

Reporte de Sustentabilidad 2024



FUNCIONAL
CALZADO DE SEGURIDAD

VORAN
CALZADO DE SEGURIDAD



Reporte de Sustentabilidad 2024



Contenidos

Reporte de Sustentabilidad 2024

1 Mensaje de nuestro Gerente General	4
2 Construimos valor	5
3 Creamos conexiones significativas	10
4 Lideramos con integridad	18
5 Cuidamos a quienes lo hacen posible	25
6 Gestionamos nuestros impactos	49
7 Impulsamos el desarrollo comunitario	58
8 Innovamos con visión emprendedora	66
9 Información adicional	77

Mensaje de nuestro Gerente General

Me enorgullece compartirlles nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad, una nueva oportunidad para rendir cuentas con transparencia sobre nuestras acciones, avances y desafíos en materia ambiental, social y de gobernanza entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Tras la publicación de ese primer informe, recibimos una valiosa devolución por parte de nuestros grupos de interés, cuyas opiniones, miradas y propuestas nos impulsaron a profundizar nuestro camino. Ese diálogo fue clave para consolidar la convicción de que **comunicar nuestros impactos no sólo es una responsabilidad, sino también una herramienta estratégica** para construir confianza, generar valor compartido y fortalecer la gestión.

Estamos convencidos de que los grandes desafíos que enfrentamos como sociedad requieren del compromiso activo del sector privado. Por eso, en Maincal entendemos la sustentabilidad como una forma de hacer empresa, transversal a cada decisión que tomamos.

En este reporte encontrarán información sobre cómo construimos valor en nuestro modelo de negocio y conexiones significativas con nuestros equipos y con la comunidad, qué tipo de liderazgo promovemos, cómo cuidamos a quienes forman parte de nuestra organización, cómo gestionamos nuestros impactos ambientales y de qué manera innovamos desde una visión emprendedora, con foco en el desarrollo sostenible.

Además, una de las novedades de esta edición es que incluye testimonios de quienes hacen posible cada acción. Esta decisión se sustenta en la firme creencia de que más allá de informar, lo verdaderamente transformador es **tender puentes de diálogo con quienes nos rodean**. Escuchar esas voces nos permite seguir construyendo una estrategia de sustentabilidad participativa, plural y diversa.

Agradezco profundamente el compromiso de todas las personas que forman parte de Maincal. Son ellas quienes día a día hacen realidad nuestra visión: **la de una empresa argentina, con más de 60 años de trayectoria, que apuesta por un futuro más justo, resiliente y sostenible.**

Los invito a recorrer este reporte y a seguir siendo parte activa de esta construcción.



Diego Strafaccio

Gerente General

2 | Construimos valor



Somos una empresa líder en el diseño, fabricación y comercialización de calzado de seguridad con más de 60 años de historia.

• **Diseño**

A partir del conocimiento de las necesidades de nuestros usuarios, diseñamos modelos que priorizan atributos clave como **funcionalidad, confort, resistencia y estética**, para garantizar la protección en diferentes contextos laborales.

• **Fabricación**

Nuestro proceso productivo basado en la innovación y la calidad hace realidad cada desarrollo. Aseguramos el cumplimiento de **elevados estándares de seguridad** en cada calzado, reduciendo el impacto de nuestras operaciones y superando las expectativas de nuestros clientes.

• **Comercialización**

Una **gran red de distribución** compuesta por canales mayoristas, minoristas y ventas directas hace que nuestros productos lleguen a los usuarios de Argentina y Estados Unidos, acompañando a cada uno con asesoramiento técnico especializado y servicio postventa.



Una historia de crecimiento sostenido



1960
 Dos emprendedores hijos de inmigrantes italianos deciden fundar una empresa de calzado para uso industrial, a través de la marca Funcional, en Rosario, Santa Fe, Argentina.

1980
 Se incorpora la segunda generación de la familia, consolidando el sueño de los fundadores.

2001
 La tercera generación de la familia, actual Directorio de Maincal, se suma al emprendimiento.

2008
 Comienza a comercializarse el modelo Lander, icono de nuestra marca Funcional por su diseño innovador.

2013
 Lanzamos al mercado nuestra segunda marca comercial: Voran.

2014
 Dos nuevas líneas llegan al mercado: Ultralivianos y Mujer, de Funcional.

2015
 Relocalizamos nuestra planta industrial al recién inaugurado Parque Industrial Metropolitano de Pérez.

2020
 En alianza con BASF lanzamos al mercado argentino la línea SportSafe Energy de Voran. El modelo 420G de esta línea recibió, un año antes, el premio Best in Show en la NSC Congress&Expo, un evento anual que reúne en Estados Unidos a los principales referentes mundiales del rubro de la seguridad industrial.

2022
 Lanzamos la línea Funcional Soles by Michelin gracias a una nueva alianza estratégica.
 Comenzamos a atravesar un profundo proceso de transformación digital incorporando nuevas tecnologías y herramientas para la innovación.

2023
 Implementamos SAP S/4 HANA, sistema informático de gestión empresarial que nos permite crecer sin límites e innovar de cara al futuro.

2024
 Lanzamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad.





FUNCIONAL CALZADO DE SEGURIDAD

5 líneas de calzados: Caucho, PU/TPU, Mujer, Ultralivianos y Michelin

SOLES
BY /



Unimos experiencia, esfuerzo y valores junto a Michelin para co-crear una línea de calzados con una suela inspirada en el neumático LTX Force, que brinda una adherencia superior, máxima tracción y un grip excepcional en los entornos más exigentes.

Además, los nuevos modelos Bolt y Shelter, diseñados para profesionales de industrias como minería, Oil&Gas y energía, incorporan tecnología GORE-TEX, la cual garantiza impermeabilidad y respirabilidad, manteniendo los pies secos toda la jornada.



VORAN CALZADO DE SEGURIDAD

3 líneas de calzados: Evol, Industrial Flex y SportSafe

BASF

We create chemistry

Para quienes necesitan moverse con agilidad y comodidad durante toda la jornada, nuestra línea SportSafe incorpora la tecnología más avanzada del mundo del running, Infinergy® by BASF, que favorece la libertad en los movimientos y reduce la fatiga. SportSafe Energy otorga amortiguación y recuperación excepcional durante toda la jornada laboral, logrando un retorno de la energía de más del 55% en cada paso.

En 2024 lanzamos 7 nuevos modelos: Energy 441N, 470G, 470Z, 741N, 770E, 770G y 770Q, nuevas alternativas para alcanzar con nuestros productos a cada vez más trabajadores.



Nuestro proceso de fabricación del calzado



3 | Creamos conexiones significativas





El año pasado publicamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre 2023. El lanzamiento tuvo un gran impacto en todos nuestros grupos de interés:

- **100%** de nuestros colaboradores lo recibieron a través de nuestros canales de comunicación interna.
- **+32.000** impresiones en LinkedIn y **+800** interacciones.
- **+22.000** seguidores de Instagram de los medios de comunicación La Capital y PuntoBiz lo vieron.
- **+1.500** personas entre clientes, proveedores, organizaciones y miembros de los diversos niveles del Estado fueron destinatarios de nuestra campaña de mailing.
- **+120** personas descargaron el reporte desde nuestro sitio web, que incrementó sus visitas **+600%** desde la publicación del Reporte en LinkedIn.

Además, recibimos comentarios de quienes leyeron el reporte, que nos impulsan a continuar reportando:

"Nos sentimos muy orgullosos de acompañar el primer Reporte de Sustentabilidad de Maincal, como el de muchas otras, con una visión responsable e innovadora".



Daniel Cabrera

Socio Sustentabilidad CROWE

"Es reconfortante haber sido testigos desde 2017 como en Maincal paso a paso fueron haciendo y pensando en triple impacto. Hoy el Primer Reporte es un gran logro".



Ignacio Harriague

Asociación Rosarina de Ayuda Solidaria

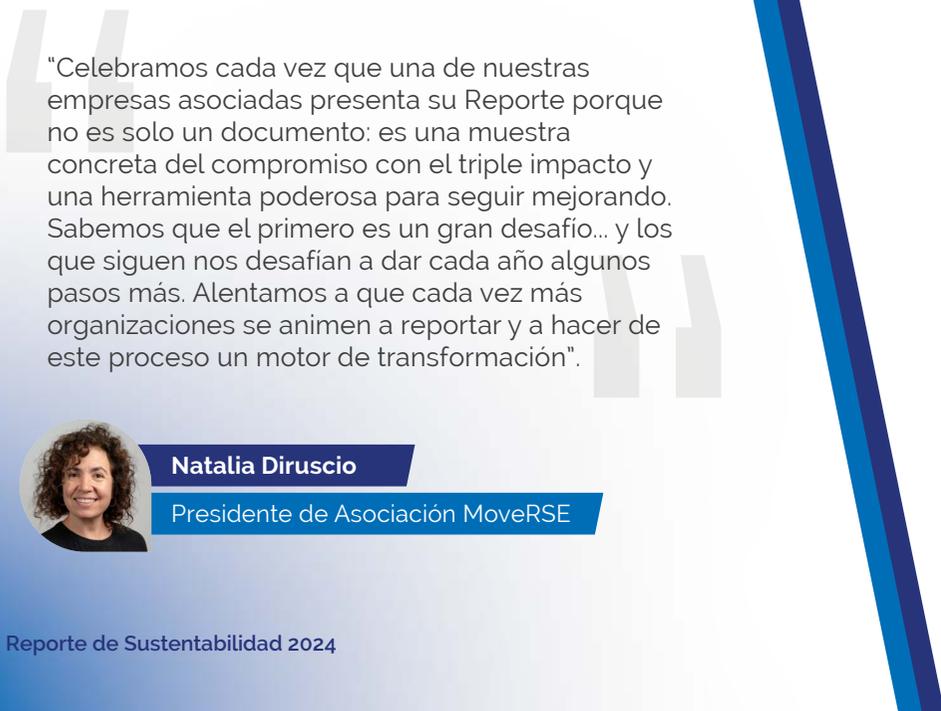


Recibimos una mención en los Premios MoveRSE, asociación civil que promueve el desarrollo sostenible, por la publicación de nuestro primer Reporte.



Además, en el marco de las acciones de presentación de nuestro primer Reporte, fuimos invitados a participar del 1° Encuentro de Economías Sostenibles organizado por el Gobierno de la Provincia de Santa Fe, la Municipalidad de Rosario, la Red Argentina de Municipios frente al Cambio Climático y ALPA Servicios Ambientales, con el objetivo de fomentar la articulación público-privada para dar respuesta al cambio climático.

