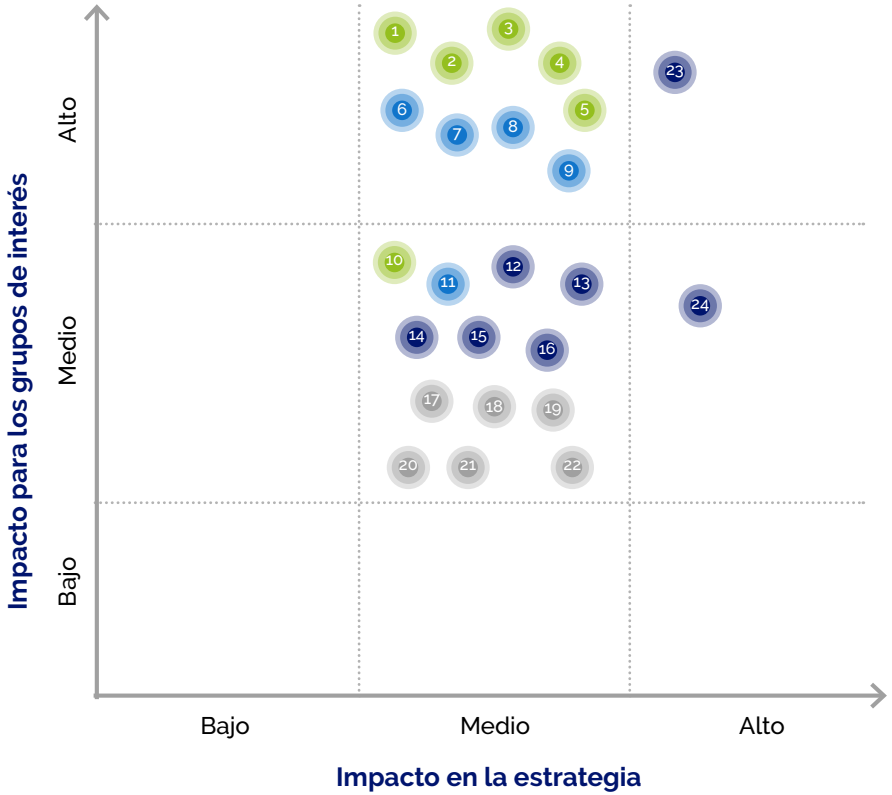
Diálogo con nuestros grupos de interés

Grupo de interés	Canales de diálogo
Clientes	Servicio al Cliente. Sitio web. Redes sociales. Visitas comerciales. Capacitaciones técnicas. Encuestas de satisfacción. Eventos y ferias.
Colaboradores	Canales de comunicación interna. Reuniones de feedback. Evaluación de desempeño. Encuesta de Clima. Eventos. Capacitaciones. Programas de voluntariados. Encuesta de materialidad.
Gobierno y entidades regulatorias	Auditorías. Reuniones. Sitio web. Redes sociales.
Cámaras y asociaciones	Participación en eventos. Capacitaciones. Participación en cámaras, organizaciones empresariales, colegios y asociaciones profesionales del sector.

Grupo de interés	Cómo nos comunicamos
Accionistas	Dinámicas de Modelo de Gestión y Gobierno. Encuesta de materialidad. Canales de comunicación interna
Sindicato	Comité de Higiene y Seguridad. Reuniones periódicas. Sitio web. Redes sociales.
Proveedores	Auditorías. Evaluación de proveedores. Sitio web. Redes sociales.
Comunidades	Visitas y reuniones. Alianzas. Programas de voluntariados.
Prensa y medios de comunicación	Sitio web. Gacetillas de prensa. Redes sociales. Participación en notas e informes especiales.

Matriz de Materialidad

Esta matriz nos permite identificar y priorizar los temas más relevantes para la sustentabilidad de Maincal desde 2022, cuando realizamos nuestra primera Encuesta de Materialidad, considerando tanto su impacto estratégico para la compañía como la importancia que tienen para nuestros grupos de interés, a fin de enfocar los esfuerzos en aquellos aspectos que generan mayor impacto económico, social, ambiental y de gobernanza.



1 | Energía
2 | Materiales e Insumos
3 | GEI
4 | Consumo de agua
5 | Cumplimiento legal ambiental
6 | Relaciones laborales y sindicales
7 | Salud y seguridad
8 | Diversidad e igualdad de oportunidades
9 | No discriminación
10 | Biodiversidad
11 | Desarrollo de los colaboradores
12 | Trabajo infantil
13 | Trabajo esclavo
14 | Generación de empleo
15 | Evaluación social de los proveedores
16 | Seguridad y privacidad de los clientes
17 | Desempeño económico
18 | Generación de valor económico indirecto
19 | Posicionamiento en el mercado
20 | Relación con la cadena de valor
21 | Competencia
22 | Cadena de valor sostenible
23 | Ética y transparencia
24 | Comunidad

Durante 2025 trabajamos en el diseño de un instrumento de relevamiento orientado no solo a actualizar nuestra matriz de materialidad, sino también a identificar impactos percibidos por los grupos de interés, detectar riesgos y oportunidades, revalidar prioridades estratégicas y fortalecer la participación de los distintos públicos en la toma de decisiones. Este proceso busca continuar profundizando una gestión alineada con los Estándares GRI y basada en la escucha activa y la mejora continua.

El cuestionario fue desarrollado con el objetivo de combinar rigurosidad metodológica con una experiencia de respuesta clara y accesible, favoreciendo una alta participación y resultados consistentes. Para ello, se estructuró en bloques temáticos que integran escalas de valoración, preguntas cerradas y espacios abiertos que permiten complementar el análisis cuantitativo con aportes cualitativos.

La Encuesta de Materialidad será implementada próximamente y permitirá relevar tendencias, jerarquizar temas y actualizar prioridades en función de la percepción de los grupos de interés y su impacto estratégico para Maincal. Los resultados obtenidos darán lugar a una nueva matriz de materialidad organizada en torno a dos dimensiones: la importancia de cada tema para los grupos de interés y su relevancia para la compañía.

04

Gestión basada en la confianza



Decisiones que sostienen nuestro crecimiento

En Maincal entendemos que construir una compañía sostenible requiere mucho más que buenos resultados económicos. Implica tomar decisiones responsables, actuar con integridad y sostener vínculos basados en la confianza. La manera en que gestionamos el negocio es parte de nuestro compromiso con las personas, las comunidades, los clientes y todas las personas que se relacionan con nuestra organización.



Liderazgo

A lo largo de sus 65 años de historia, Maincal construyó una forma de gestionar que combina la continuidad de los valores que dieron origen a la compañía con la incorporación de nuevas miradas y capacidades para afrontar los desafíos del presente y del futuro.

El Directorio está integrado por miembros de la familia accionista, quienes aportan conocimiento del negocio, experiencia en la organización y una visión de largo plazo orientada al crecimiento sostenible de la compañía. Este esquema se complementa con la conducción ejecutiva de un Gerente General externo a la familia fundadora, sumando una perspectiva profesional e independiente que enriquece la toma de decisiones y fortalece la gestión.

La supervisión de los principales desafíos y oportunidades de la organización se lleva adelante de manera articulada entre el Directorio y la Gerencia General. Mientras el Directorio monitorea periódicamente el desempeño económico, social, ambiental y operativo de la compañía, valida los principales lineamientos vinculados a la gestión de impactos y aprueba este Reporte de Sustentabilidad, la Gerencia General asegura el flujo permanente de información sobre aquellos temas que, por su impacto potencial, requieren seguimiento o supervisión específica, favoreciendo una gestión alineada con la estrategia y la visión de largo plazo de Maincal.

En materia de sustentabilidad, la Gerencia de Recursos Humanos lidera la coordinación de la estrategia junto a las áreas responsables de cada uno de sus pilares, promoviendo una gestión transversal de los desafíos y oportunidades vinculados al desarrollo sostenible.

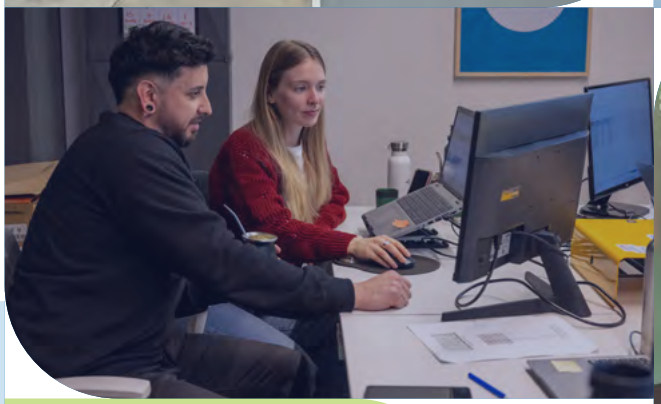
A través de las dinámicas previstas en nuestro Modelo de Gestión y Gobierno, los avances, resultados e indicadores son revisados periódicamente y elevados a los distintos niveles de decisión de la organización, fortaleciendo la rendición de cuentas y la gestión de impactos en toda la compañía.

La experiencia acumulada por tres generaciones vinculadas al desarrollo de Maincal se complementa con el acompañamiento de asesores y consultores externos especializados cuando la complejidad o especificidad de los temas así lo requiere. Esta combinación de conocimientos y perspectivas fortalece la capacidad de la organización para analizar escenarios, gestionar riesgos y tomar decisiones alineadas con sus objetivos de largo plazo.

Durante el período reportado no se registraron riesgos críticos, incumplimientos éticos ni otras situaciones relevantes que demandaran una intervención extraordinaria.