Frente a **más de 350 asistentes** pertenecientes a empresas, PYMES y organizaciones de la sociedad civil, fuimos parte de un panel en el que expusimos múltiples acciones que estamos desarrollando.



“Celebramos cada vez que una de nuestras empresas asociadas presenta su Reporte porque no es solo un documento: es una muestra concreta del compromiso con el triple impacto y una herramienta poderosa para seguir mejorando. Sabemos que el primero es un gran desafío... y los que siguen nos desafían a dar cada año algunos pasos más. Alentamos a que cada vez más organizaciones se animen a reportar y a hacer de este proceso un motor de transformación”.



Natalia Diruscio

Presidente de Asociación MoveRSE

Estrategia de Sustentabilidad

En un contexto global que exige cada vez más compromiso con el desarrollo responsable, contar con una estrategia de sustentabilidad es esencial para orientar nuestras decisiones y acciones hacia la generación de valor económico, social y ambiental a largo plazo.

Entendemos que la sustentabilidad debe ser parte integral de nuestra actividad, por eso alineamos nuestra estrategia con los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos en el marco de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas**, como marco de referencia para contribuir activamente a los desafíos de nuestro entorno.

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.



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 para alcanzar y superar nuestros objetivos organizacionales.



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.



Compromisos

En nuestro Reporte de Sustentabilidad 2023 asumimos desafiantes compromisos, en los que trabajamos de manera incansable entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2024, período objeto de este Reporte.

De esta manera, alcanzamos grandes logros en los que profundizaremos en los próximos capítulos:



MEDIO AMBIENTE

Impulsamos un modelo de gestión de residuos respetuoso con el entorno, contribuyendo significativamente a combatir el cambio climático y reducir su impacto en nuestros ecosistemas.



COMUNIDAD

Incrementamos las acciones con instituciones educativas, culturales y deportivas, para seguir transmitiendo valores clave para la realización personal.



DESARROLLO HUMANO INTERNO

Promovimos el desarrollo de nuestros equipos priorizando las oportunidades de crecimiento y movilidad interna.



EMPRENDIMIENTO

Aseguramos una cadena de valor responsable, enfocada en la calidad laboral y el cumplimiento de estándares ambientales y sociales.

En el próximo período nos comprometemos a:



MEDIO AMBIENTE:

Certificar en Norma ISO 14.001 por nuestro Sistema de Gestión Ambiental para formalizar nuestros compromisos ambientales.

Mantener una reducción continua y sostenible del consumo energético por par de calzado fabricado.



DESARROLLO HUMANO INTERNO:

Realizar evaluaciones de desempeño en el 100% del personal.

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



COMUNIDAD:

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



EMPRENDIMIENTO:

Realizar evaluaciones sobre riesgos sociales y ambientales a nuestros proveedores actuales y nuevos.

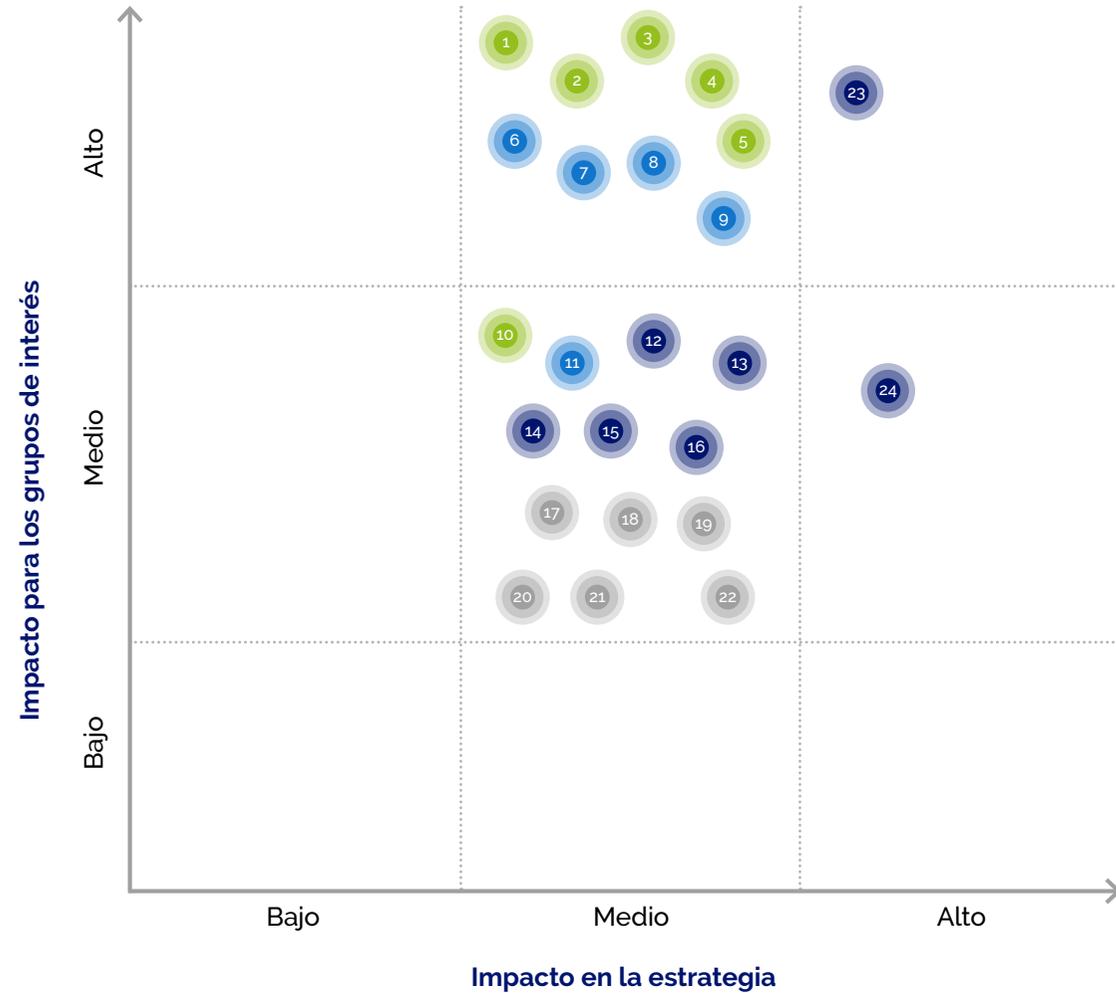
Incorporar al menos un insumo reciclado o recuperado en nuevos desarrollos.



Como parte de nuestro compromiso con una gestión responsable y transparente, hace algunos años llevamos adelante un proceso integral para crear nuestra matriz de materialidad, trabajo que incluyó encuestas a grupos de interés, análisis de documentación interna, auditorías de acuerdo con criterios ESG y comparaciones con referentes del sector.

Grupo de interés	Cómo nos comunicamos	Grupo de interés	Cómo nos comunicamos
Clientes	Servicio al Cliente. Sitio web. Redes sociales. Visitas comerciales. Acciones y campañas en conjunto. Encuestas de satisfacción. Eventos y ferias.	Sindicato	Reuniones de seguimiento. Sitio web. Redes sociales. Comité de Higiene y Seguridad.
Colaboradores	Canales de comunicación interna. Reuniones de feedback. Campañas y acciones. Proceso de gestión de desempeño. Encuesta de Clima y encuestas de satisfacción. Eventos. Capacitaciones. Programas de voluntariados. Encuesta de materialidad.	Proveedores	Auditorías y controles. Evaluación de proveedores. Sitio web. Redes sociales.
Gobierno, entidades regulatorias y sociedad	Relación con gobiernos nacional, provincial y local y organismos de control. Iniciativas conjuntas. Sitio web. Redes sociales. Eventos. Participación en cámaras, organizaciones empresariales, colegios y asociaciones profesionales del sector.	Comunidades	Apoyo a instituciones educativas y culturales. Programas de voluntariados. Reuniones con organismos de ESG.
Accionistas	Reuniones de seguimiento de gestión. Reuniones de Gobierno Corporativo. Encuesta de materialidad.	Prensa y medios de comunicación	Sitio web. Gacetillas de prensa. Redes sociales. Participación en notas e informes especiales.

A partir de este proceso, identificamos los temas materiales más relevantes para nuestros grupos de interés, que son una guía para el accionar diario:



- 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



Nos comprometemos a actualizar nuestra matriz de materialidad para el próximo periodo, a fin de seguir respondiendo a las expectativas de nuestros grupos de interés de manera precisa y ordenada.

4

Lideramos con integridad





Con el objetivo de **fortalecer la gestión y la toma de decisiones en la compañía** a través de indicadores clave alineados con nuestra estrategia de negocio, en marzo de 2024 lanzamos el proyecto para construir e implementar un Modelo de Gestión y Gobierno.

Diseñado con el respaldo de una consultora externa para garantizar la imparcialidad y la transparencia, este proyecto persiguió el objetivo de internalizar nuevas dinámicas de trabajo y movilizar a los referentes clave hacia un modelo de gestión más eficiente, asegurando una comunicación óptima entre las distintas áreas como parte fundamental de estas dinámicas.

Para alcanzar estos objetivos se definieron:



Lineamientos estratégicos:

Para alinear las decisiones con la visión de la compañía.



Indicadores clave:

Para optimizar la toma de decisiones basada en datos.



Dinámicas:

Para fortalecer la colaboración entre diferentes áreas y procesos.

Las **dinámicas operativas** están destinadas a construir información y analizar los flujos de la información facilitando la comunicación entre equipos, con el fin último de alimentar a las **dinámicas estratégicas**, cuyo objetivo es la toma de decisiones informadas.

Cada dinámica tiene una agenda de temas a abordar en cada encuentro, *KPIs* definidos y una plantilla para resultados entregables.

El desarrollo del proyecto implicó la **participación de los líderes de la organización**, quienes recibieron capacitación en análisis de datos y toma de decisiones, identificaron necesidades concretas dentro de sus áreas, colaboraron en el diseño de indicadores y proporcionaron retroalimentación constante a los sponsors del proyecto.



Así fue que en diciembre lanzamos **Everest**, la iniciativa que representa la **implementación efectiva del nuevo Modelo de Gestión y Gobierno** en todos los equipos y actores involucrados, consolidando así su impacto en la organización.

La adopción de un **modelo basado en datos y toma de decisiones informada** permite una gestión más eficiente de los recursos, impulsa la transparencia y fomenta la colaboración entre equipos. A través de su puesta en marcha, promovemos una cultura organizacional que prioriza la innovación, la eficiencia y el impacto positivo en el entorno, en línea con Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Contar con un modelo de gobernanza sólido impacta directamente en la experiencia del cliente porque nos permite mejorar la calidad del servicio, reducir tiempos de respuesta y anticiparnos a las necesidades del mercado. La optimización de la comunicación y la alineación estratégica entre áreas se traducen en una mayor coherencia en la propuesta de valor, asegurando que cada interacción con nuestros clientes refleje nuestro **compromiso con la excelencia y la mejora continua**.



El horizonte de este modelo es nuestra visión:

Ser la empresa de calzados de usos profesionales líder en innovación, calidad y servicio de Argentina.

“El Proyecto Everest, como su nombre lo indica, ha significado un gran desafío para nuestros equipos. Es materialización de muchos otros proyectos que durante años se han ido ejecutando en la compañía. Como grandes logros de esta iniciativa, podemos destacar la mejora en la eficiencia y transparencia interna. La gestión colaborativa y basada en datos que permite alinear mejor las decisiones a los objetivos del negocio, pero también a los valores éticos de nuestra cultura y las expectativas de los distintos grupos de interés”



Javier López Calí

Vicepresidente y Director Titular de la compañía

- 1| Mensaje de nuestro Gerente General
- 2| Construimos valor
- 3| Creamos conexiones significativas
- 4| Lideramos con integridad
- 5| Cuidamos a quienes lo hacen posible
- 6| Gestionamos nuestros impactos
- 7| Impulsamos el desarrollo comunitario
- 8| Innovamos con visión emprendedora



Tenemos un compromiso con la revisión y actualización permanente de nuestra estructura organizacional para garantizar tanto el bienestar de nuestros equipos como la satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro modelo de Gobierno Corporativo está orientado a asegurar el cumplimiento del plan estratégico, impulsar la mejora continua y sostener los valores que sostienen la cultura de nuestra compañía.

Directorio
Presidente y Director Titular: Aldo López
Vicepresidente y Director Titular: Javier López Calí
Directores Titulares: Hernán López Calí,
 Pablo López Calí y Diego López Calí



Gerencia General: Diego Strafaccio



Gerencia de Administración y Finanzas

Gerencia Comercial

Gerencia de Desarrollo Comercial

Gerencia de Innovación e Ingeniería

Gerencia de Producción

Gerencia de Recursos Humanos

Gerencia de Sistemas

Gerencia de Supply Chain

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo económico sostenible, la promoción de una cadena de valor responsable y la competencia leal, en 2024 nos propusimos revisar y reformular nuestro Código de Conducta. Este documento reúne los principios y lineamientos que orientan el accionar de todas las personas que forman parte de la organización en todos los niveles jerárquicos y de cualquier individuo o entidad que brinde servicios o actúe en nombre de la empresa o en relación con sus actividades comerciales.

Es por esto que buscamos que el nuevo Código represente los grandes compromisos por los que trabajamos cotidianamente:



- ✓ **Respetar y proteger los Derechos Humanos.**

- ✓ **Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.**

- ✓ Fomentar los vínculos basados en el buen trato entre todas las personas.

- ✓ **Trabajar activamente en la construcción de un entorno de trabajo seguro y saludable.**

- ✓ **Contribuir con la conservación y protección del medio ambiente a través de prácticas comerciales sostenibles y responsables.**

- ✓ Actuar con integridad, divulgando información relevante de manera oportuna y evitando cualquier forma de corrupción, soborno, fraude o comportamiento antiético.



Para cumplir con estos compromisos, el contenido de nuestro nuevo Código de Conducta se estructura en cuatro pilares:



TENEMOS CÓDIGOS

Valoramos la integridad como uno de nuestros pilares fundamentales. Actuar con integridad significa más que simplemente cumplir con las leyes y regulaciones: implica hacer lo correcto en todo momento y en todas las circunstancias, incluso cuando nadie está mirando. Esto no sólo es lo más adecuado, sino también esencial para el éxito a largo plazo de nuestra compañía.

- Competencia justa y lealtad comercial
- Conflictos de interés
- Influencia indebida, soborno y corrupción
- Regalos e invitaciones



ACTUAMOS CON TRANSPARENCIA

Entendemos que la transparencia debe guiar todas nuestras acciones y decisiones. Actuar con transparencia implica compartir abierta y honestamente información relevante sobre nuestras operaciones, políticas y prácticas comerciales. Esto no solo nos ayuda a cumplir con nuestras obligaciones legales y éticas, sino que también nos permite fomentar un ambiente de trabajo basado en la confianza y la colaboración.

- Información, registros y reporting
- Relación con terceros
- Lavado de activos



RESPETAMOS A LAS PERSONAS Y AL AMBIENTE

Reconocemos que nuestras operaciones tienen un impacto significativo en nuestras comunidades y en el entorno que nos rodea, por lo que **actuar de manera responsable y sostenible es un imperativo.** Nos esforzamos por promover un ambiente donde prime el trato justo y equitativo entre las personas, así como la protección y conservación del medio ambiente.

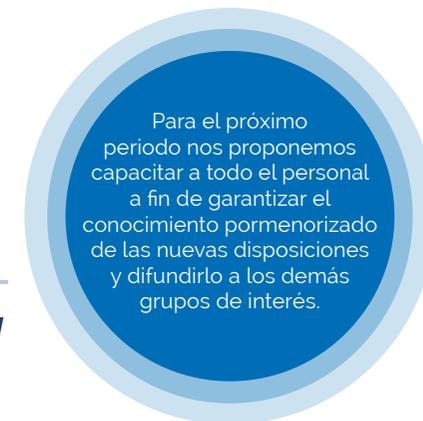
- Derechos Humanos
- Igualdad, diversidad y no discriminación
- Acoso y amenazas
- Buen trato
- Espacios de trabajo seguros
- Protección del ambiente



CUIDAMOS NUESTROS RECURSOS

Enfatizamos la importancia de tener un **manejo responsable y eficiente de los recursos de la compañía,** incluyendo la propiedad intelectual y la información, activos valiosos que deben ser protegidos de manera adecuada. Gestionarlos con integridad, confidencialidad y seguridad es nuestra responsabilidad.

- Protección de activos
- Información confidencial
- Comunicación externa responsable



Respondemos con transparencia

Los estados financieros de Maincal S.A., correspondientes al ejercicio 2023-2024, fueron elaborados conforme a las normas contables de exposición y medición 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). Asimismo, se ajustan a lo establecido por la Ley General de Sociedades y por las disposiciones de la Inspección General de Personas Jurídicas de la provincia de Santa Fe (IGPJ). En forma anual, la empresa presenta sus estados contables, los cuales son legalizados por el Consejo Profesional y auditados externamente por la firma Felcaro, Roldán & Asociados.

En el marco de una gestión responsable y transparente, cumplimos de manera estricta con todas nuestras obligaciones fiscales, en conformidad con la legislación vigente en la República Argentina. Este compromiso forma parte integral de nuestra estrategia de gestión de riesgos y gobernanza. Contribuimos activamente al desarrollo del país mediante el pago oportuno de impuestos, asegurando que los beneficios generados por nuestras operaciones sean debidamente gravados en el territorio nacional.



El desempeño productivo de la organización consolidó nuestro rol como actor clave en el desarrollo económico regional, generando oportunidades de negocio directas e indirectas para una amplia red de proveedores y fortaleciendo el entramado productivo nacional.

5 |

Cuidamos a
quienes lo
hacen posible





Composición de nuestros equipos de trabajo

Detrás de cada paso que damos como compañía hay personas que hacen posible nuestro crecimiento sostenido a través de los años. Conscientes de ello, decidimos trabajar activamente para consolidar nuestros equipos de trabajo poniendo el foco en el desarrollo individual de cada colaborador para alcanzar los objetivos colectivos.

Buscamos activamente promover entornos laborales inclusivos, donde cada persona se sienta reconocida por sus capacidades y pueda crecer profesionalmente en igualdad de oportunidades. Priorizamos las competencias y habilidades requeridas para cada puesto, más allá de cualquier otra condición, y trabajamos en la reducción de desigualdades que limitan el acceso y el desarrollo.

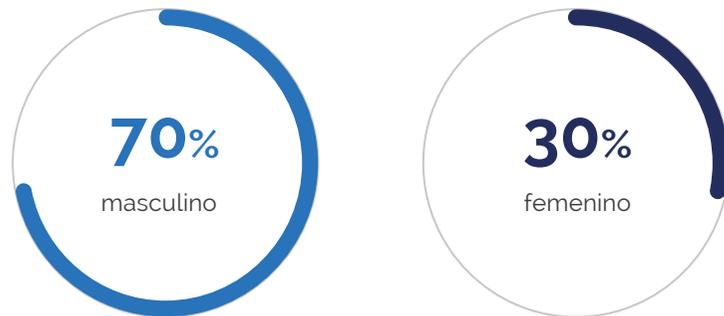


El #EquipoMaincal creció de forma sostenida en un **16,9%** en los últimos cinco años

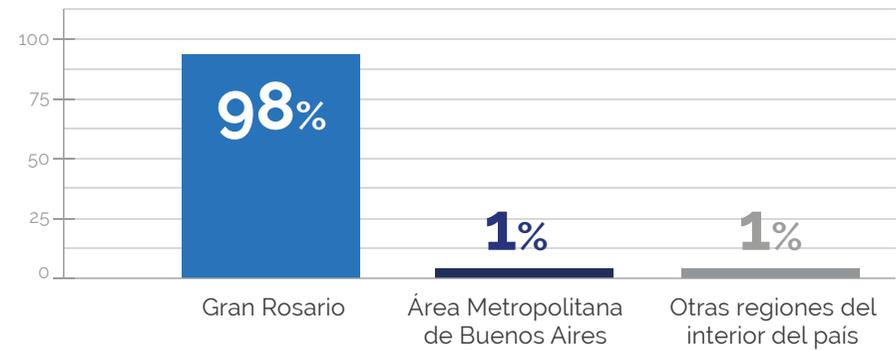
- 1| Mensaje de nuestro Gerente General
- 2| Construimos valor
- 3| Creamos conexiones significativas
- 4| Lideramos con integridad
- 5| **Cuidamos a quienes lo hacen posible**
- 6| Gestionamos nuestros impactos
- 7| Impulsamos el desarrollo comunitario
- 8| Innovamos con visión emprendedora