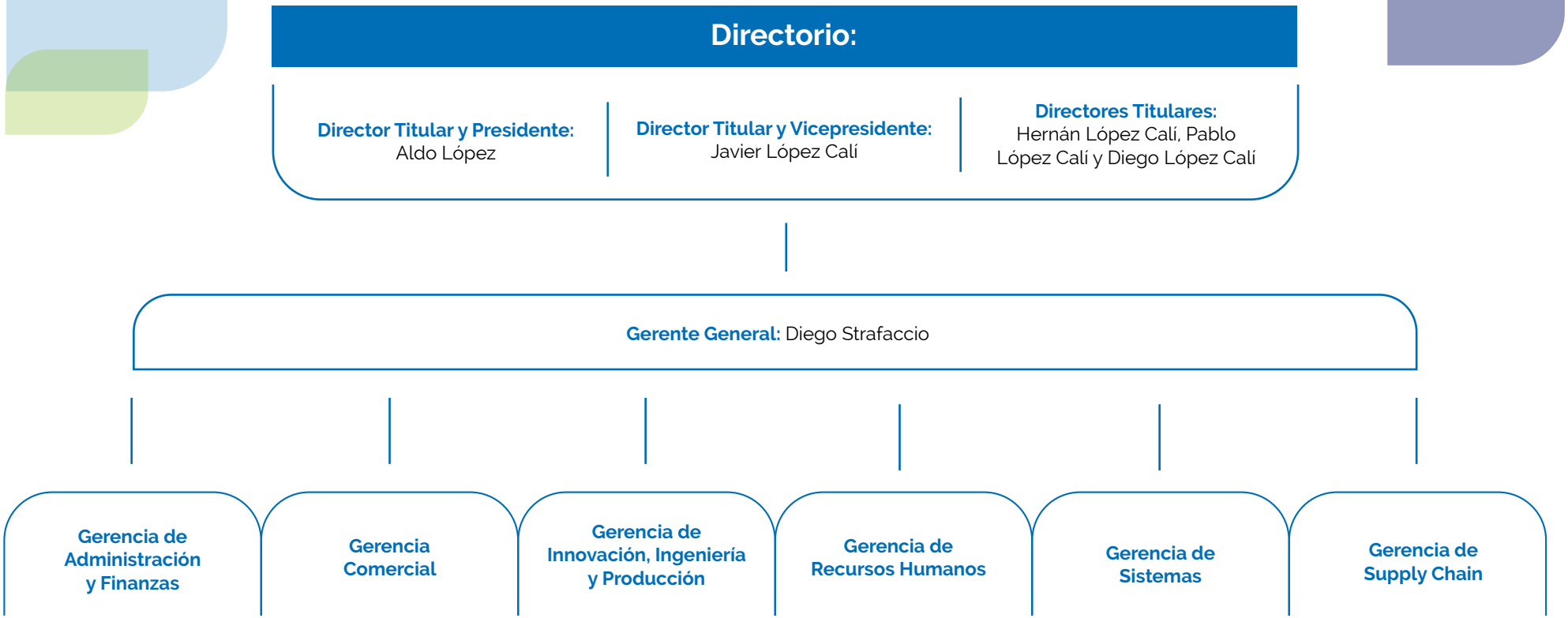






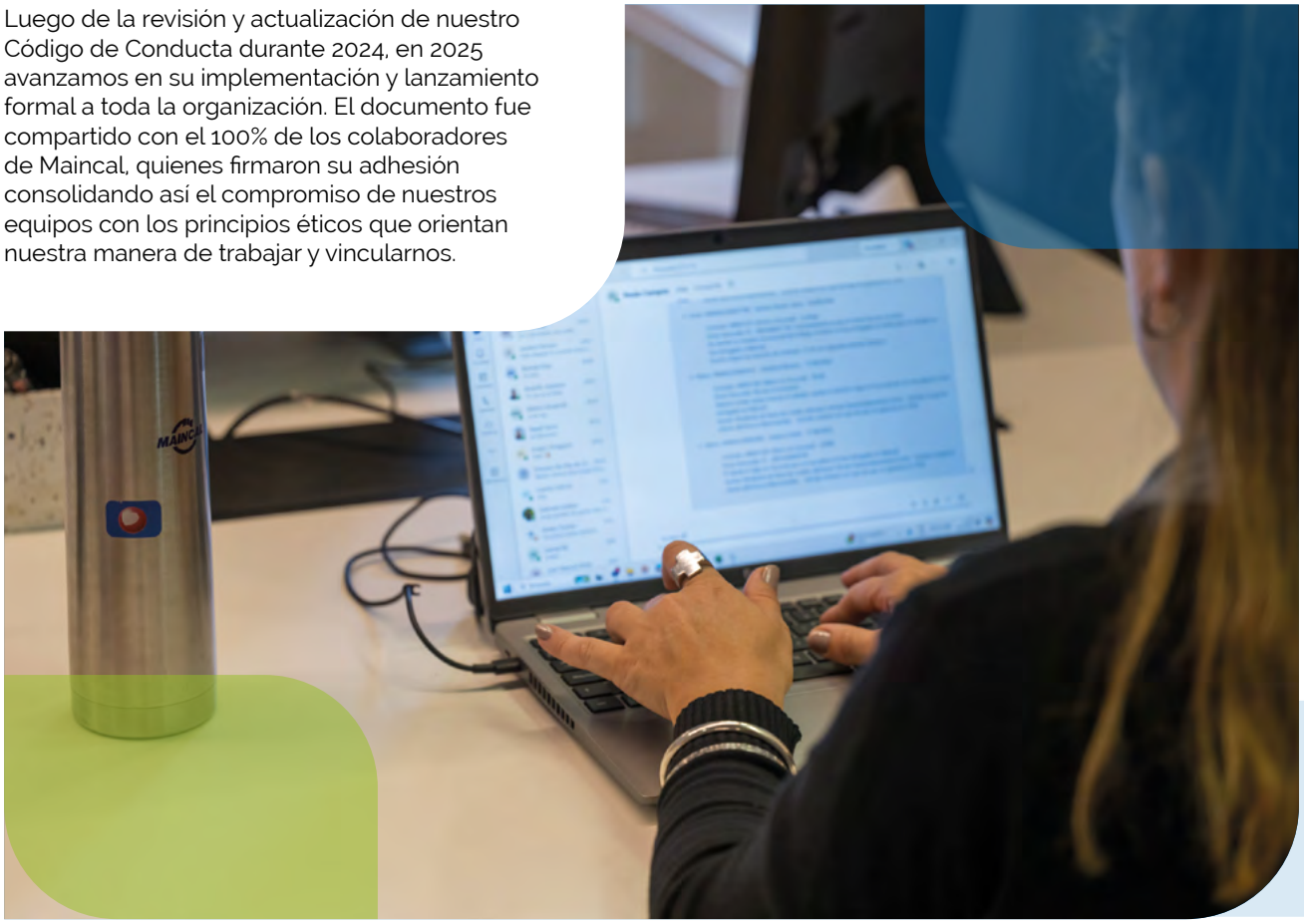
Estructura organizacional

La estructura organizacional de Maincal acompaña **el crecimiento y la evolución** de la compañía, promoviendo una gestión integrada, la articulación entre áreas y una toma de decisiones alineada con nuestro plan estratégico.



La integridad como esencia de nuestra cultura

Luego de la revisión y actualización de nuestro Código de Conducta durante 2024, en 2025 avanzamos en su implementación y lanzamiento formal a toda la organización. El documento fue compartido con el 100% de los colaboradores de Maincal, quienes firmaron su adhesión consolidando así el compromiso de nuestros equipos con los principios éticos que orientan nuestra manera de trabajar y vincularnos.



El Código de Conducta reúne los principales compromisos que asumimos:

- **Integridad**
- **Transparencia**
- **Respeto por las personas**
- **Cuidado del ambiente**
- **Uso de recursos**

Es importante destacar que establece lineamientos específicos para la identificación, comunicación y gestión de potenciales conflictos de interés. Todas las personas que forman parte de Maincal, incluidos miembros del Directorio, Gerentes y colaboradores, tienen la responsabilidad de informar oportunamente aquellas situaciones que puedan afectar la objetividad en la toma de decisiones o generar intereses contrapuestos a los de la organización.

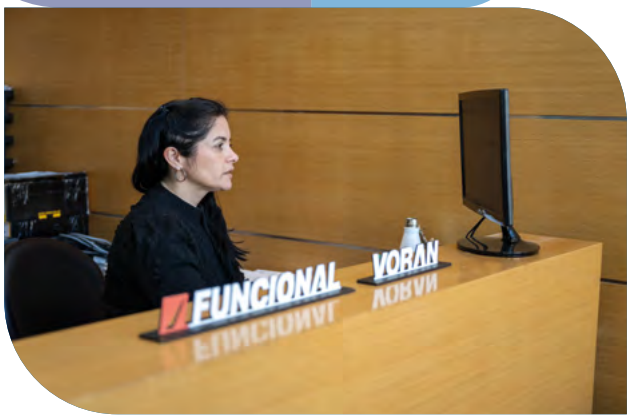
Durante el período objeto de este reporte no se registraron casos de incumplimiento al Código de Conducta.

Como parte del fortalecimiento de nuestra cultura ética, durante 2025 también trabajamos en el diseño de un Canal de Denuncias destinado a que cualquier persona pueda reportar, de manera anónima o nominada, posibles incumplimientos vinculados a conductas indebidas, irregularidades o faltas a nuestros lineamientos. Este canal fue desarrollado de acuerdo con el marco legal vigente en Argentina y complementa los canales de comunicación y consulta ya existentes dentro de la organización.

Para 2026 nos proponemos implementar formalmente el Canal de Denuncias y extender su alcance a nuestros grupos de interés, junto con instancias de capacitación orientadas a fortalecer el conocimiento y la aplicación de nuestro Código de Conducta en todos los niveles de la organización.







En resumen, nuestro compromiso con la integridad se sostiene a partir de tres herramientas principales:

- **Código de Conducta** disponible para todos los colaboradores a través de nuestros canales internos y sujeto a procesos de revisión y actualización permanente.
- **Canal de Denuncias** confidencial, con posibilidad de reportes anónimos o nominados según la preferencia del denunciante.
- **Capacitaciones** sobre ética, integridad y transparencia destinadas tanto al personal interno como a terceros que prestan servicios de manera regular en nuestras instalaciones.

Cumplimiento que fortalece nuestro propósito



Nuestra estrategia fiscal se integra a la estrategia general del negocio y se orienta a acompañar el desarrollo sostenible de la organización mediante una administración eficiente y responsable de los recursos.

En Maincal entendemos que una gestión responsable se construye a partir de decisiones transparentes, procesos sólidos y una actuación alineada con las normativas que regulan nuestra actividad. Por eso, el cumplimiento fiscal, contable y regulatorio forma parte de la manera en que sostenemos el crecimiento de la compañía y fortalecemos la confianza con nuestros grupos de interés.

Las decisiones relevantes en materia tributaria son analizadas de manera conjunta entre las áreas involucradas, la Gerencia General y, cuando corresponde, la Dirección, asegurando instancias de supervisión y alineación estratégica.

Este enfoque se complementa con mecanismos de control y seguimiento que nos permiten garantizar el cumplimiento en tiempo y forma de nuestras obligaciones fiscales y regulatorias. **Para ello, trabajamos junto a asesores externos especializados en materia fiscal, legal y societaria, e implementamos herramientas de seguimiento, validaciones sistémicas y revisiones periódicas orientadas a identificar potenciales contingencias, fortalecer la gestión de riesgos fiscales y promover una mayor transparencia en nuestra operación.**

En línea con este compromiso, los estados financieros de Maincal S.A. correspondientes al ejercicio 2024-2025 fueron elaborados conforme a las normas contables emitidas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE) y aprobadas por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Santa Fe (CPCESFE), en cumplimiento de la normativa vigente.

Asimismo, los estados contables son auditados externamente por la firma Felcaro, Roldán & Asociados, y posteriormente legalizados por el organismo profesional correspondiente.

Promovemos una relación activa y colaborativa con organismos públicos como la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) y organismos fiscales provinciales, priorizando canales de comunicación ágiles y transparentes que favorezcan una interacción responsable y eficiente. Durante el período reportado, la compañía no registró incumplimientos ni requerimientos vinculados a cuestiones tributarias.

Entendemos que actuar con responsabilidad frente a nuestras obligaciones no solo fortalece nuestra gestión, sino que también representa una manera concreta de contribuir al desarrollo económico y social del país, acompañando el crecimiento sostenible de la industria argentina.



05

Un equipo que cuida desde adentro



Personas que impulsan nuestra evolución



El crecimiento de Maincal a lo largo de sus 65 años de historia fue posible gracias al compromiso, la experiencia y el trabajo cotidiano de las personas que forman parte de la organización. Cada equipo, cada tarea y cada rol contribuyen a sostener una industria que evoluciona permanentemente y que requiere cada vez mayores niveles de profesionalización, coordinación y capacidad de adaptación.

Por eso, trabajamos para consolidar entornos laborales basados en el respeto, la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas, promoviendo condiciones de trabajo que acompañen el crecimiento individual y colectivo.

Incorporar talento, generar empleo de calidad y fortalecer equipos diversos y comprometidos forman parte de la manera en que proyectamos el futuro de Maincal.

+370 personas

forman parte del **#EquipoMaincal**

70,7% Hombres

29,3% Mujeres

La representación de mujeres en Maincal supera en un 10,4% el promedio de participación femenina de la industria argentina según estadísticas oficiales.

23% Menores de 30 años

64% Entre 30 y 50 años

13% Mayores a 50 años

En un contexto donde 6 de cada 10 jóvenes en Argentina se encuentran en situación de informalidad laboral, en Maincal apostamos a la creación de empleo formal como una manera concreta de contribuir al desarrollo de las nuevas generaciones.

96% Gran Rosario



2% Área Metropolitana de Buenos Aires

2% Otras regiones de Argentina

El 100% de los ejecutivos reside en el Gran Rosario, zona principal de las operaciones de la empresa.

Además de la composición de nuestra dotación, monitoreamos de manera permanente otros indicadores que nos permiten comprender la dinámica de nuestros equipos y fortalecer la experiencia de quienes forman parte de Maincal.

Uno de los indicadores que consideramos estratégico es el ausentismo, ya que refleja múltiples dimensiones vinculadas a la salud, el bienestar y las condiciones de trabajo del personal alcanzado por el convenio colectivo de trabajo aplicable. Su seguimiento periódico nos permite detectar tendencias, diseñar acciones preventivas y promover iniciativas orientadas al cuidado de las personas y al fortalecimiento de equipos saludables y sostenibles.









Tasa de Ausentismo:

Reducción del 19,2%

respecto del período anterior



Incorporación de talento

Entendemos la incorporación de talento como un proceso estratégico que busca identificar profesionales capaces de aportar nuevas perspectivas, desarrollar su potencial y contribuir al propósito que nos moviliza como organización.

Con el objetivo de fortalecer la integridad y la equidad en la gestión de personas, durante 2025 consolidamos nuestra Política de Selección. Este marco establece criterios claros para todas las etapas de reclutamiento, selección e incorporación, promoviendo procesos transparentes, objetivos y alineados con las competencias requeridas para cada posición. De este modo, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, garantizando que las decisiones de contratación se basen exclusivamente en conocimientos, habilidades, experiencia y potencial de desarrollo.

Incorporaciones:
+48 personas
20% más respecto
al período anterior.

Tiempo de contratación:
Reducción del 37%

Creemos que el conocimiento de nuestra cultura, procesos y propósito constituye un activo valioso para la organización. Por eso decidimos priorizar la identificación y el desarrollo de personas que compartan nuestra visión de largo plazo a través de la promoción del programa de Postulaciones Internas. Todas las búsquedas son publicadas en un portal interno para que cualquier colaborador que reúna los requisitos del puesto pueda participar del proceso en igualdad de condiciones que los candidatos externos.



Impulsamos planes de carrera que permiten a nuestros colaboradores asumir nuevos desafíos y proyectar su desarrollo profesional dentro de la compañía, y cuando se concretan movimientos internos, acompañamos la transición mediante procesos coordinados entre áreas que facilitan la transferencia de conocimientos y favorecen una integración gradual al nuevo rol.

Al mismo tiempo, mantenemos una estrecha vinculación con instituciones educativas y organizaciones de nuestra comunidad, entendiendo que el desarrollo del talento también implica generar oportunidades para las nuevas generaciones.

POSTULACIONES *internas*



6 ferias de empleo

Incremento del 18% en nuestra base de datos de estudiantes y profesionales

PROGRAMA DE PASANTÍAS

DEJÁ TU HUELLA 2025



Este compromiso se refleja especialmente en nuestro **Programa de Pasantías "Dejá tu Huella"**, una iniciativa orientada a brindar experiencias formativas de calidad y facilitar la inserción de jóvenes en el mundo laboral.

Incremento del 93,5%
en postulaciones a pasantías

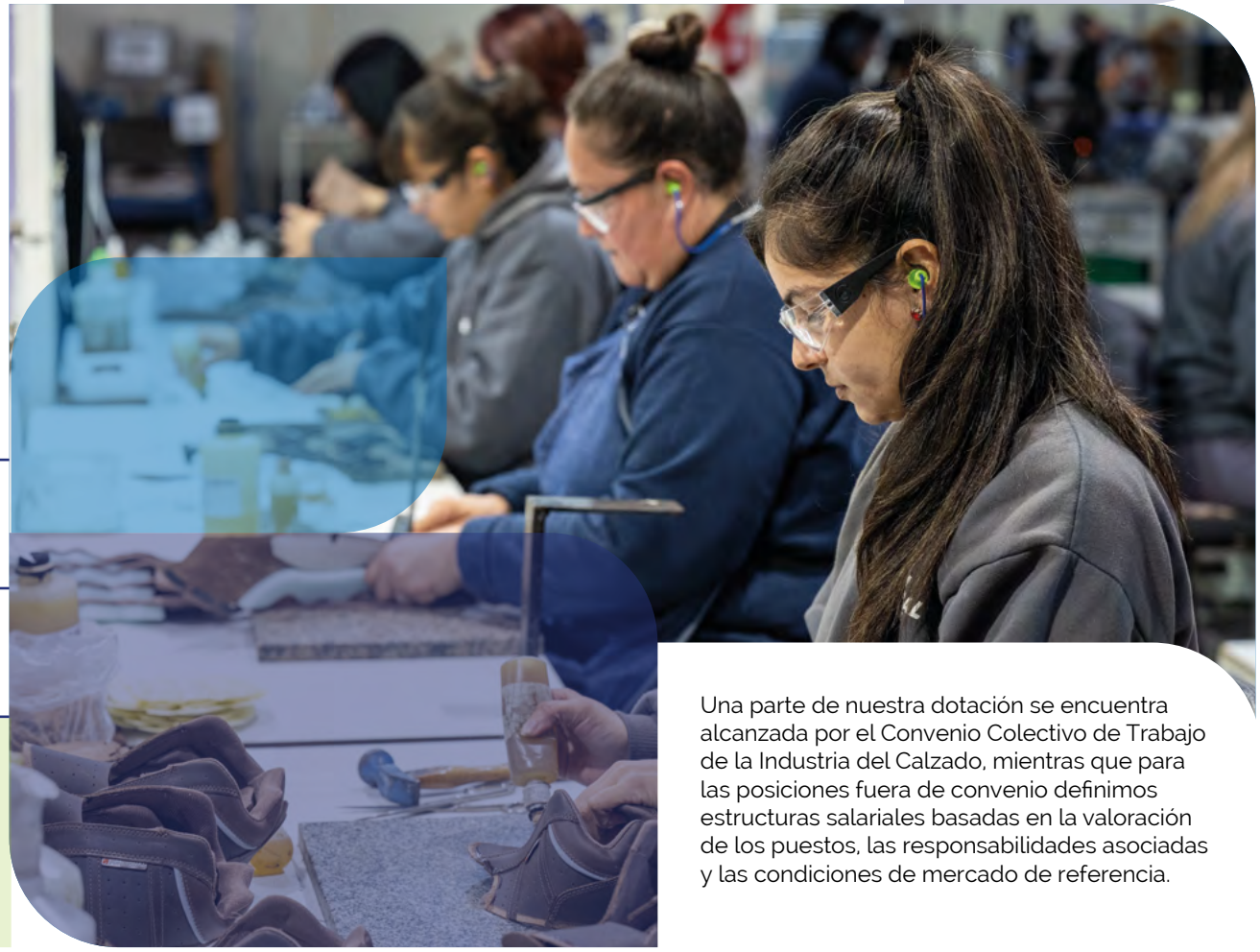
100% de los pasantes
quedaron satisfechos con su experiencia

Más que gestionar procesos de selección, buscamos conectar el crecimiento de Maincal con el desarrollo profesional de las personas y el fortalecimiento de nuestra comunidad. Atraer con propósito y formar con excelencia son los principios que orientan cada una de nuestras decisiones en materia de incorporación de talento.

Sostenemos con convicción la idea de que **construir un entorno de trabajo justo implica garantizar condiciones equitativas para todas las personas, tanto en materia de remuneraciones como en los criterios que orientan las decisiones de gestión.** Por eso trabajamos para que las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la compensación estén sustentados en parámetros objetivos, transparentes y consistentes.

En materia salarial, nuestra política de compensaciones se basa en tres principios fundamentales:

- **Cumplimiento de la normativa vigente**
- **Competitividad respecto del mercado**
- **Equidad interna**



Una parte de nuestra dotación se encuentra alcanzada por el Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria del Calzado, mientras que para las posiciones fuera de convenio definimos estructuras salariales basadas en la valoración de los puestos, las responsabilidades asociadas y las condiciones de mercado de referencia.

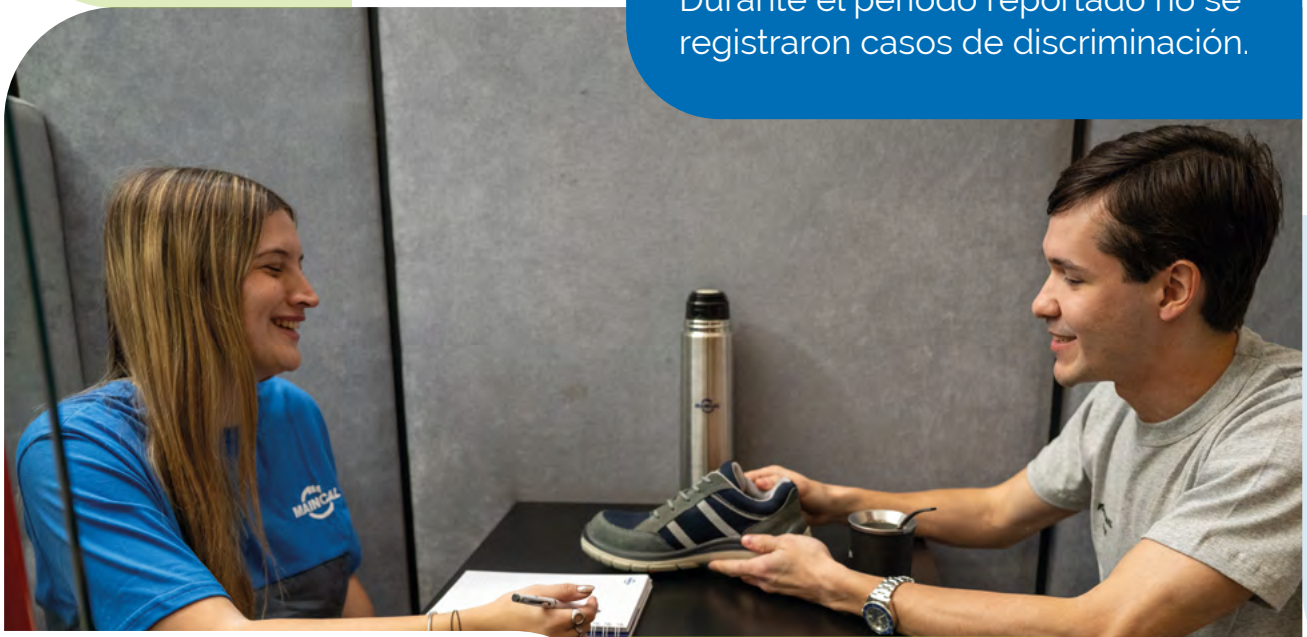
Como parte de este enfoque, **establecemos bandas salariales por puesto y nivel que se aplican de manera uniforme, independientemente del género de las personas que los ocupan.** Asimismo, realizamos revisiones periódicas para identificar posibles desvíos y, en caso de detectar diferencias que no puedan justificarse por variables objetivas como la experiencia, la formación o el desempeño, implementamos acciones específicas para su corrección.

Nuestro compromiso con una compensación justa comienza desde el ingreso a la organización. Durante el período reportado, el salario de la categoría inicial se mantuvo por encima del doble del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en Argentina.

El análisis de las remuneraciones durante todo el período 2025 no evidenció brechas salariales atribuibles al género en puestos comparables, reflejando la aplicación uniforme de nuestros criterios de compensación.





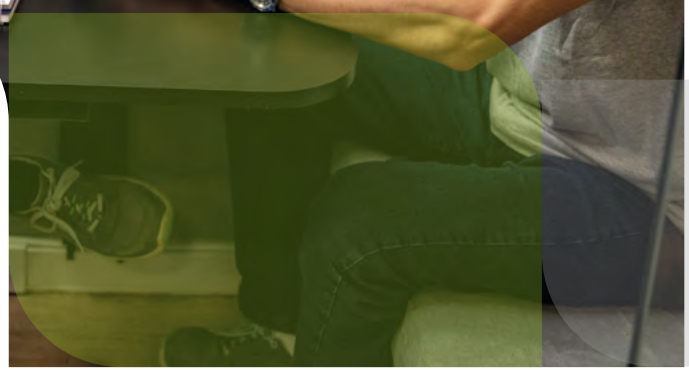


Durante el período reportado no se registraron casos de discriminación.

Al mismo tiempo, entendemos que la construcción de equipos diversos es un desafío permanente. Si bien la participación de mujeres en nuestra dotación supera el promedio de representación femenina de la industria argentina, reconocemos que aún existen oportunidades para continuar fortaleciendo su presencia en posiciones de liderazgo.

Por ello, seguimos trabajando para consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la valoración de las capacidades de cada persona, contribuyendo a generar espacios de trabajo cada vez más equitativos y diversos.

Pero los principios de equidad y no discriminación también forman parte de otros procesos de gestión: Procuramos que las decisiones relacionadas con la asignación de responsabilidades, las condiciones laborales y la evolución de las personas dentro de la organización se apoyen en criterios claros y homogéneos, promoviendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del aporte individual de cada colaborador.



Generación de empleo digno

Desde nuestros orígenes entendimos que proteger va mucho más allá de fabricar calzado de seguridad. También implica **generar oportunidades de empleo formal, promover condiciones de trabajo dignas y garantizar el respeto por los derechos de las personas que forman parte de nuestra organización.**

Este compromiso se refleja en la estabilidad de nuestros equipos: a**l cierre de 2025, el 98% de nuestros colaboradores contaba con contratos por tiempo indeterminado y el 100% de las personas trabajan en jornada completa.** Entendemos que el acceso a empleo formal y estable constituye una de las contribuciones más significativas que una organización puede realizar al desarrollo económico y social de su comunidad.





Asimismo, asumimos el compromiso de construir relaciones laborales basadas en el respeto, la transparencia y el diálogo. Por ello, reconocemos y respetamos el derecho de nuestros colaboradores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, promoviendo una relación constructiva con los representantes gremiales y el cumplimiento del convenio colectivo aplicable.



Nuestro compromiso con el trabajo decente también se refleja en el rechazo absoluto a cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio. **Estos principios forman parte de nuestro Código de Conducta y orientan tanto nuestras prácticas internas como nuestras expectativas hacia quienes integran nuestra cadena de valor.**

Durante el período reportado no se registraron situaciones vinculadas a vulneraciones de estos derechos.

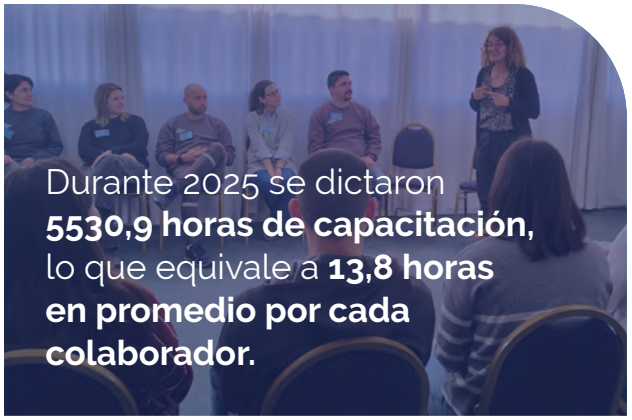
Creemos que el crecimiento sostenible sólo es posible cuando las personas pueden desarrollarse en entornos seguros, respetuosos y alineados con los más altos estándares éticos. Por eso trabajamos diariamente para consolidar una cultura organizacional donde el empleo de calidad sea una expresión concreta de nuestro propósito de cuidado.

Impulsar el crecimiento de las personas

Formación

En una industria que evoluciona permanentemente, brindar oportunidades de aprendizaje también forma parte de nuestra manera de cuidar. Cada nuevo conocimiento incorporado fortalece la capacidad de nuestros equipos para trabajar de forma más segura, innovar, adaptarse a los cambios y contribuir al crecimiento sostenible de la organización.