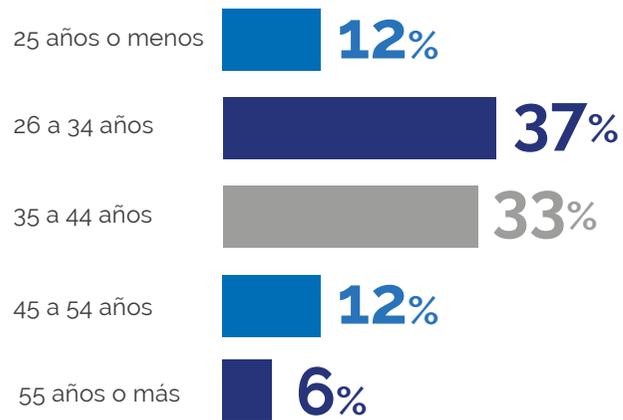
POR GÉNERO

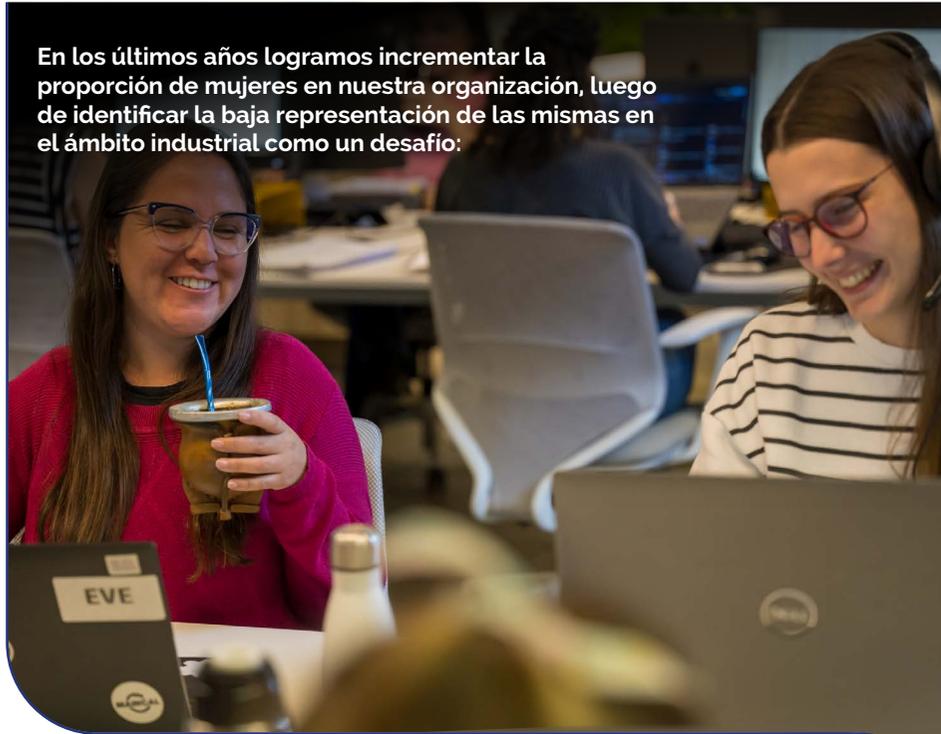


POR REGIÓN



POR EDAD





En los últimos años logramos incrementar la proporción de mujeres en nuestra organización, luego de identificar la baja representación de las mismas en el ámbito industrial como un desafío:

La proporción de mujeres en la nómina acumula 14 puntos porcentuales de incremento en los últimos cinco años, lo que representa un **incremento relativo de casi 88%**

Además, la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo aumentó 6 puntos porcentuales respecto a 2023, lo que representa un **crecimiento relativo del 23%**

• Mujeres en dotación





Por otro lado, durante el 2024 nos propusimos reducir la tasa de ausentismo, entendiendo que este indicador impacta tanto en el bienestar de los equipos como en la eficiencia operativa. Para ello, fortalecimos el seguimiento de los casos junto al servicio médico y articulamos acciones con los líderes de cada área, promoviendo un abordaje más cercano y preventivo.

La tasa mensual promedio de ausentismo se ubicó **1,8 puntos** porcentuales por debajo del objetivo promedio del año



También trabajamos en promover la satisfacción del personal, y como parte de ese enfoque, monitoreamos la tasa de rotación del personal fuera de convenio. Cada vez que una persona decide dejar la compañía, se lleva adelante una entrevista de egreso y una encuesta confidencial, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan nuestras estrategias de fidelización del talento.

Redujimos **1 punto** porcentual la tasa de rotación voluntaria respecto al período anterior



Cómo incorporamos talento

Desde hace algunos años nos encontramos con el desafío constante de incorporar nuevos perfiles que aporten valor, experiencia y una visión renovada, no sólo para responder a las necesidades de negocio, sino principalmente guiados en la convicción de que **atraer y fidelizar el talento es uno de los ejes ineludibles de una gestión responsable.**

De esta manera, nuestro proceso de incorporación está diseñado para asegurar una experiencia ágil y alineada con los valores de la compañía.



Detección de una necesidad:

El proceso inicia cuando se identifica y valida, en diferentes niveles, la necesidad de incorporar una persona al equipo.



Búsqueda y selección:

Buscando priorizar las oportunidades de desarrollo de los colaboradores, la posición se publica en una plataforma interna. Además, se difunde en canales externos como el Portal de Empleos, LinkedIn y otros. Se realizan entrevistas y se evalúa a los postulantes según los requerimientos del puesto.



Incorporación y acompañamiento:

Tras formalizar la propuesta laboral la persona elegida inicia el proceso de onboarding. En sus primeros días en Maincal recibe inducciones a cargo de diferentes equipos y, tres meses después, se evalúa su experiencia a través de una encuesta.



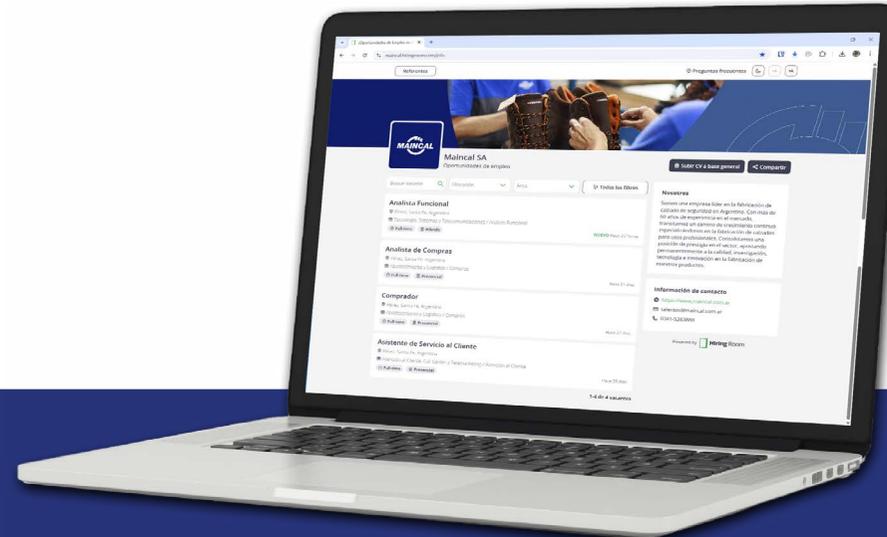
41% de las búsquedas gestionadas en 2024 fueron cubiertas por mujeres



- 1| Mensaje de nuestro Gerente General
- 2| Construimos valor
- 3| Creamos conexiones significativas
- 4| Lideramos con integridad
- 5| Cuidamos a quienes lo hacen posible
- 6| Gestionamos nuestros impactos
- 7| Impulsamos el desarrollo comunitario
- 8| Innovamos con visión emprendedora



POSTULACIONES Internas



A fin de **promover el desarrollo profesional de los colaboradores y fomentar la fidelización del talento**, en 2024 lanzamos este proceso que les permite, a quienes ya integran el equipo Maincal, aplicar a las vacantes que surjan en cualquier área de su interés.

El mismo está a cargo de las áreas Atracción de Talentos y Gestión y Desarrollo de Talentos, que son las responsables de llevar adelante este proceso velando porque sea de manera **justa, transparente y basado en competencias**, asegurando igualdad de oportunidades para todos los empleados que deseen postularse.



El **41%** de las búsquedas de 2024 fueron cubiertas con postulantes internos



El **75%** de quienes aplicaron a búsquedas internas se muestra conforme con el proceso en general, la comunicación y el feedback recibido

Relaciones laborales con propósito

Promovemos una gestión del talento basada en el respeto, la escucha activa y el trabajo colaborativo entre todas las partes que integran nuestra comunidad laboral. Confiamos en que el fortalecimiento del diálogo entre la empresa y sus colaboradores es clave para consolidar un entorno de trabajo motivador.

Los **vínculos con los representantes gremiales** se sostienen a través de reuniones frecuentes entre el equipo de Recursos Humanos y los delegados sindicales, espacios en los que se abordan tanto temas operativos como necesidades concretas de los equipos de trabajo. Estos encuentros permiten canalizar las incidencias de manera ordenada y brindar respuestas ágiles y consensuadas, favoreciendo el fortalecimiento del clima organizacional.

Otra estrategia de escucha activa que promovemos es el Comité Mixto de Higiene y Seguridad, un espacio participativo integrado por representantes de la empresa y de los colaboradores. Su función principal es promover condiciones seguras y saludables de trabajo, identificar riesgos y proponer medidas preventivas. De esta manera, **las reuniones de este Comité reflejan nuestro compromiso con la prevención y el cuidado de las personas.**

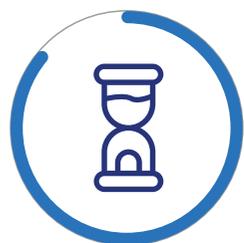
En línea con los principios de la Organización Internacional del Trabajo, garantizamos y promovemos la libertad de asociación, el respeto por la negociación colectiva y el fortalecimiento sostenido de canales de diálogo con nuestros colaboradores y sus representantes.



Capacitaciones

La formación continua de nuestros colaboradores y colaboradoras es una decisión estratégica, y parte del objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para garantizar el crecimiento sostenible de la organización.