Por eso entendemos la capacitación como una herramienta estratégica que acompaña la evolución de las personas y de Maincal. Más que una instancia puntual de formación, buscamos construir una cultura de aprendizaje continuo que permita desarrollar capacidades técnicas, fortalecer habilidades de gestión y preparar a nuestros equipos para los desafíos presentes y futuros de la industria.



La distribución por **temáticas** de acuerdo con la carga horaria de cada instancia de formación fue la siguiente:

48% Seguridad, Salud y Medio Ambiente

22% Idioma

12% Competencias Blandas

5% Sistema de Gestión de Calidad

4% Competencias de Gestión y Liderazgo

3% Habilidades Técnicas Operativas

3% Tecnología y Sistemas Informáticos

3% Habilidades Técnicas Profesionales

Objetivo cumplido: Expandir las oportunidades de capacitación para personal con tipo de puesto analista y administrativo.





Nos enorgullece haber alcanzado este objetivo durante 2025, logrando un promedio de 30,5 horas de capacitación por empleado en estos puestos, una cifra que representa más del doble del promedio general de formación por empleado de la organización, y consolidando nuestro compromiso con el desarrollo profesional de nuestros equipos.

Entre los principales avances del período se destaca la **creación de cursos internos obligatorios en modalidad e-learning** para todo el personal, favoreciendo el acceso a contenidos clave de manera flexible y estandarizada. Además, gestionamos **nuevas instancias de capacitación en alianza con proveedores estratégicos,** ampliando la oferta formativa disponible y generando oportunidades de actualización en temáticas vinculadas a nuestra actividad y a los desafíos del negocio.

Asimismo, durante el segundo semestre de 2025 lanzamos Talento que Inspira, un **programa interno creado para promover el intercambio de conocimientos entre las personas que forman parte de Maincal.** La iniciativa nació de una convicción simple: en cada área, experiencia y trayectoria existen saberes valiosos que pueden contribuir al crecimiento de otros equipos y personas.



La propuesta está dirigida tanto a quienes desean compartir sus conocimientos como a quienes buscan incorporar nuevas herramientas o desarrollar habilidades.

Durante su primer año de implementación se desarrollaron espacios formativos sobre tres temáticas de interés para distintos públicos de la organización:

- Metodología 5S
- Inteligencia Artificial aplicada
- Oratoria y Comunicación Efectiva
- Gestión de la Sustentabilidad

Estas experiencias permitieron fortalecer el aprendizaje colaborativo, generar nuevas instancias de encuentro entre equipos y poner en valor el conocimiento construido cotidianamente dentro de la compañía.

De cara a 2026, nos proponemos ampliar la oferta de capacitaciones bajo este programa para dar respuesta al interés manifestado por nuestros colaboradores. Asimismo, volveremos a abrir la convocatoria para quienes deseen desempeñarse como capacitadores internos o participar como asistentes, consolidando una red de aprendizaje que siga creciendo junto con nuestra organización.

Desarrollo profesional

Creemos que el desarrollo profesional implica generar oportunidades concretas para que las personas amplíen sus desafíos, asuman nuevas responsabilidades y continúen construyendo su trayectoria dentro de la organización. Por eso promovemos activamente la movilidad interna, entendida tanto como el acceso a promociones como la posibilidad de asumir nuevos roles y experiencias en distintas áreas.

12 cambios de puesto

2 promociones

10 movimientos laterales



Gestión del Desempeño

Acompañar el desarrollo de las personas implica generar instancias que permitan reconocer logros, identificar oportunidades de mejora y construir conjuntamente nuevos desafíos profesionales. Por eso contamos con procesos de gestión del desempeño que promueven el diálogo entre líderes y colaboradores, fortaleciendo el crecimiento individual y la evolución de nuestros equipos.

39% de la dotación participo del proceso.
3 puntos más que el período anterior.



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO **2025**

Con el objetivo de aumentar el alcance al resto de la dotación, durante 2025 trabajamos en el diseño de un nuevo proceso de evaluación de desempeño destinado al personal operativo. La herramienta fue construida de manera participativa junto a Supervisores y Jefes Operativos, y posteriormente validada por los Gerentes de las áreas involucradas.

CON EMPEÑO



El nuevo modelo contempla la evaluación semestral de cinco competencias clave para la organización:

- Técnica
- Compromiso y Responsabilidad
- Salud, Seguridad y Medio Ambiente
- Polivalencia
- Trabajo en Equipo

Cada una de ellas se encuentra desagregada en comportamientos observables que permiten realizar valoraciones objetivas y consistentes.

Como complemento, desarrollamos un tablero de indicadores que integra información relevante para el proceso, incluyendo datos de ausentismo, medidas disciplinarias y otros indicadores de gestión. Una vez finalizada la evaluación, cada colaborador participa de una instancia de feedback junto a su Supervisor, donde se analizan fortalezas, oportunidades de mejora y acciones concretas para favorecer su desarrollo.

La implementación de este nuevo proceso nos permitirá avanzar hacia un sistema de gestión del desempeño con alcance al 100% de nuestra dotación.

Además de analizar el cumplimiento de objetivos y el desempeño alcanzado durante el período, todas las instancias de evaluación de desempeño incluyen conversaciones orientadas al desarrollo profesional de cada colaborador, permitiendo identificar fortalezas, necesidades de formación y oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Los resultados obtenidos a partir de estos procesos constituyen un insumo relevante para la planificación de acciones de capacitación, el diseño de planes de desarrollo y los procesos de movilidad interna.









Escuchar para construir juntos

Creemos que las relaciones laborales sólidas se construyen a partir del diálogo, la confianza y el reconocimiento mutuo. **Por eso promovemos espacios de intercambio permanentes con los representantes gremiales de los trabajadores,** entendiendo que la escucha activa y la comunicación transparente son fundamentales para fortalecer los vínculos dentro de la organización.

Mantenemos una relación de trabajo continua con los delegados sindicales de la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA). Además de reuniones formales con periodicidad definida para compartir información, abordar inquietudes y dar seguimiento a distintos temas de interés, existe un diálogo cotidiano entre los representantes y el equipo de Administración de Recursos Humanos, que permite atender consultas y necesidades de manera ágil.

Estas instancias de intercambio sindical también constituyen uno de los canales utilizados para comunicar cambios operacionales relevantes, en paralelo con los mecanismos de comunicación interna dirigidos a los colaboradores.

Durante el período reportado no se registraron conflictos laborales significativos ni se identificaron riesgos vinculados al ejercicio de la libertad sindical o al derecho de negociación colectiva en nuestras operaciones ni en la cadena de valor.



Gestión de clima

Conocer la experiencia de quienes forman parte de Maincal es una condición indispensable para seguir construyendo un mejor lugar para trabajar. Por eso realizamos mediciones frecuentes de clima organizacional que nos permiten identificar fortalezas, detectar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones.

Durante 2025 llevamos adelante nuestra tercera medición junto a Great Place To Work, organización de referencia a nivel global en la evaluación de ambientes de trabajo.



La gestión de los resultados contempla un proceso estructurado de análisis y mejora continua:

- Los resultados son presentados y trabajados junto a Great Place To Work con la Gerencia General y el Directorio.
- Recursos Humanos lidera instancias de análisis junto a Jefes y Gerentes para comprender los principales hallazgos y oportunidades de mejora.
- Los resultados son comunicados a toda la compañía, promoviendo la transparencia y la participación.
- Cada Gerencia diseña planes de acción de corto y mediano plazo para abordar los aspectos identificados, mientras que Recursos Humanos realiza un seguimiento periódico de los avances y compromisos asumidos.



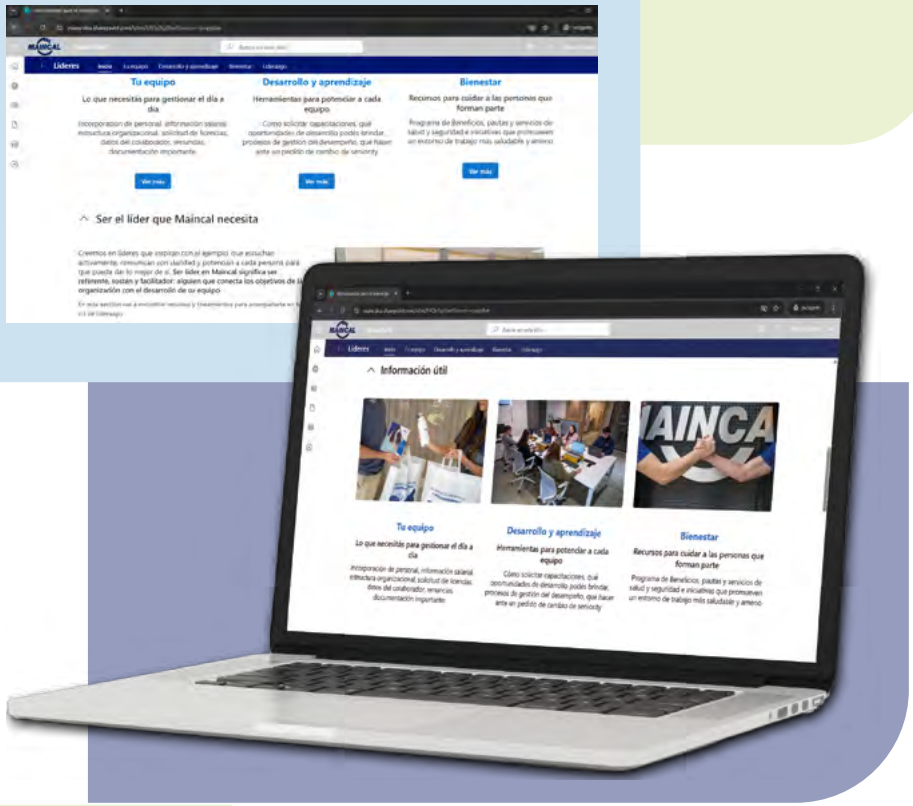
Entendemos estas instancias como una herramienta de escucha activa que nos ayuda a transformar percepciones en acciones concretas, fortaleciendo el compromiso, el bienestar y el desarrollo de nuestros equipos.

Comunicación interna

Creemos que la comunicación interna es una herramienta fundamental para fortalecer la cultura organizacional, acompañar los procesos de cambio y asegurar que todas las personas cuenten con la información necesaria para desarrollar su trabajo. Por eso continuamos incorporando nuevos espacios y herramientas que favorecen una comunicación más cercana, accesible y participativa.

Durante 2025 **implementamos dos nuevos canales digitales destinados a fortalecer especialmente la comunicación con los líderes de la organización.** Por un lado, creamos un equipo en Microsoft Teams con canales segmentados según los distintos niveles de liderazgo, permitiendo compartir información relevante de manera más ágil y focalizada. Por otro, desarrollamos un sitio interno que reúne información clave para la gestión cotidiana de los equipos, incluyendo contenidos vinculados a:

- Incorporación de personal
- Información salarial
- Estructura organizacional
- Licencias y beneficios
- Herramientas de desarrollo y aprendizaje
- Salud y seguridad
- Procesos y políticas de gestión de personas



Además de centralizar información de consulta frecuente, esta herramienta facilita el contacto directo con los referentes de cada proceso, promoviendo una comunicación más eficiente y una mejor experiencia para quienes ejercen roles de liderazgo.

A lo largo del año también impulsamos más de quince campañas de comunicación interna vinculadas a temas institucionales, salud y seguridad, programas de desarrollo, beneficios, estructura organizacional y fechas especiales, entre otras iniciativas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia y acompañar los principales proyectos de la compañía.

Complementariamente, continuamos consolidando nuestro newsletter mensual como uno de los principales canales de información corporativa. Durante 2025 trabajamos en la renovación de su identidad visual, formato y modalidad de distribución, con el objetivo de mejorar la experiencia de lectura y ampliar su alcance.

Tasa de lectura:
Entre 70% y 80%
de manera sostenida en el segundo semestre.





Cuidar la salud y la seguridad en cada tarea

Estamos convencidos de que el cuidado no puede limitarse únicamente a nuestro producto final: también debe estar presente en cada decisión que tomamos como organización y en la forma en que gestionamos a las personas.

Por eso, la salud y la seguridad ocupacional constituyen una prioridad permanente para Maincal. Trabajamos para construir entornos laborales cada vez más seguros y saludables, promoviendo una gestión preventiva capaz de anticipar riesgos, fortalecer conductas seguras y acompañar el bienestar integral de nuestros equipos.



Nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se encuentra certificado según Norma ISO 45001 y alcanza al 100% de los trabajadores y también a todo el personal tercerizado que realiza tareas en nuestras instalaciones, a quienes se les exige condiciones de seguridad tanto al momento de la contratación como durante la prestación de servicios.

Durante 2025 atravesamos una auditoría externa de seguimiento de nuestro Sistema de Gestión, lo que que permitió identificar oportunidades de mejora e impulsar acciones orientadas a fortalecer los procesos de reporte y auditoría en los sectores productivos.

La revisión periódica del sistema cuenta con la participación de la Gerencia General y el Directorio, quienes acompañan el monitoreo de indicadores y la definición de acciones estratégicas vinculadas al desempeño en materia de salud y seguridad.