Creemos firmemente que apostar por la capacitación no solo fortalece las competencias técnicas y humanas, sino que también **promueve la innovación, mejora los procesos y refuerza el compromiso de quienes forman parte de nuestros equipos.**



Durante el 2024 se dictaron **11.620 horas de formación**
En promedio, cada colaborador recibió 21,7 horas de formación

Gran parte de las capacitaciones que se ofrecen son consecuencia de un relevamiento anual que realizan los líderes, de acuerdo con las necesidades reales de desarrollo de cada persona y los proyectos de cada equipo. Por otro lado, durante todo el año se realizan capacitaciones que responden a los objetivos de negocio. Así, el **Plan Anual de Capacitación** se compone de:

Capacitaciones a demanda

Capacitaciones corporativas

Del total de capacitaciones ofrecidas, la distribución por temáticas de acuerdo con la carga horaria de cada una es la siguiente:



En un entorno cada vez más dinámico y desafiante, creemos que impulsar el aprendizaje permanente en los líderes es una forma concreta de cuidar el talento interno y construir una cultura organizacional orientada al desarrollo y la mejora continua.

Por eso en 2024 **diseñamos dos propuestas de aprendizaje para alcanzar a todos los líderes de Maincal** con diversos contenidos destinados a fortalecer sus habilidades y brindar nuevos conocimientos para la gestión eficiente de los equipos:



Programa de Supervisores y Auxiliares Operativos:

De esta propuesta participaron **+40** personas entre supervisores operativos, auxiliares y otros perfiles vinculados a las áreas productivas, con clases semanales entre los meses de junio y agosto.

A lo largo de los ocho módulos se abordaron los siguientes temas:

Comunicación e inteligencia emocional, análisis de problemas y toma de decisiones, el rol del líder, motivación para la acción y delegación, eficiencia y mejora de procesos, gestión de las operaciones, resolución de conflictos y team building.

Más del **96%** calificó al programa como muy bueno o excelente

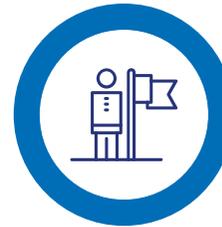
100% manifestó que los contenidos lo ayudaron a mejorar su desempeño laboral



Programa para Supervisores, Jefes, Especialistas y Gerentes:

Contó con la participación de **+35** líderes entre Gerentes, Jefes, Especialistas y Supervisores de personal administrativo.

Se desarrolló entre abril y noviembre e incluyó cinco encuentros: “Taller de entrenamiento en feedback consciente”, “Taller de Inducción a datos y métricas”, “Análisis de datos y toma de decisiones”, “El líder como desarrollador de equipos” y “Líderes protagonistas: Calzados para la acción”.



Más del **94%** calificó a las actividades como muy buenas o excelentes

Se destacaron cualidades como “contenidos útiles y de calidad”, “dinámicas superadoras”, “gran aporte de valor”, e “invitación a la reflexión y cambio de mindset”

Para el 2025 nos proponemos desarrollar propuestas formativas específicas para los perfiles de analistas y administrativos, con el objetivo de acompañar su crecimiento hacia nuevos desafíos dentro de la organización.

- 1| Mensaje de nuestro Gerente General
- 2| Construimos valor
- 3| Creamos conexiones significativas
- 4| Lideramos con integridad
- 5| Cuidamos a quienes lo hacen posible
- 6| Gestionamos nuestros impactos
- 7| Impulsamos el desarrollo comunitario
- 8| Innovamos con visión emprendedora



Proceso de Desarrollo

A lo largo del año impulsamos diferentes acciones para acompañar el crecimiento de nuestros colaboradores y generar nuevas oportunidades dentro de la organización:



Este proceso busca identificar el potencial de determinados perfiles mediante la evaluación de competencias clave para el desarrollo profesional: Comunicación, Proactividad, Capacidad de resolución y Mejora continua, Organización y Planificación, y Liderazgo.

A través de diferentes actividades individuales y grupales, buscamos reconocer las fortalezas de cada persona y acompañar sus caminos de crecimiento dentro de la organización.



En 2024 participaron **13** colaboradores

“Es una iniciativa muy buena porque nos da una oportunidad de crecimiento y de probar cosas nuevas. Atravesar en grupo cada etapa de la experiencia fue positivo, todos estaban muy entusiasmados”.



Noelia Garay

Operaria de Producción y participante del proceso Radar de Talentos

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO 2024

Este proceso comprende una serie de acciones sistemáticas orientadas a evaluar, acompañar y potenciar el rendimiento de los colaboradores, a través de cinco etapas:



1| Definición de objetivos



2| Seguimiento de objetivos



3| Autoevaluación



4| Evaluación



5| Feedback



Participaron **147 colaboradores.** Este grupo representa el **36%** de la nómina

Del total de empleados evaluados en 2024, el 37% son mujeres y el 63% son varones. Para 2025 nos comprometemos a extender el proceso al resto de colaboradores, teniendo como objetivo que el 100% de la nómina tenga evaluación de desempeño.

Movimientos Internos

Gracias a oportunidades de crecimiento dentro de la organización, durante el año:

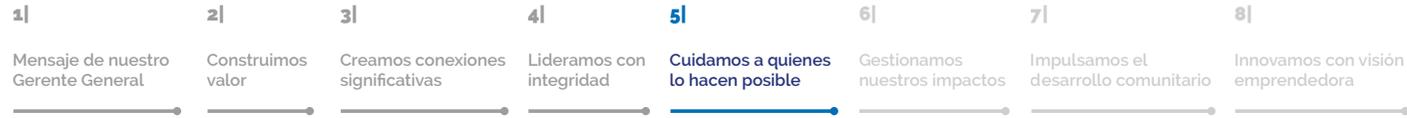
• **20** personas tuvieron cambios de puesto:



12 promociones

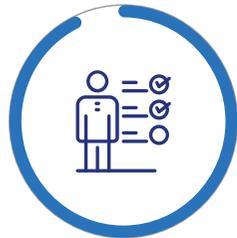


8 movimientos laterales



Por segundo año consecutivo, en 2024 decidimos medir el clima laboral y lo hicimos junto a Great Place To Work, una organización externa referente a nivel global para garantizar la transparencia y confidencialidad de las respuestas.

Algunos hallazgos clave de los resultados fueron:



93% de los colaboradores respondieron la encuesta, **1 punto porcentual más** que en 2023

La alta tasa de participación habla del compromiso colectivo con la construcción de una organización de la que todas las personas se sientan orgullosas de formar parte.



Aumentamos **1 punto porcentual** el promedio de todas las afirmaciones respecto al período anterior



La percepción de que Maincal es **un gran lugar para trabajar** aumentó **3 puntos porcentuales** entre el personal vinculado a áreas de Producción respecto a 2023.



La **justicia es una de las áreas mejor puntuadas con un 77% de respuestas positivas** respecto de las afirmaciones que indagan en el tratamiento justo y equitativo independientemente de la raza, edad, género y orientación sexual de cada persona.



El compañerismo es altamente valorado. Las personas **destacan que se puede contar con la colaboración de los demás**, que se sienten orgullosas cuando ven lo que logramos y que se sienten bienvenidas al ingresar a la organización o al cambiar de sector.

Salud y seguridad ocupacional

En 2024 logramos la recertificación de nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo Norma ISO 45.001, un reconocimiento que reafirma nuestro compromiso con la protección, el bienestar y el cuidado integral de las personas que forman parte de Maincal.

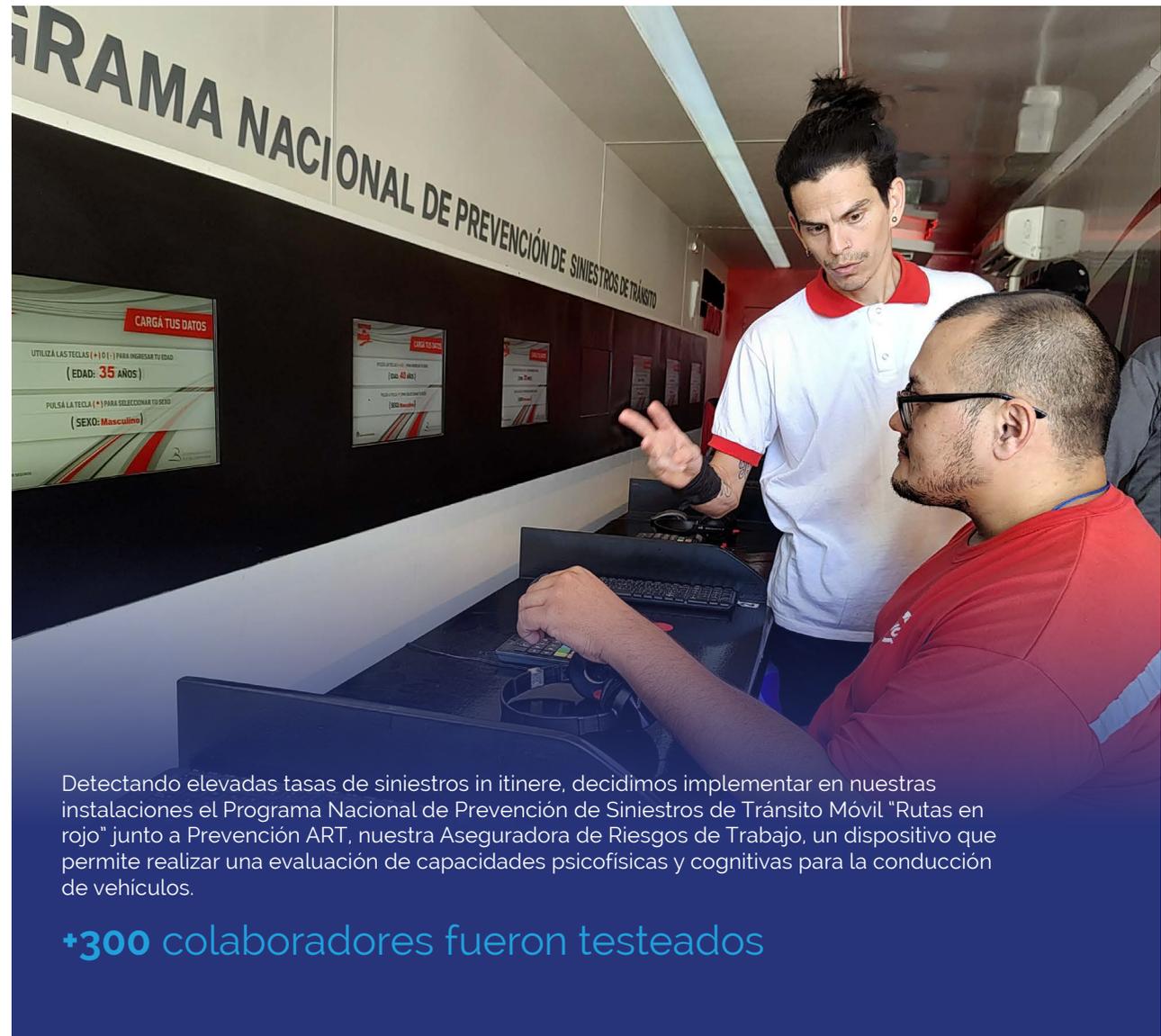
A través de esta certificación validamos el cumplimiento de altos estándares internacionales en materia de prevención y control de riesgos laborales, al mismo tiempo que reflejamos nuestra cultura organizacional centrada en poner la seguridad de las personas en el centro.

Además, trabajamos en la activa difusión de nuestra **Política de Elementos de Protección Personal**, que establece la utilización obligatoria de equipamientos diferenciada por plantas:



Por otro lado, continuamos difundiendo nuestro canal para reportar **Informes Preventivos (IP) sobre condiciones inseguras o consultas sobre Higiene y Seguridad**, a través de QRs ubicados en diferentes puntos de las plantas industriales y oficinas, y alcanzamos grandes resultados:

- ✓✓ Recibimos **139 IP**
- ✓✓ Aumentamos un **18%** la tasa de respuesta respecto a 2023
- ✓✓ Alcanzamos una tasa de resolución del **81%**
- ✓✓ Las intervenciones realizadas permitieron minimizar riesgos ergonómicos, mejorar las condiciones edilicias y de limpieza de los espacios de trabajo, así como optimizar los equipos y herramientas de uso cotidiano



Detectando elevadas tasas de siniestros in itinere, decidimos implementar en nuestras instalaciones el Programa Nacional de Prevención de Siniestros de Tránsito Móvil "Rutas en rojo" junto a Prevención ART, nuestra Aseguradora de Riesgos de Trabajo, un dispositivo que permite realizar una evaluación de capacidades psicofísicas y cognitivas para la conducción de vehículos.

+300 colaboradores fueron testeados

Otras grandes acciones destinadas a cuidar la salud de nuestros colaboradores:



Se realizaron **charlas y capacitaciones para abordar diferentes temáticas de salud** como prevención del tabaquismo, reanimación cardiopulmonar y uso de Desfibrilador Automático Externo (DEA), entre otras.



Como la mayor parte de nuestras actividades se desarrollan en un área de riesgo para la **Fiebre Hemorrágica Argentina**, realizamos una campaña de vacunación en conjunto con el Municipio de Pérez para proteger a nuestros colaboradores.



Por otro lado, se llevó adelante una **campaña de vacunación Antigripal**, aplicando la vacuna tetravalente, la más completa para prevenir esta enfermedad.

+500 vacunas aplicadas



Continuamos ofreciendo un **servicio integral de salud en planta**, conformado por médicos, enfermeros, kinesiólogos, profesores de educación física y especialistas en ergonomía.

“Asumimos el desafío de fortalecer la cultura preventiva en todos los niveles de la organización. Más allá de los números, lo que más valoramos es la participación del personal y el compromiso. Seguimos avanzando con el objetivo claro de cuidar a las personas, proteger su salud y construir un ambiente de trabajo cada día más seguro”.



Manuel Cerro

Técnico de Higiene y Seguridad

1|

Mensaje de nuestro Gerente General

2|

Construimos valor

3|

Creamos conexiones significativas

4|

Lideramos con integridad

5|

Cuidamos a quienes lo hacen posible

6|

Gestionamos nuestros impactos

7|

Impulsamos el desarrollo comunitario

8|

Innovamos con visión emprendedora



Por otro lado, se realizaron exámenes clínicos periódicos preventivos a cargo de profesionales que evaluaron a los colaboradores y colaboradoras con diferentes estudios, en función de los riesgos a los que están expuestos de acuerdo con la tarea que realizan.



86% de nuestros colaboradores realizó el examen

Los resultados obtenidos constituyen una herramienta clave para el diseño de estrategias preventivas en materia de salud y seguridad. Esta información es revisada permanentemente a fin de detectar a tiempo posibles factores de riesgo, orientar acciones concretas como la planificación de capacitaciones específicas sobre determinadas temáticas de salud, o implementar campañas de comunicación y otras acciones que promuevan el bienestar integral de nuestros equipos.

Celebramos los 365 días sin accidentes

En noviembre de 2024, **una de nuestras plantas industriales alcanzó un hito significativo al completar un año sin accidentes laborales**, resultado del compromiso sostenido y el trabajo conjunto de todas las personas que forman parte del equipo. Para poner en valor este logro, se difundió un video con testimonios de algunos colaboradores que tuvieron un rol preponderante, quienes compartieron sus experiencias y reflexiones en torno a la cultura de la seguridad. Además, se organizó una actividad interna con una trivía sobre seguridad, que reforzó conceptos clave de forma participativa.

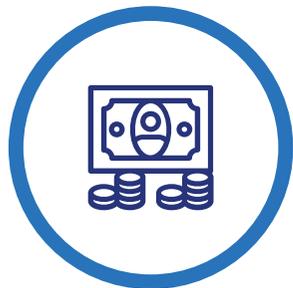




Compensaciones y beneficios

Contamos con una política de compensaciones basada en criterios objetivos vinculados al perfil profesional de cada persona, su responsabilidad dentro de la organización y el mercado de referencia. **No realizamos distinciones por género ni por ningún otro factor que implique discriminación.**

Somos conscientes de que la brecha salarial es una problemática estructural que atraviesa al mercado laboral en general, y por eso asumimos el compromiso de contribuir activamente a su reducción, promoviendo una cultura de equidad, transparencia y reconocimiento justo del talento.

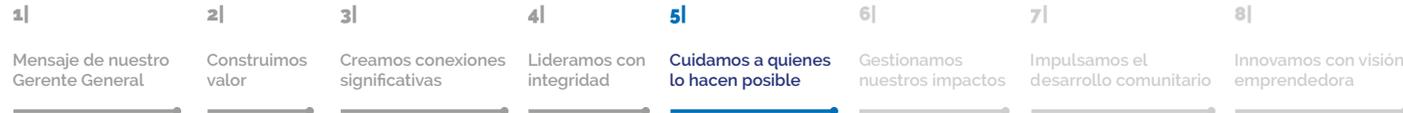


Todas nuestras decisiones en materia salarial se basan en criterios objetivos y estudios de mercado, sin sesgos de género

Durante los últimos años, impulsados por nuestro compromiso con el bienestar de las personas, fortalecimos nuestra estrategia de beneficios a partir de instancias de escucha y diagnóstico interno, como la Encuesta de Clima 2023. Así, desarrollamos un programa integral de beneficios con identidad definida y una propuesta de valor clara y accesible.

De esta manera, no sólo incorporamos nuevos beneficios alineados a las necesidades actuales, sino que también lanzamos una campaña de comunicación interna para asegurar que cada persona dentro de la organización conozca y pueda aprovechar al máximo todas las herramientas que tiene a disposición para su bienestar:





MAIN CLUB

EL VALOR DE SER PARTE

MAINCLUB nace como una expresión concreta del compromiso de Maincal por **hacer más comfortable la vida de todas las personas** que forman parte de la organización. Este programa agrupa los más de veinte beneficios que incluye en cinco pilares que responden a distintas dimensiones en relación con las necesidades de nuestros equipos.

Además, contempla beneficios específicos diseñados para determinados grupos de colaboradores, en función de las particularidades de su rol o actividad laboral, buscando siempre una propuesta equilibrada para cada realidad dentro de la empresa.

MODO MAINCAL

Días libres en fechas especiales, capacitaciones, área recreativa, máquina expendedora y de café, desayuno y merienda durante el invierno.

TU MUNDO

Licencia extendida y softlanding de maternidad, obsequio por nacimiento, obsequio por matrimonio y kit escolar.

18 personas accedieron a una licencia por maternidad o paternidad



La tasa de regreso al puesto de trabajo al finalizar la misma fue del **100%**

CUIDADO Y CONFORT

Vacunación antigripal, medicina prepaga y medicina y kinesiología en planta.

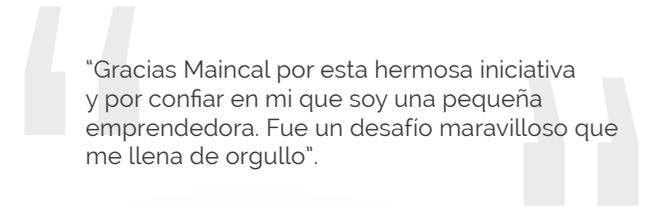
AHORRO+

Reintegro de gastos de guardería, precios especiales en calzado de seguridad, Club de Beneficios, Alianza con Coderhouse y Convenio con Asociación Rosarina de Cultura Inglesa.

MAINCAL PLUS

Kit de bienvenida, celebraciones en fechas especiales, obsequio por graduación.

Los obsequios fueron adquiridos a proveedores locales para promover el emprendedurismo

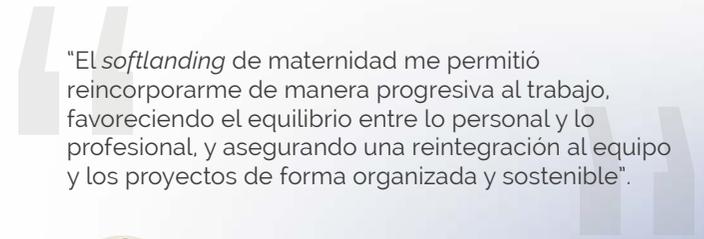


"Gracias Maincal por esta hermosa iniciativa y por confiar en mi que soy una pequeña emprendedora. Fue un desafío maravilloso que me llena de orgullo".



Laura Etcheverry

Titular de Sofisol Juguetes, proveedor de los regalos por el Día de las Infancias



"El *softlanding* de maternidad me permitió reincorporarme de manera progresiva al trabajo, favoreciendo el equilibrio entre lo personal y lo profesional, y asegurando una reintegración al equipo y los proyectos de forma organizada y sostenible".



Juliana Pellejero

Project Manager

Alentamos juntos a la Selección



Nos sumamos a acompañar a la Selección Argentina en la CONMEBOL COPA AMÉRICA 2024™, generando espacios para alentar en equipo y fortalecer el clima laboral.

Como industria nacional, entendemos que apoyar a nuestra Selección es una forma de acompañar **el esfuerzo, la pasión y el trabajo en equipo** que nos representan como país, valores que también nos impulsan cada día en Maincal.

Durante la competencia, los comedores de nuestras plantas se vistieron de celeste y blanco y organizamos un prode entre colaboradores que aportó alegría, sana competencia y grandes momentos compartidos.