La identificación y evaluación de riesgos se realiza a través de una matriz de peligros y riesgos disponible para todos los colaboradores mediante códigos QR ubicados en distintos sectores de la planta y a través de plataformas internas de consulta. Esta herramienta se revisa anualmente y cada vez que se producen modificaciones significativas en los procesos, permitiendo implementar acciones preventivas y correctivas para minimizar los riesgos identificados.

Los resultados obtenidos durante 2025 reflejan el compromiso de toda la organización con la construcción de una cultura preventiva.

Accidentabilidad: **Reducción del 30%** en relación con la dotación.

Días perdidos por accidentes: **Reducción del 63%** respecto al período anterior.

Accidentes in itinere: **Reducción del 40%** gracias a la entrega de chalecos reflectivos y luces, y al control de uso en el ingreso y egreso del personal.



Contamos con un Servicio Médico integrado por un médico laboral y una kinesióloga que brindan atención diaria a los colaboradores y participan activamente en el análisis de indicadores vinculados a salud ocupacional y ausentismo.

Examenes ocupacionales:
92% del personal alcanzado.
Incremento de **6 puntos** respecto del año anterior.

Con el objetivo de fortalecer la trazabilidad y el seguimiento de la información sanitaria, durante 2025 desarrollamos un sistema digital para centralizar el registro de todas las intervenciones realizadas por el Servicio Médico. A través de una herramienta automatizada se documentan las consultas, controles y seguimientos vinculados tanto al ausentismo como a situaciones de salud que requieren atención durante la jornada laboral. El sistema permite mantener informados a los líderes involucrados, generar documentación individual para cada caso y consolidar una base de datos unificada. **Esta iniciativa fue destacada como una fortaleza durante la auditoría externa mencionada anteriormente.**

Para el próximo período asumimos el compromiso trabajar en el desarrollo de tableros de gestión para profundizar el análisis de indicadores en materia de salud ocupacional.

La **formación** constituye otro de los pilares de nuestra estrategia preventiva. Durante 2025, el 48% de todas las capacitaciones dictadas en la organización estuvieron vinculadas a salud y seguridad, convirtiéndose en la **temática con mayor participación dentro del plan anual de formación.**

Dentro de ese porcentaje, los espacios de aprendizaje abordaron diferentes temas como prevención de riesgos, respuesta ante emergencias, primeros auxilios, seguridad operacional, trabajos especiales, ergonomía y promoción de hábitos saludables, etc. Muchos de ellos, como salud sexual, cáncer de mama y de próstata y seguridad vial, entre otros, también tuvieron asociadas campañas de comunicación interna con información complementaria.

Un ejemplo de estas iniciativas fue la **Jornada de Seguridad,** una propuesta especialmente diseñada junto a proveedores aliados para fortalecer la cultura preventiva en la organización.

Durante esta jornada, nuestros colaboradores participaron de diferentes actividades y de una experiencia inmersiva orientada a identificar riesgos en el ámbito laboral y conocer herramientas para su prevención.





A través de dinámicas con realidad virtual y realidad aumentada, los participantes pudieron experimentar situaciones de riesgo en entornos simulados, incorporando aprendizajes de manera práctica e innovadora y viviendo la prevención en otra dimensión.

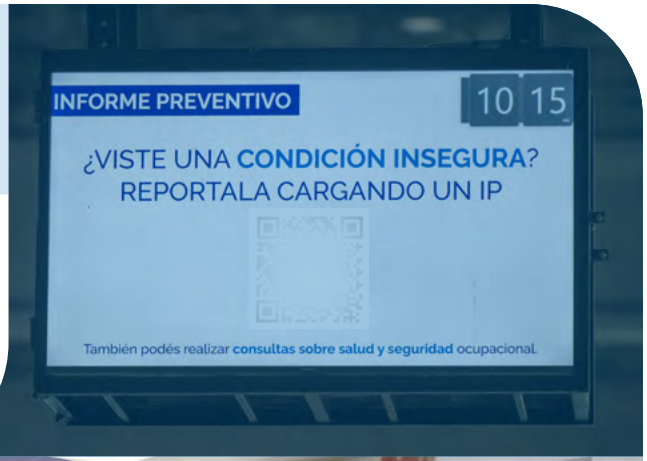


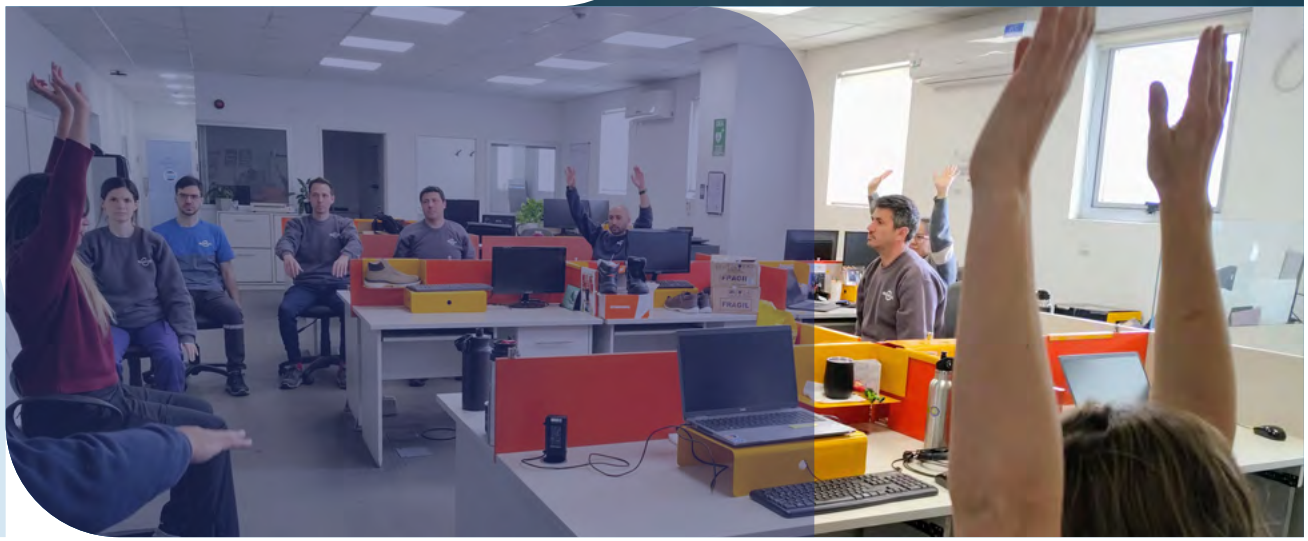
Además de esto, impulsamos otras iniciativas orientadas a promover el bienestar integral de nuestros equipos. Entre ellas se destaca un **programa de pausas activas liderado por el servicio de medicina laboral,** que incluyó recorridas por oficinas, demostraciones prácticas y la instalación de material gráfico permanente para fomentar hábitos que contribuyan a reducir los efectos del sedentarismo. Asimismo, se desarrollaron encuentros presenciales y virtuales sobre vida saludable, tabaquismo y factores de riesgo cardiovascular, a los que se sumó una oferta permanente de cursos e-learning sobre diversas temáticas de salud accesibles para toda la organización. La participación de los colaboradores constituye otro de los componentes fundamentales en nuestro enfoque preventivo. En cumplimiento de la normativa vigente de la provincia de Santa Fe, contamos con instancias formales de participación a través de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, que promueven el diálogo entre la organización y los trabajadores en materia de prevención y condiciones laborales.

Complementariamente, continuamos fortaleciendo nuestro sistema de Informes Preventivos (IP), una herramienta que permite a cualquier colaborador reportar condiciones inseguras, situaciones de riesgo o realizar consultas vinculadas a salud y seguridad. El mecanismo se encuentra disponible mediante códigos QR ubicados en distintos sectores de nuestras plantas y oficinas, facilitando el acceso y la participación de todas las personas.

Informes preventivos:
108 recibidos
80% tasa de resolución.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, para 2026 nos proponemos ampliar el alcance de esta herramienta para incorporar también el reporte de consultas y situaciones vinculadas a la gestión ambiental, fortaleciendo así la participación de los colaboradores en los distintos aspectos de nuestra estrategia de sustentabilidad.





Bienestar que acompaña la experiencia de trabajo

Sabemos que la experiencia de quienes forman parte de Maincal se construye mucho más allá de las tareas que realizan cada día. Por eso impulsamos iniciativas orientadas a acompañar distintos aspectos de la vida de nuestros colaboradores y sus familias, promoviendo el bienestar, el reconocimiento y el acceso a oportunidades que contribuyan a una mejor calidad de vida.

A través de MAINCLUB, nuestro programa de beneficios, ponemos a disposición una amplia propuesta de prestaciones vinculadas al bienestar durante la jornada laboral, el cuidado de la salud, el ahorro, la educación y el acceso a productos de la compañía en condiciones preferenciales. Los beneficios alcanzan tanto a los colaboradores como a sus grupos familiares y son difundidos de manera permanente a través de nuestros canales de comunicación interna.

MAIN CLUB EL VALOR DE SER PARTE

Durante 2025 continuamos fortaleciendo esta propuesta mediante distintas iniciativas orientadas al cuidado y acompañamiento de las personas:



+ de 200 vacunas antigripales tetravalentes gratuitas aplicadas



80 hijos e hijas de colaboradores recibieron **kits escolares** al inicio del ciclo lectivo.

269 niños y niñas recibieron libros por el Día de las Infancias para fomentar el hábito de la lectura desde edades tempranas.





242 madres y padres fueron reconocidos con obsequios con motivo de su día.

Acompañamos a **18 colaboradores** en momentos significativos de su vida personal, como graduaciones, nacimientos y matrimonios

Nuestro enfoque de bienestar también contempla el acompañamiento en etapas especialmente importantes de la vida familiar. Además de las licencias previstas por la legislación vigente, ofrecemos un beneficio diferencial que incorpora un mes adicional de licencia por maternidad y un esquema de reincorporación gradual a las tareas, favoreciendo una transición progresiva entre la vida familiar y laboral.

Gracias a esto, durante 2025 nueve colaboradores hicieron uso de licencias por maternidad o paternidad.



100% de quienes finalizaron su licencia durante el período reportado **se reincorporan a sus puestos de trabajo.**

Promovemos condiciones de acceso equitativas a los beneficios para todas las personas que integran la organización. Durante todo el período reportado, todos los colaboradores accedieron a las mismas prestaciones y beneficios, independientemente del tipo de contratación.

Así como trabajamos cada día para proteger a quienes utilizan nuestros productos, buscamos también cuidar a quienes hacen posible nuestra historia. Porque estamos convencidos de que el crecimiento sostenible de Maincal sólo es posible cuando las personas encuentran oportunidades para desarrollarse, sentirse acompañadas y construir su proyecto de vida junto a la organización.

06

Producir de manera consciente





Certificamos nuestro Sistema de Gestión Ambiental

En Maincal entendemos que producir de manera consciente implica asumir una gestión ambiental basada en la planificación, la mejora continua y la participación de toda la organización. Por eso, en 2023 nos propusimos avanzar hacia la certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental bajo la Norma ISO 14001, un desafío que requería no sólo desarrollar herramientas y procesos, sino también incorporar una mirada ambiental en las decisiones cotidianas de todas las áreas.

Luego de los importantes avances realizados durante 2024 —que incluyeron la definición de objetivos e indicadores ambientales, la identificación y evaluación de aspectos e impactos significativos, la actualización de procedimientos operativos y el fortalecimiento de la gestión de residuos y del cumplimiento legal—, durante 2025 alcanzamos uno de los principales hitos de nuestra estrategia ambiental.


CERTIFICADO DE SISTEMAS DE GESTIÓN

IRAM

IQNET

IRAM certifica que:

MAINCAL S.A.

Sede central y plantas: Av. Eva Perón 1452 (ex Av. Las Palmeras) Lotes 35, 29, 30, 52, 53, 54 y 55 - (2121) - Parque Industrial Metropolitano - Pérez - Pcia. de Santa Fe - República Argentina

posee un **Sistema de Gestión Ambiental** que cumple con los requisitos de la norma:

IRAM-ISO 14001:2015

Registro N.° 14000-9263

Cuyo alcance es:

Diseño, fabricación y comercialización de calzado de seguridad y calzado de trabajo en las plantas y depósitos situados en el Parque Industrial Metropolitano en la ciudad de Pérez.

IRAM

Emisión: 19/02/2026

Vigencia: 11/02/2026 a 11/02/2029

Gustavo Pontoriero
Gerente de División SG&CP
Certificación IRAM
(Firmado digitalmente)

IRAM | Instituto Argentino de Normalización y Certificación

DC-FL 069

Más allá del logro obtenido, uno de los cambios más relevantes fue la consolidación de una gestión ambiental transversal. Impulsada desde el área de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, **la dimensión ambiental comenzó a incorporarse de manera creciente en la gestión de todas las áreas de la organización,** promoviendo un trabajo interdisciplinario para el cumplimiento de los objetivos definidos y fortaleciendo una cultura orientada a la mejora continua.

Durante el período reportado no se registraron incumplimientos ni sanciones vinculadas al desempeño ambiental, manteniendo el mismo comportamiento observado en años anteriores. Asimismo, la compañía cuenta con Licencia Ambiental Digital otorgada por la provincia de Santa Fe, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Provincial N.° 153/25.