Argentina se consagró **bicampeona de América** y en el equipo Maincal también hubo ganadores:



+10 colaboradores se llevaron grandes premios: un televisor, una tablet, un parlante, camisetas y picadas, entre otros, celebrando cada acierto y cada partido en comunidad



Este tipo de iniciativas contribuye de manera concreta al bienestar de nuestros equipos y al fortalecimiento de nuestra cultura organizacional:

✓ Reforzando el sentido de pertenencia, la identidad y el orgullo de ser parte de Maincal

✓ Promoviendo la integración y la colaboración entre personas de distintas áreas

✓ Priorizando construir entornos de trabajo más amenos y saludables



Comunicación interna

La gestión de la comunicación interna en Maincal se estructura a partir del objetivo de **garantizar mensajes claros, oportunos y estratégicos**.

1. Cuando las comunicaciones surgen de la **solicitud de un cliente interno**, se recibe la demanda y se evalúa su factibilidad en función de los objetivos, tiempos y recursos disponibles.

2. Se **planifica** el tipo de contenido más adecuado —texto, imagen, video u otros formatos— y se selecciona el canal más efectivo según el público al que está dirigida.

3. Luego **se implementa la acción y se realiza un seguimiento** mediante indicadores de gestión e impacto.

+200 comunicaciones emitidas en 2024

32% estuvieron orientadas a notificar cambios en la estructura organizacional, comunicados institucionales e información relevante para la operación diaria

29% fueron vinculadas a campañas de alto impacto como las de Gestión de Clima, Gestión del Desempeño, el Programa de Beneficios y acciones de voluntariado corporativo



Activamos el MODO MAINCAL

Noticias que pisan fuerte ↓

Somos conscientes de que la comunicación interna cumple un rol clave en la construcción de una cultura organizacional participativa, cercana y transparente. A través de una planificación estratégica, **buscamos que cada acción acompañe tanto los objetivos del negocio como las necesidades e intereses de las personas que forman parte de la compañía.**

Durante 2024, uno de los principales hitos del área fue el rediseño de nuestro newsletter mensual, con el objetivo de hacerlo más accesible, atractivo y ágil de leer. La nueva versión, pensada para promover una lectura rápida y dinámica, mantiene el foco en compartir noticias relevantes sobre los diferentes equipos y proyectos que dan vida a la compañía. De esta manera:

Aumentamos los niveles de lectura y participación

Promovemos la circulación de información confiable

Reforzamos la conexión entre las personas a través del reconocimiento y la visibilización del trabajo colectivo.

6 | Gestionamos nuestros impactos



Política de Medio Ambiente



En nuestro Reporte de Sustentabilidad 2023 compartimos el compromiso de avanzar hacia la certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001. Durante 2024, uno de los grandes pasos en ese camino fue la formalización de nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, a través de la **elaboración, publicación y difusión de nuestra Política de Medio Ambiente.**

Este documento busca reflejar nuestros principios y lineamientos en la materia y servir como hoja de ruta para guiar las acciones y decisiones en todos los niveles de la organización:

En MAINCAL S.A. buscamos realizar nuestras actividades contribuyendo al desarrollo sostenible y sustentable, controlando y gestionando los aspectos e impactos ambientales. Es por esto que nos comprometemos a:

- Minimizar el impacto ambiental a fin de proteger y conservar el medio ambiente, apuntando a prevenir la contaminación.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Identificar y mitigar aquellos impactos ambientales que se generen en toda la cadena de valor de la organización, para garantizar la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.
- Hacer extensivo nuestro compromiso ambiental a todos los grupos de interés para asegurar su cumplimiento efectivo, con especial atención a los colaboradores de la organización como actores fundamentales del sistema de gestión ambiental.

Con el objetivo de fortalecer una mirada integral sobre la gestión organizacional, se decidió avanzar cuidadosamente en cada uno de los pasos que conforman la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, buscando que el mismo se integre de manera coherente con los sistemas ya existentes de Calidad y de Salud y Seguridad Ocupacional. Esta decisión permite que las acciones vinculadas a cada uno no se desarrollen de forma aislada, sino que estén alineadas, conectadas y orientadas por **una misma lógica de mejora continua y compromiso con la sustentabilidad.**

Es por esto que en 2024 llevamos adelante una serie de medidas clave, además de la mencionada en la página anterior:

- ✓✓ Definimos los objetivos estratégicos en materia de Medio Ambiente para 2024 y 2025, y sus respectivos planes de acción e indicadores de desempeño para el seguimiento.
- ✓✓ Elaboramos procedimientos específicos para abordar el contexto de la organización y para identificar y evaluar los aspectos e impactos ambientales significativos.
- ✓✓ Implementamos otros procedimientos, a nivel operativo, para garantizar una gestión adecuada de residuos. Esto incluyó la renovación de equipamientos, mejoras en infraestructura y señalización y la contratación de nuevos proveedores para el tratamiento.
- ✓✓ Definimos una metodología para la identificación y cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
- ✓✓ Diseñamos e implementamos un cronograma de capacitaciones, actualmente en marcha, e incorporamos un mecanismo de abordaje y seguimiento de hallazgos como no conformidades u observaciones.





Por otra parte, dentro de nuestros logros en materia ambiental, se destaca la obtención del **Certificado de Aptitud Ambiental** otorgado por el Ministerio de Ambiente y Cambio Climático de la provincia de Santa Fe.

Esta certificación nos fue otorgada tras la presentación y evaluación de nuestro Informe Ambiental de Cumplimiento y reconoce que nuestras operaciones cumplen con los requisitos establecidos en materia ambiental, incluyendo la implementación de un plan de gestión de residuos, de efluentes cloacales y de emisiones gaseosas. Asimismo, se constató que no generamos efluentes líquidos industriales y que contamos con un análisis de riesgo ambiental vigente, lo cual refuerza nuestro compromiso con una gestión responsable y preventiva del impacto ambiental.

Durante 2024 no registramos incumplimientos o multas relacionadas con nuestro impacto ambiental, al igual que años anteriores.



Además, ninguna de nuestras actividades se desarrolla en áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, ni tienen impactos significativos en la misma.



Programa Integral de Gestión de Residuos

Uno de nuestros compromisos centrales para 2024 fue impulsar un modelo de gestión de residuos respetuoso con el entorno, con el propósito de contribuir significativamente a combatir el cambio climático y reducir su impacto en los ecosistemas, y podemos afirmar que lo cumplimos con creces obteniendo avances concretos y resultados significativos. Además, continuamos transformando la forma en que gestionamos los materiales, con foco en la reducción desde el origen, la reutilización y el reciclaje, reafirmando así nuestra apuesta por una economía circular y ambientalmente consciente.

Por otro lado, en 2024 **comenzamos a calcular mensualmente el índice de residuos de cada tipo por par de calzado fabricado**, con el objetivo de contar con información más precisa y comparable en el tiempo.

Sobre el total de residuos generados de todos los tipos (asimilables con urbanos, no peligrosos y peligrosos) obtuvimos cifras alentadoras que reflejan el impacto positivo de las acciones implementadas en nuestras plantas:

Se registró una reducción progresiva y sostenida de los residuos totales por par de calzado fabricado, registrándose en el segundo semestre un **35%** menos de residuos que en el primero, en promedio



Residuos urbanos

Son almacenados en contenedores para su correcta disposición final, en relleno sanitario a cargo de un operador habilitado.



En promedio, redujimos en un **35,7%** la generación de residuos urbanos entre el primer y el segundo semestre



Residuos peligrosos

Son retirados por un operador habilitado para su correcta disposición final de acuerdo a los requisitos legales. Una vez finalizado el circuito contamos con un certificado de disposición final del residuo.

En marzo de 2024 se comenzaron a reciclar los tambores vacíos Y48/Y13 de chapa de 200 litros, lo que representó un gran paso en la disposición de residuos peligrosos.

+29.000kg de tambores de residuos peligrosos fueron reciclados por un proveedor autorizado





Residuos no peligrosos

Papel y cartón:

Son separados diferencialmente en origen y retirados para su reciclaje por un proveedor habilitado, de acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 2.151/14, de residuo industrial no peligroso.

En 2024 implementamos un cambio en la metodología de medición de este tipo de residuos, pasando de un cálculo estimativo basado en volumen a una medición precisa por peso, lo que nos permite contar con datos más exactos y confiables. Sin embargo, debido a esta modificación en la forma de registrar la información, los resultados obtenidos no son directamente comparables con los de años anteriores.



+26.000kg de papel y cartón fueron procesados por recuperadores urbanos durante todo el 2024, lo que representa el **100%** de los residuos generados de este tipo

Madera:

Los pallets utilizados en todo el proceso productivo son donados a Kuku Pallet, un emprendimiento local que produce muebles y objetos con madera reciclada.

100% de pallets donados para su reutilización



Poliuretano:

A partir de septiembre contamos con el servicio de un proveedor específico para que los desechos provenientes de rebabas de PU, es decir, porciones de material sobrante tras la inyección de los calzados, sea reciclado prolongando su vida útil.

+3.000kg de poliuretano reciclado



Cuero:

Los desperdicios de cuero son donados a dos instituciones de la sociedad: La Unidad de Detención U3 de Rosario, donde son utilizados por los reclusos en talleres de aprendizaje para el desarrollo de sus capacidades creativas y laborales, y la ONG Amanecer de Pérez, que ofrece talleres de oficio a personas adultas con discapacidad de cara a una posible salida laboral.

+3.000kg de cuero donados



Consumo de energía

El consumo energético es un factor clave en cada una de las etapas de diseño, fabricación y comercialización de nuestros calzados, por lo que seguimos comprometidos con la adopción de prácticas eficientes que favorezcan la sostenibilidad y la reducción de nuestro impacto ambiental.

En 2024, consolidamos uno de nuestros objetivos en materia ambiental con el monitoreo y la medición continua del consumo energético, construyendo nuestra **matriz energética** para buscar oportunidades de optimización de nuestro desempeño.

Además, construimos el indicador de consumo energético mensual por par de calzado fabricado, lo que nos permite pasar de analizar números absolutos a vincular directamente el consumo energético con nuestro producto final. **Esta metodología no solo mejora la precisión de la información, sino que también facilita la trazabilidad de las mejoras en nuestro desempeño energético.**

Esta cifra mostró una tendencia de mejora sostenida a lo largo de los meses, reflejando el éxito de las iniciativas implementadas para optimizar el consumo de energía.