Objetivo cumplido: Certificar nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a la Norma ISO 14001:15 para formalizar nuestros compromisos ambientales.

Sosteniendo la importancia de trabajar en conjunto con la comunidad, adherimos y contribuimos activamente al **Plan Local de Acción Climática y a la Ordenanza Vincular de la Municipalidad de Pérez,** localidad donde se desarrollan nuestras principales operaciones. A través de esta iniciativa, colaboramos anualmente con acciones orientadas a fortalecer la forestación de la ciudad, entre ellas la donación de ejemplares de especies nativas, contribuyendo así a la mitigación y adaptación frente al cambio climático.







Por las características de nuestra actividad, no registramos impactos significativos vinculados al consumo de agua ni generamos efluentes líquidos industriales.

Del mismo modo, nuestras operaciones no se desarrollan en áreas protegidas ni en zonas de alto valor para la biodiversidad, y no se identificaron impactos relevantes sobre los ecosistemas. **Estos aspectos son monitoreados en el marco del Sistema de Gestión Ambiental como parte de nuestro compromiso con la prevención y la mejora continua.**

Gestión responsable de los residuos

Una producción más consciente comienza por prevenir la generación de residuos y gestionar adecuadamente aquellos que son inevitables. Por eso, durante 2025 **profundizamos nuestro Programa Integral de Gestión de Residuos,** incorporando mejoras orientadas a aumentar la valorización de materiales y reducir el envío a disposición final mediante alternativas más sostenibles.

Como parte de este proceso, **llevamos adelante un estudio de caracterización de residuos que permitió revisar y optimizar las prácticas existentes.** La gestión se realiza en el marco de procedimientos internos específicos y de la normativa vigente de la provincia de Santa Fe.

Los residuos son segregados en origen, almacenados según su clasificación y posteriormente derivados a operadores habilitados para su tratamiento o disposición final.

Indicador de desempeño

Desde 2024 monitoreamos la cantidad de residuos generados en función de los pares de calzado aptos producidos. Durante 2025, **este indicador se mantuvo prácticamente estable respecto del año anterior,** registrando una variación de apenas un 0,1%, lo que refleja la consolidación de las prácticas de gestión implementadas.



Caracterización y gestión de residuos



Residuos Sólidos Urbanos (RSU):

Destino final: relleno sanitario.



Residuos Industriales No Peligrosos:

- Cartón y papel.
- Plásticos.
- Cuero y materiales sintéticos.
- Rebabas de poliuretano.
- Metales.
- Pallets.

100% de los residuos industriales no peligrosos fueron recuperados a través de proveedores autorizados.



Residuos Peligrosos:

- Residuos de poliuretano.
- Tambores y envases vacíos.
- Aceites usados.
- DMF.
- Baterías.
- Aditivos.

El 77% de los residuos de este tipo fue recuperado o regenerado mediante operadores autorizados, mientras que **el 23% restante** fue destinado a disposición final de acuerdo con la normativa vigente.

Reutilizar para extender el ciclo de vida de los materiales

Durante 2025 impulsamos acciones para favorecer la reutilización y evitar la disposición final de materiales, entre las que se destacan:

Materiales donados a la comunidad:
2.200kg de cuero.
200m de textil sintético.

Gracias a estas iniciativas, materiales que anteriormente hubieran sido descartados pudieron tener nuevos usos, contribuyendo a una gestión más eficiente de los recursos.





Acciones preventivas

Convencidos de que el mejor residuo es aquel que no se genera, durante 2025 implementamos una política de reducción del material impreso utilizado en nuestras acciones comerciales. Dejamos de producir catálogos y piezas publicitarias en papel y avanzamos hacia soluciones digitales, incorporando soportes con códigos QR en ferias y presentaciones comerciales.

Esta transformación permite acceder a información actualizada de nuestros productos desde cualquier dispositivo móvil, reduciendo el consumo de papel, evitando la generación de materiales obsoletos y mejorando la eficiencia de la comunicación comercial.

Eficiencia para producir mejor

Producir de manera más eficiente implica gestionar responsablemente los recursos que utilizamos. Por eso, desde el área de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente se realiza un seguimiento permanente de los consumos energéticos para desarrollar acciones orientadas reducir las pérdidas y optimizar el uso de la energía en toda la organización.

Indicador de desempeño

Desde 2024 monitoreamos los consumos energéticos en función de los pares de calzado aptos producidos.

Durante 2025, el indicador se ubicó un 8% por debajo de la meta establecida para el período, reflejando la efectividad de las medidas implementadas.

Nuestra matriz energética

La energía eléctrica, el gas natural y el gasoil conforman la matriz energética de Maincal.



99% de la energía consumida corresponde a energía eléctrica, por lo que las principales acciones de mejora se orientan a optimizar este recurso.

Entre ellas, se destacan:

- Identificación y reparación de pérdidas en los sistemas de aire comprimido
- Optimización del funcionamiento de compresores y restricciones de uso fuera de horario
- Mejora en los horarios de encendido y apagado de equipos
- Uso responsable de iluminación, refrigeración y calefacción
- Campañas de concientización dirigidas a los equipos de trabajo
- Seguimiento periódico de indicadores de producción y consumo
- Capacitaciones y charlas continuas sobre eficiencia energética

Objetivo cumplido: Mantener una reducción continua y sostenida del consumo energético por par de calzado fabricado.

También buscamos reducir el consumo energético asociado a actividades realizadas por terceros. En este sentido, trabajamos junto a nuestros operadores logísticos para promover una gestión más eficiente del transporte.

Durante 2025 implementamos acciones orientadas a disminuir el consumo indirecto de combustible asociado a la distribución y a los movimientos internos:

- Consolidación de cargas y optimización de rutas, reduciendo traslados innecesarios.
- Reorganización operativa del almacén, eliminando servicios tercerizados de traslados internos y disminuyendo los consumos asociados.
- Trabajo conjunto con nuestros operadores logísticos para avanzar en el seguimiento del impacto ambiental de la distribución.

El operador que concentra la mayor proporción de nuestros envíos comparte anualmente información vinculada a la huella de carbono asociada al transporte, contribuyendo a fortalecer la gestión y medición de los impactos indirectos de nuestra actividad.

La búsqueda de una producción más eficiente también implica aprovechar al máximo los materiales y reducir las pérdidas asociadas al proceso productivo.

Scrap generado:
Reducción del 70%
gracias al trabajo conjunto de Producción e Ingeniería.

Asimismo, continuamos monitoreando indicadores que permiten evaluar la calidad y la eficiencia de nuestros procesos, entendiendo que producir mejor también significa evitar reprocesos, desperdicios y consumos innecesarios de recursos.

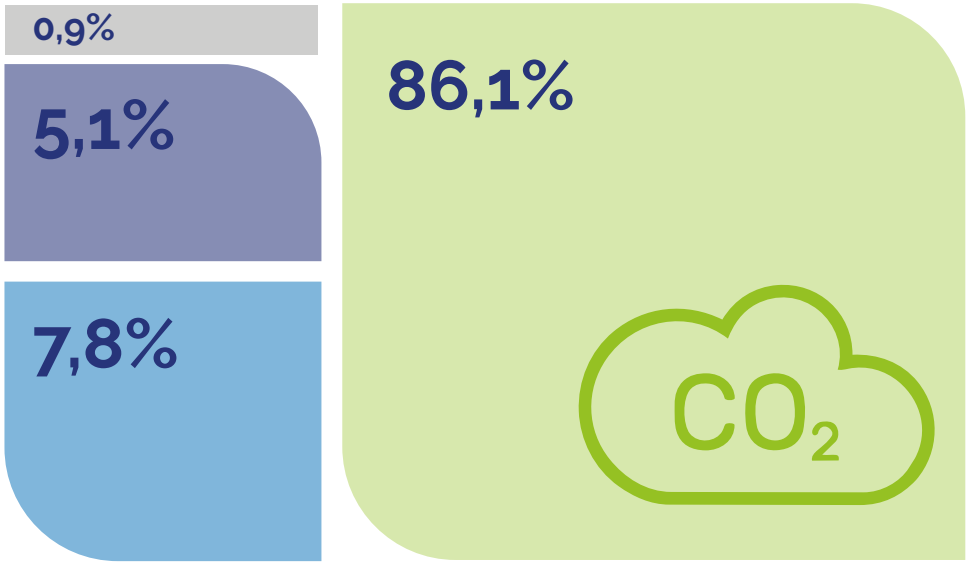


Medimos nuestra huella

Desde hace seis años realizamos la medición de nuestra Huella de Carbono, lo que nos permite comprender la contribución de nuestras operaciones al cambio climático e identificar oportunidades para reducir las emisiones asociadas a nuestra actividad.

En la medición correspondiente al período 2025, realizada junto a ALPA Servicios Ambientales y siguiendo los estándares internacionales ISO 14064-1, IPCC y GHG Protocol, logramos avanzar en la mejora de la calidad y trazabilidad de la información recopilada, incorporando nuevas fuentes de emisión que permiten obtener un análisis más completo de nuestro desempeño ambiental.

Entre las fuentes incorporadas se destacan las emisiones asociadas a fuentes móviles, vinculadas al consumo de combustible de vehículos propios y autoelevadores, emisiones indirectas de Gases de Efecto Invernadero (GEI) asociadas a viajes de negocios, incluyendo traslados y estadías, el transporte de clientes y visitantes, y las emisiones relacionadas con la adquisición de bienes de capital.



Categoría 1: Emisiones directas

56,79 tCO2e

Categoría 2: Emisiones indirectas causadas por el uso de energía

327,79 tCO2e

Categoría 3: Emisiones indirectas causadas por transporte

498,96 tCO2e

Categoría 4: Emisiones indirectas causadas por productos que utiliza la organización

5439,35 tCO2e

Emisiones totales de GEI en 2024: 6366,89 tCO2e

Los resultados obtenidos son utilizados para continuar fortaleciendo las iniciativas orientadas a una producción cada vez más eficiente y con menor impacto ambiental.



07

Construir valor compartido



Acompañar a quienes transforman

Las instituciones con las que **contribuimos a través de donaciones monetarias y de recursos,** y participación en actividades son:

- Asociación Rosarina de Ayuda Solidaria
- Junior Achievement Argentina
- Biblioteca Popular Irulana
- Colegio Tesla
- Fundación Marista
- Asociación Civil Los Tigres
- Fundación Hospital de Niños Victor J. Vilela
- Liga Argentina de Lucha contra el Cáncer (LALCEC)

No se identifican impactos negativos potenciales en la comunidad.

No se registraron reclamos formales de la comunidad durante el período.



Cumbre por la Paz

Durante el año acompañamos una iniciativa de profundo valor humano y simbólico: **la expedición Aconcagua Cumbre por la Paz,** que reunió a veteranos argentinos y británicos de la Guerra de Malvinas con el objetivo de transmitir un mensaje de diálogo, reconciliación y construcción de un futuro basado en la paz.

La propuesta, inédita por sus características, convocó a excombatientes de ambos países a prepararse física y mentalmente para afrontar el desafío de ascender el cerro Aconcagua, la montaña más alta de América. Más de cuatro décadas después del conflicto bélico, quienes alguna vez estuvieron enfrentados eligieron encontrarse nuevamente para dar testimonio de que el respeto mutuo y el entendimiento son posibles.

Desde Maincal fuimos parte de ese camino **acompañando a los veteranos argentinos con calzado de la línea Michelin GTX,** diseñado para responder a las exigencias de entornos extremos. De esta manera, contribuimos a una iniciativa que trascendió lo deportivo para convertirse en un mensaje de fraternidad, memoria y paz dirigido a las nuevas generaciones.

Cuidar también es acompañar proyectos que inspiran, promueven valores y demuestran que los desafíos más importantes se alcanzan cuando las personas eligen construir puentes en lugar de profundizar las diferencias.



Generar oportunidades para construir futuro

Trabajamos para acercar el mundo del trabajo a las nuevas generaciones y acompañar iniciativas que promuevan la educación, el desarrollo personal y la construcción de proyectos de vida.

Durante 2025 recibimos a 16 estudiantes de escuelas de nivel medio de nuestra comunidad para la realización de prácticas educativas y profesionalizantes en diferentes áreas de la organización. Estas experiencias les permitieron adquirir conocimientos y familiarizarse con dinámicas propias del ámbito laboral, fortaleciendo el vínculo entre la educación y el trabajo.



94% recomendaría la experiencia

por el valor que tuvo para comenzar a transitar su camino profesional.

Convencidos de que la educación es una herramienta fundamental para transformar realidades, continuamos acompañando iniciativas orientadas a brindar oportunidades a niños, niñas y jóvenes de nuestra comunidad. Así es que durante febrero visitamos el Colegio Tesla de Cabin 9, donde **287 estudiantes completaron su ciclo lectivo.** Desde 2024 acompañamos este proyecto educativo, que trabaja con niños y niñas que viven en contextos de vulnerabilidad y promueve la educación en valores como base para que cada persona pueda desarrollar su propio proyecto de vida.

El compromiso de nuestros colaboradores también se expresa a través del voluntariado. Como cada año, once integrantes de nuestros equipos participaron del programa Las Ventajas de Permanecer en la Escuela, organizado por Junior Achievement, **acompañando a estudiantes a reflexionar sobre sus intereses, sus metas y el valor de la educación** para construir un futuro con mayores oportunidades.



Impactamos a **130 estudiantes** de la Escuela N° 1209 de Pérez

Asimismo, estuvimos presentes en distintos espacios de **orientación y empleabilidad,** entre ellos Expo Empleo Santa Fe, la 1° Feria de Empleo de la Universidad Austral Rosario, la Expo Empleos y Carreras de Pérez, el Encuentro Universidad Empresa de la UCA Rosario y las Jornadas Simultáneas de Estudiantes de Ingeniería Industrial y afines (JOSEII).

En el marco de la segunda edición de la Expo Carreras y en la primera Expo Empleo de la ciudad de Pérez, brindamos una charla de orientación vocacional en la que participaron más de 30 alumnos de los últimos años del nivel secundario.

La propuesta estuvo orientada a acompañar a los jóvenes en la construcción de su proyecto de vida, promoviendo la reflexión sobre sus intereses, habilidades y posibilidades de desarrollo futuro.







A través de estas iniciativas, dialogamos con **más de 400 estudiantes y jóvenes profesionales** acercando oportunidades de desarrollo a las nuevas generaciones.

Por otro lado, participamos de la **Jornada de Responsabilidad Social y Ambiental** organizada por la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la Universidad Nacional de Rosario junto a otras organizaciones que integran MoveRSE, donde compartimos con estudiantes y docentes de nivel universitario nuestra experiencia en la elaboración del Reporte de Sustentabilidad.



A partir de la reinversión de los fondos que proporcionamos en mediciones anteriores de huella de carbono, **contribuimos de manera directa con la construcción de un sendero en el Vivero Municipal de Pérez,** para garantizar la circulación segura de las personas durante los días de lluvia.

Objetivo cumplido: Profundizar el alcance de nuestras acciones orientadas a promover la educación entre personas de la comunidad.



MAINCAL FUNCIONAL CALZADO DE SEGURIDAD VORAN CALZADO DE SEGURIDAD

08

Diseñar el futuro de la seguridad





Una cadena de valor resiliente

La seguridad no empieza cuando un trabajador se coloca un calzado de seguridad. Comienza mucho antes: en cada decisión que tomamos para desarrollar productos confiables, fortalecer nuestra cadena de valor y generar relaciones de largo plazo. **Son 65 años de trayectoria los que nos enseñaron que la solidez de una organización está estrechamente ligada a la fortaleza y resiliencia de toda su cadena de valor. Porque diseñar el futuro de la seguridad implica construir una industria que cuida, desde el origen hasta el uso.**



1. Abastecimiento

Como parte de nuestro proceso de evaluación y selección de proveedores, analizamos distintos aspectos económicos que nos permiten conocer la solidez y confiabilidad de cada nuevo proveedor.

Durante 2025, fortalecimos este enfoque incorporando criterios sociales y ambientales a las instancias de evaluación, con el objetivo de seguir integrando la sustentabilidad en las decisiones que acompañan nuestro crecimiento.

Asimismo, llevamos adelante auditorías sobre proveedores específicos que nos permiten verificar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables. **Durante el período no se detectaron incumplimientos ambientales significativos en proveedores ni fue necesario rescindir contratos por este motivo.**

Objetivo cumplido: Realizar evaluaciones sobre riesgos sociales y ambientales a nuestros proveedores.

2. Procesamiento

En nuestras plantas productivas transformamos las materias primas en productos terminados a través de procesos diseñados para garantizar la calidad y la eficiencia.

Eficiencia Operativa: **Reducción del 31% en ineficiencia.**

Calidad: **Reducción del 21%** en costos asociados a no calidad y del **41% en cantidad total de fallas.**

Asimismo, fortalecimos la trazabilidad y la gestión del producto terminado mediante la implementación de controles visuales para optimizar la rotación de inventarios y la reorganización del layout de almacenes.



3. Distribución y comercialización

Nuestros productos llegan al mercado a través de tres canales principales: grandes clientes, distribuidores y consumidores finales.

Durante el período incorporamos **nuevos puntos de venta** con el objetivo de acercar nuestros productos a más trabajadores e incrementamos en más de un 20% las ventas realizadas a través de nuestros canales de comercio electrónico.



4. Uso del producto

La seguridad y la satisfacción de quienes utilizan nuestros productos son una prioridad.

En 2025 adecuamos el etiquetado del 100% de nuestros artículos y plataformas digitales a los nuevos requerimientos establecidos por la Resolución 18/25, incorporando información ampliada sobre los riesgos específicos certificados y herramientas de acceso digital a la documentación correspondiente.

Durante el período **no se registraron** sanciones vinculadas al etiquetado, packaging o a errores en fichas técnicas.

5. Fin de la vida útil

Evaluamos el ciclo de vida de nuestros productos con una mirada orientada a la sostenibilidad y al uso eficiente de los recursos.

En este marco, extendimos a tres años la garantía asociada a la fecha de fabricación de los calzados, permitiendo aprovechar productos que mantenían sus condiciones de calidad y desempeño.





La protección como punto de partida

Diseñamos, fabricamos y comercializamos seguridad. Por eso, la protección no es una instancia del proceso, sino el criterio que guía cada decisión. Durante 2025 continuamos incorporando innovaciones orientadas a mejorar el desempeño, el confort y la resistencia de nuestros productos.

Lanzamos los modelos UltraLivianos Bound y Tracer de Funcional, incorporamos el modelo Energy 680N de la línea SportSafe de Voran y rediseñamos los modelos Aurum MGA y Storm MGA, integrando la tecnología Matrix Grip by Astico®.





Asimismo, a partir del análisis del mercado y de las oportunidades de mejora detectadas, llevamos adelante el restyling de otros modelos con el objetivo de aumentar su competitividad, calidad y diferenciación, incorporando nuevas tecnologías y atendiendo a las sugerencias de nuestros clientes.

Al igual que en años anteriores, **procuramos que toda la información brindada sobre nuestros productos sea clara, confiable y consistente con las características y prestaciones certificadas.**

Durante el período no se registraron casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing ni reclamos por publicidad engañosa. Tampoco se recibieron observaciones de autoridades regulatorias ni fue necesario retirar o modificar materiales promocionales.

Por otra parte, en el marco de nuestro Modelo de Gestión y Gobierno, los equipos de Calidad, Finanzas, Logística, Comercial y Servicio al Cliente analizan frecuentemente en forma interdisciplinaria diferentes situaciones reportadas por clientes a fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer la coordinación entre áreas para brindar respuestas más ágiles y eficientes.

Durante el año, profundizamos las instancias de escucha activa mediante el análisis de las encuestas de satisfacción y del Net Promoter Score (NPS). En aquellos casos en que se identificaron experiencias poco satisfactorias, realizamos un contacto personalizado con el objetivo de comprender las causas, acompañar la resolución de las situaciones planteadas y recuperar la confianza de los clientes. Esta práctica permitió obtener información valiosa para fortalecer nuestros procesos y mejorar la calidad del servicio.

Servicio al Cliente:
Reducción del 52%
en reclamos de clientes y del
8% en la cantidad
de devoluciones.



Asimismo, contamos con un procedimiento de recupero de producto no conforme que permite actuar de manera preventiva ante posibles desvíos.

Durante el período no fue necesario efectuar retiros de productos del mercado y no se registraron incumplimientos, sanciones o reclamos vinculados con impactos de nuestros productos sobre la salud y la seguridad de las personas.

Certificaciones

La confianza en nuestros productos se sustenta en estándares, certificaciones y acreditaciones que acompañan cada etapa del proceso y garantizan el cumplimiento de los requisitos aplicables en los mercados en los que operamos.

Durante 2025 obtuvimos la reacreditación de nuestro laboratorio ante SATRA bajo la norma ISO 17025 para ensayos de insumos y producto terminado. Además, ampliamos el alcance de las pruebas realizadas incorporando nuevos ensayos vinculados con el confort y el desempeño del calzado, entre ellos los de absorción y desorción de agua en plantilla confort y el ensayo de capilaridad según la metodología GORE-TEX® (Gore Wicking Test).

La certificación de nuestros productos se realiza mediante el sistema ISO CASCO 5, que contempla tanto la evaluación del Sistema de Gestión de Calidad como la realización de ensayos en laboratorios independientes. En este marco, el organismo **IRAM planifica y supervisa el proceso de certificación, mientras que las pruebas requeridas por la norma IRAM 3610 son realizadas por el laboratorio Shitsuke SRL.**

Estas herramientas reflejan una convicción que atraviesa toda nuestra gestión: fabricar protección implica sostener estándares exigentes y promover la mejora continua en cada etapa del proceso.

Marco normativo

- Resolución 896/99
- Resolución 299/2011
- Formulario C

Producto

- Norma IRAM 3610
- Certificado de Conformidad (COC) 2413-24 Y ASTM F3445-21

Sistemas de gestión y capacidades técnicas

- IRAM-ISO 9001
- IRAM-ISO 45001
- IRAM-ISO 14001
- Acreditación SATRA ISO 17025

Cadena de valor

- Programa INTI de Compromiso Social Compartido.



Construir confianza, compartir conocimiento

Creemos que las relaciones de largo plazo se construyen compartiendo experiencias y generando espacios de encuentro con los distintos actores de nuestra cadena de valor. Durante 2025 fortalecimos esos vínculos a través de iniciativas orientadas a acercar el conocimiento detrás de nuestros productos y mantener un diálogo permanente con distribuidores, clientes y profesionales del sector.

Abrir las puertas para mostrar lo que hacemos

Con el objetivo de fortalecer la relación con distribuidores y grandes usuarios, lanzamos TECH DAY, un programa de visitas a nuestra planta industrial que permite conocer de cerca los procesos, tecnologías y personas que hacen posible nuestros productos.

Durante 2025 recibimos a **44 representantes de seis distribuidores.**

Más del 80% manifestó que la visita superó sus expectativas.





"Desde que llegamos hasta que nos fuimos me sentí como si **estuviéramos en casa"**

"Todo muy bueno, el guía del recorrido excelente, muy apasionado de lo que hace. Más que positiva la visita"

"Todo muy bien preparado y llevado a cabo"

"Excelente atención y amabilidad de todas las personas que participaron en la recepción. **Muchas gracias!"**

Por otro lado, recibimos a miembros de La Fábrica Podcast y a más de treinta integrantes de su comunidad digital, en el marco de Turismo Industrial, una iniciativa a través de la cual recorren fábricas de todo el país para acercar la realidad productiva a la sociedad.

La visita permitió compartir con los asistentes nuestra forma de trabajar y generar espacios de intercambio sobre innovación, seguridad e industria argentina junto a integrantes de nuestro equipo.



Historias en Movimiento

En nuestras redes sociales lanzamos una serie de entrevistas con algunos de nuestros principales distribuidores, donde compartimos testimonios sobre compromiso, crecimiento y los caminos recorridos en conjunto a lo largo de los años en el mercado del calzado de seguridad.

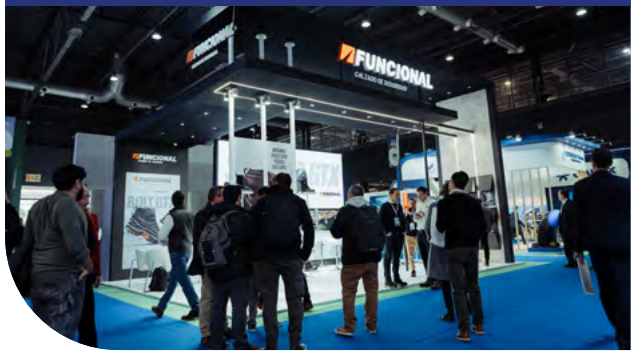
Espacios de encuentro

Durante el período, participamos de eventos y congresos nacionales e internacionales que nos permitieron intercambiar conocimientos, acercar nuestras marcas a nuevos públicos y fortalecer vínculos con clientes y referentes de la industria. Algunos de ellos son:



ExpoFerretera 2025: Participamos del evento más importante del sector en Sudamérica con un stand de 103 m². La exposición recibió más de 28.000 visitantes.

Argentina Oil & Gas 2025: Por primera vez participamos con un stand propio de nuestra marca Funcional.





Arminera 2025: estuvimos presentes junto a la Cámara Argentina de Seguridad en una edición que reunió a más de 18.000 visitantes.

NSC Congress & Expo 2025 y ASSP Safety Conference & Expo 2025 (Estados Unidos): Participamos con un stand de Voran Safety Footwear y, en el marco de ASSP Safety, brindamos una charla sobre el rol del calzado en el bienestar laboral.



Además, acompañamos y fuimos sponsors de otros eventos realizados en distintos puntos de la Argentina, con el objetivo de seguir creando conexiones significativas con nuestros grupos de interés.

Transformar la manera de trabajar

La innovación no solo se expresa en nuestros productos, también forma parte de la manera en que gestionamos la organización. Durante 2025 continuamos impulsando iniciativas de automatización, digitalización y fortalecimiento de la infraestructura tecnológica con el objetivo de mejorar la calidad de la información, optimizar procesos y brindar respuestas cada vez más ágiles y confiables a clientes, proveedores y demás grupos de interés.

Un ejemplo de ello es la reconstrucción integral de los informes del área de Finanzas Operativas, fortaleciendo la calidad, confiabilidad y trazabilidad de la información. Esta evolución permitió contar con nuevas herramientas de análisis para anticipar desvíos, identificar oportunidades de mejora y acompañar la toma de decisiones con información cada vez más oportuna y precisa.





Además, durante el período implementamos iniciativas de automatización en diferentes procesos. Entre ellos se destaca la integración de tecnologías como SAP, Microsoft Teams y herramientas de Automatización Robótica de Procesos (RPA) en las áreas de Cuentas a Pagar y Tesorería y Facturación y Cobranzas.

Entre los principales avances se destacan:

- Automatización del circuito de autorizaciones de facturas financieras
- Emisión de pagos masivos a través de SAP
- Carga automática de comprobantes fiscales
- Digitalización de legajos documentales asociados a órdenes de pago y facturación
- Implementación de un bot para la registración de cobranzas

Estas iniciativas permitieron fortalecer la trazabilidad, mejorar los controles internos y reducir tareas operativas repetitivas, favoreciendo que los equipos puedan enfocarse en actividades de mayor valor agregado.

Asimismo, mantenemos e incrementamos determinadas medidas de protección que incluyen controles de acceso, políticas de respaldo, uso de antivirus y monitoreo continuo de la infraestructura tecnológica.

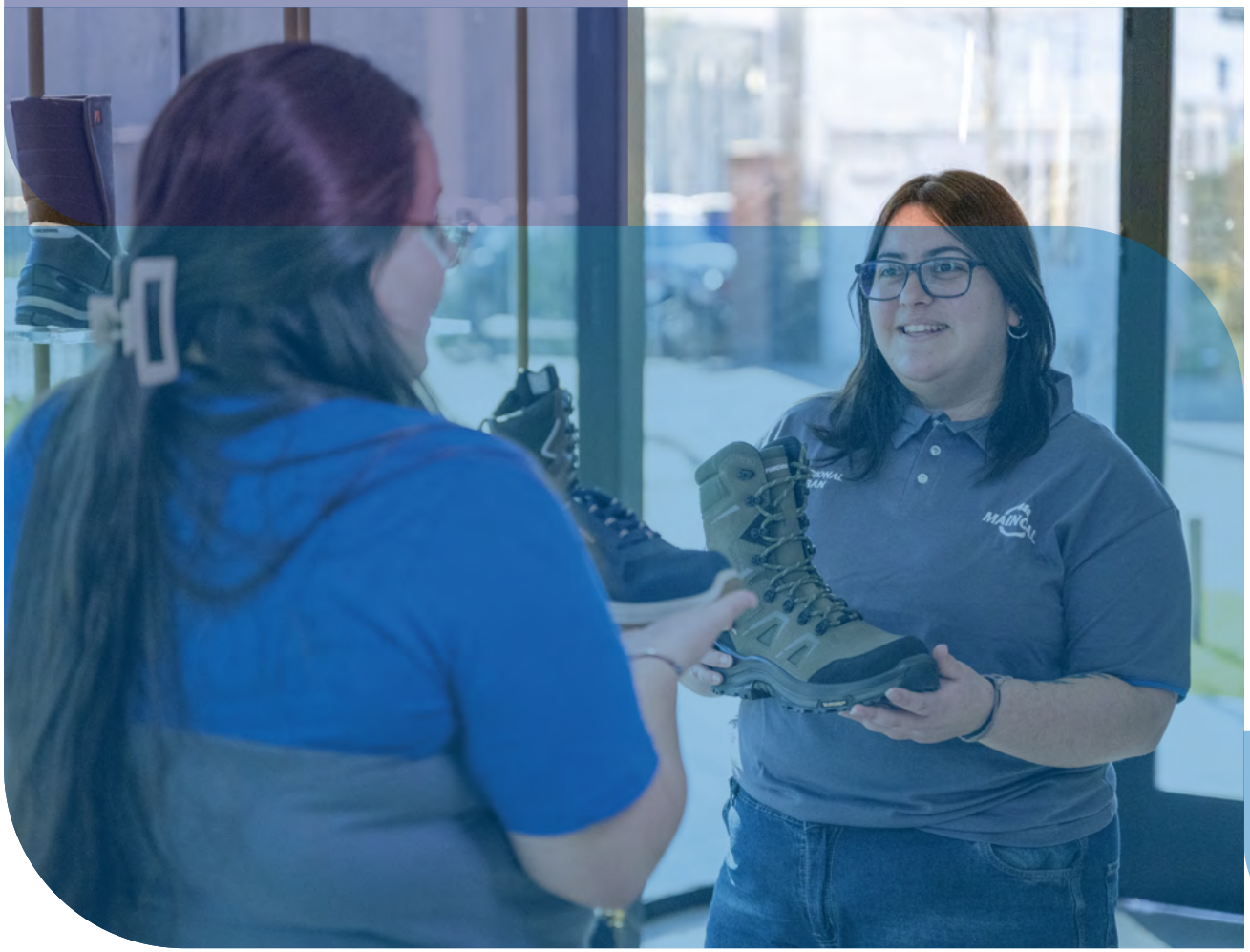
Pagos: **Reducción del 30%** del tiempo de procesamiento de pagos.

Por otra parte, fortalecimos las capacidades de monitoreo y ciberseguridad mediante la implementación una nueva herramienta que permite supervisar en tiempo real servidores, redes y equipos críticos, facilitando la detección temprana de eventos anómalos y mejorando los tiempos de respuesta ante potenciales incidentes.

Durante el período no se registraron incidentes de seguridad informática con impacto en datos de clientes, ni filtraciones o pérdidas de información. Tampoco se recibieron reclamos formales vinculados con el uso indebido de datos personales.







Sesenta y cinco años después de nuestros comienzos, seguimos convencidos de que proteger va mucho más allá de la fabricación de calzado de seguridad. Es una forma de entender nuestro propósito y de construir relaciones duraderas con las personas, los clientes, las comunidades y cada actor que forma parte de nuestra cadena de valor.

La experiencia acumulada a lo largo de estas décadas nos permitió atravesar cambios, adaptarnos a nuevos desafíos y seguir evolucionando sin perder de vista aquello que nos define. Diseñar el futuro de la seguridad implica innovar, incorporar nuevas tecnologías y fortalecer nuestras capacidades, pero también sostener una manera de hacer las cosas basada en la confianza, la calidad y el cuidado.

MAINCAL FUNCIONAL CALZADO DE SEGURIDAD VORAN CALZADO DE SEGURIDAD

09

Información adicional



Declaración de uso

Maincal S.A. presentó la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 aplicado

GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándares sectoriales aplicados

No se aplicaron estándares sectoriales.

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	**La organización y sus prácticas de presentación de informes**		
	2-1 Detalles organizacionales	9, 10, 11, 12	
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	13, 17	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	17	
	2-4 Actualización de la información	No hay actualización de información.	
	2-5 Verificación Externa	Sin verificación externa.	
	Actividades y colaboradores		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9, 13, 83, 84, 85	
	2-7 Empleados	36	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	36	
	Gobernanza		
	2-9 Estructura de Gobernanza y composición	25, 26, 27	
	2-10 Nominación y Selección del máximo organo de gobierno	25, 26	
	2-11 Presidente del órgano maximo de gobierno	27	
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	25, 26	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	26	

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	17. El Directorio participa activamente del proceso de recolección de información, presentación y validación del contenido de este documento.	
	2-15 Conflictos de intereses	28, 29. Los conflictos de interés se encuentran regulados en nuestro Código de Conducta. Su identificación, declaración y gestión son supervisadas por el Directorio y la Gerencia General, quienes velan por la transparencia y el cumplimiento de los principios éticos de la organización.	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	29	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información sensible vinculada a personas o procesos internos de la organización, evitando potenciales riesgos asociados a su divulgación.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información sensible vinculada a

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
			personas o procesos internos de la organización, evitando potenciales riesgos asociados a su divulgación.
	2-19 Políticas de remuneraciones		La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información sensible vinculada a personas o procesos internos de la organización, evitando potenciales riesgos asociados a su divulgación.
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	41,42	
	2-21 Ratio de compensación total anual		La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información sensible vinculada a personas o procesos internos de la organización, evitando potenciales riesgos asociados a su divulgación.
	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5, 7	
	2-23 Compromisos y políticas	18, 19, 28, 29	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	26, 28, 29	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	25, 26, 29	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	26	

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No registramos incumplimientos a la legislación y normativas vigentes en el período reportado.	
	2-28 Afiliación a asociaciones	21	
	Participación de los grupos de interés		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	4, 11, 12, 16	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	21, 41. El 62% de los colaboradores están afiliados al convenio de la Unión de Trabajadores del Calzado de la República Argentina. En el caso del personal que no se encuentra alcanzado por un CCT, la compañía adopta como referencia los este mismo CCT.	
GRI 3: Temas Materiales 2021			
GRI 3: Temas Materiales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	22	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	22	
Aspectos Económicos			
	3-3 Gestión de temas materiales+	28 a 31	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se presentaron casos.	

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se presentaron casos.	
GRI 207: Fiscalidad	207-1 Enfoque fiscal	30, 31	
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	30, 31	
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	La organización no realizó contribuciones a partidos y/o representantes políticos.	
Aspectos Ambientales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	63 a 72	
GRI 301: Materiales 2016	301-2 Insumos reciclados utilizados	69	
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	69	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	70	
	302-4 Reducción del consumo energético	70	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	70, 71	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	66	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	66. No generamos impactos significativos.	
GRI 304: Biodiversidad	304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ninguna de nuestras actividades se desarrolla en áreas protegidas.	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	66. No generamos impactos significativos.	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Ninguna de nuestras actividades se desarrolla en áreas protegidas.	

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	72	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	72	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	72	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	72	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	72	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	No emitimos sustancias que agotan la capa de ozono	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	No realizamos emisiones significativas al aire	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	67, 68	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	68, 69	
	306-3 Residuos generados	68	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	67, 68	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	67, 68	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	83	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	83. No identificamos impactos ambientales negativos.	
Aspectos sociales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	33 a 62. 73 a 79.	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	38	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	No hay empleados contratados a tiempo parcial.	
	401-3 Permiso parental	62. El 100% de los empleados que gozaron de un permiso parental retornaron a su puesto de trabajo.	

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	52	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	56 a 60	
	403-2 Identificación de peligros, evaluaciónde riesgos e investigación de incidentes	57, 60	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	58, 60	
	403-4 Participación de los trabajadores,consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	60	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	46, 59	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	59, 60	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	56, 60	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	56	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	57	La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información sensible vinculada a personas o procesos internos de la organización, evitando potenciales riesgos asociados a su divulgación.
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	57	La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información sensible vinculada a personas o procesos internos de la organización, evitando potenciales riesgos asociados a su divulgación.

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	46, 47	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	49, 50	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	49, 50, 51	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	36	
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	42. No existen desigualdades en el salario de hombres y mujeres.	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	43. No se presentaron casos.	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	83, 88. No se presentaron casos.	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	83, 88. No se presentaron casos.	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	83, 88. No se presentaron casos.	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	El personal del proveedor de servicios de seguridad cuenta con capacitación permanente en prevención, primeros auxilios, protocolos de emergencia y manejo de tecnologías aplicadas a la seguridad.	

Estándar GRI	Contenido	Página/Respuesta	Motivo de omisión
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	75 a 79	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	75. No se presentaron casos.	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	83	
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	83. No se identificaron impactos sociales negativos.	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	86, 87, 88	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	87. No se presentaron casos	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	86	
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	85, 86. No se presentaron casos	
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	86. No se presentaron casos	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	93. No se presentaron casos.	

Sobre el Reporte

Todas las Gerencias de Maincal participaron del desarrollo del Reporte. Su validación estuvo a cargo de la Gerencia General y los miembros del Directorio

Coordinación del Reporte:
Gerencia de Recursos Humanos

Diseño y producción:
Gerencia de Recursos Humanos y BW Comunicación Interna

El Reporte de Sustentabilidad 2025 y de los años anteriores de Maincal S.A. se encuentran disponibles en nuestro sitio web **www.maincal.com.ar**

Por consultas, comentarios o sugerencias te invitamos a contactarte a **sustentabilidad@maincal.com.ar.**

Contacto

Maincal S.A.

www.maincal.com.ar
Dirección: Avenida Eva Perón 1452 (Ex. Av. Las Palmeras), Lotes 54 55, S2121 Pérez, Santa Fe
Teléfono: 0341 465-7800
LinkedIn: Maincal

Funcional

www.funcionalweb.com
Instagram: @calzadofuncional
Facebook: /CalzadoFuncional
YouTube: @FuncionalCalzados

Voran

www.voran.com.ar
Instagram: @calzadovoran
Facebook: /calzadovoran
YouTube: @VoranTV

Voran U.S.A.

www.voran.us
Instagram: @voranusa
Facebook: /Voran North America
Twitter: /VoranUSA
LinkedIn: Voran North America


MAINCAL