Redujimos en un **10%** el consumo de energía en promedio en el segundo semestre respecto del primero



Huella de Carbono



Iniciamos la medición de nuestra huella de carbono en 2019 con el propósito de identificar y comprender nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Esta información resulta clave para fortalecer nuestra toma de decisiones y avanzar en acciones concretas que nos permitan reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.

Desde entonces, todas nuestras mediciones se rigen por los más altos estándares internacionales en la materia:

GHG Protocol: Provee recursos, directrices y herramientas para la contabilización de GEI y su divulgación de manera transparente.

ISO 14064: Establece los principios y requisitos para la cuantificación, el informe y la verificación de las emisiones y remociones de GEI.

Directrices del IPCC: Proporciona metodologías para que la estimación de GEI sea consistente y comparable.

La última medición, realizada junto a ALPA Servicios Ambientales, corresponde al período 2024



Categoría 1:

29,85 tCO₂e
Emisiones directas



Categoría 3:

353,37 tCO₂e
Emisiones indirectas
causadas por transporte



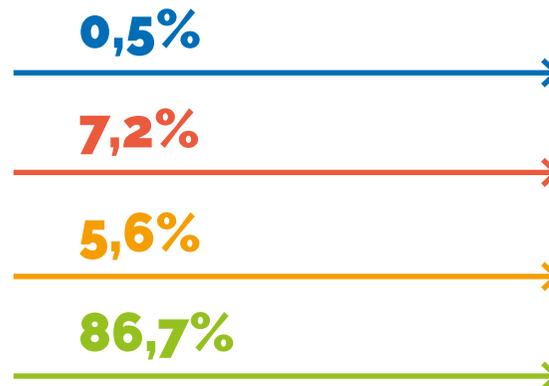
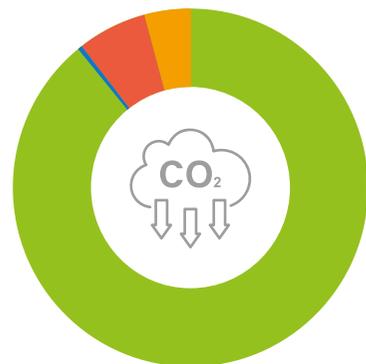
Categoría 2:

458,23 tCO₂e
Emisiones indirectas causadas por el uso de energía



Categoría 4:

5488,72 tCO₂e
Emisiones indirectas causadas por productos que utiliza la organización



Emisiones totales de GEI en 2024: 6330,17 tCO₂e



En cada nueva medición de huella de carbono incorporamos indicadores adicionales que nos permiten minimizar la incertidumbre en torno a nuestras emisiones de GEI. Este proceso de mejora continua nos conduce a resultados cada vez más representativos de nuestro impacto real.

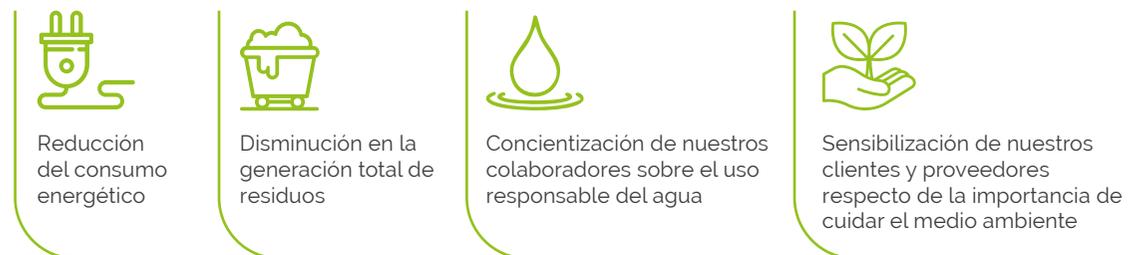
Si bien esto implica resignar, en el corto plazo, la posibilidad de establecer comparaciones directas entre años, priorizamos la solidez y precisión de los datos.

Así es que, en la última medición, nuestros avances más valiosos fueron:

- ✓ Dentro de la categoría 1 se incorporó información sobre las emisiones fugitivas, correspondientes a gases refrigerantes para diferentes usos.
- ✓ Dentro de la categoría 3 se incorporó información sobre las emisiones causadas por el transporte de mercaderías, incluyendo a los proveedores más significativos.
- ✓ El avance más significativo se dio en la categoría 4, que hasta la medición anterior sólo contemplaba la gestión externa de algunos tipos de residuos. En esta última medición, sumamos un mayor grado de detalle en los residuos contemplados y, además, agregamos dos nuevas fuentes de información: bienes y servicios y bienes de equipo/capital.

En los próximos años, estas mediciones nos permitirán contar con una base consistente para comparar de forma más precisa la evolución de nuestra gestión ambiental. En este sentido, tomaremos 2024 como año base para las comparaciones futuras, dado que representa la medición más robusta y completa realizada hasta el momento.

A partir de los resultados obtenidos, pusimos en marcha el Plan de Acción Ambiental 2025/2026, con objetivos e iniciativas enfocadas en cuatro ejes estratégicos:



“Medir la huella de carbono no es solo un desafío técnico, es un compromiso con el futuro. Liderar este proceso me hizo ver que cada dato cuenta y cada acción importa porque además de cuantificar emisiones, también estamos midiendo nuestra voluntad de mejorar”.



Gustavo Balaña

Jefe de Higiene y Seguridad

71

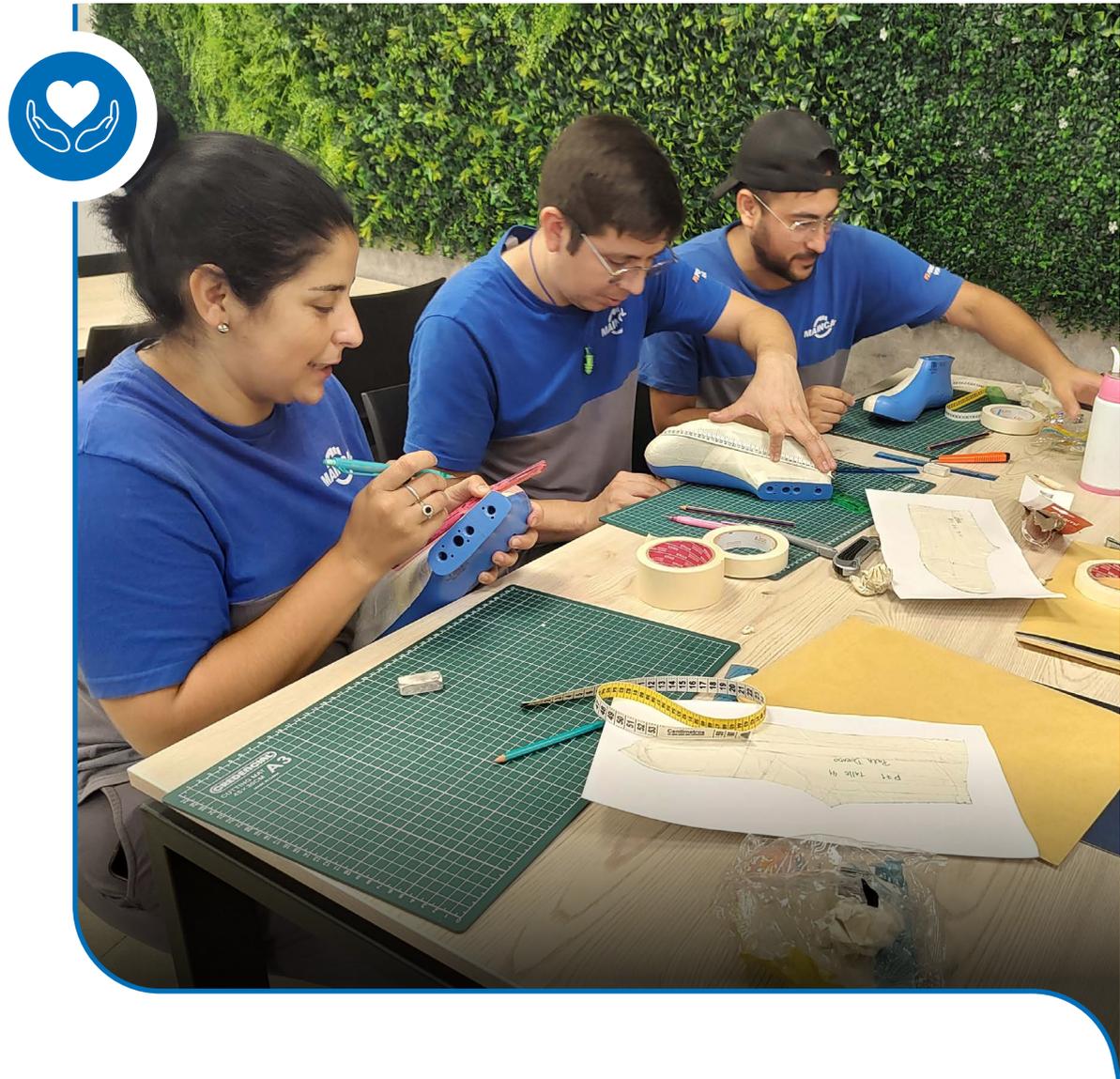
Impulsamos
el desarrollo
comunitario



Desarrollo de las comunidades

En relación con nuestro objetivo propuesto en el anterior Reporte de Sustentabilidad, a través del cual nos comprometimos a incrementar las acciones con instituciones educativas, culturales y deportivas, en 2024 decidimos centrar nuestra estrategia en dos grandes líneas de acción. Por un lado, realizamos aportes y donaciones a diversas instituciones externas dedicadas a trabajar con la comunidad, promoviendo valores y fomentando la educación como medio de realización personal. Por otro, ofrecemos oportunidades dentro de nuestra compañía a través de programas formativos en oficios, pasantías y prácticas, brindando a personas de diferentes edades la posibilidad de desarrollarse en un entorno profesional y adquirir nuevas competencias

Esta doble acción refleja nuestro compromiso con el desarrollo y crecimiento de las comunidades en las que operamos, contribuyendo al fortalecimiento de la educación y la capacitación como pilares clave para el futuro.



Continuamos realizando aportes económicos y acompañamiento permanente a:

✓ **Fundación Hermanos Maristas:** Congregación religiosa que acompaña a niños, niñas y adolescentes con proyectos socioeducativos.



✓ **Asociación Rosarina de Ayuda Solidaria:** Acompañamos el proyecto Cuatro Vientos, que brinda a niños, niñas y adolescentes de los barrios Godoy, Santa Lucía y Cabin 9 de Rosario y Pérez apoyo escolar y capacitación profesional que permita su eficaz salida laboral, así como el desarrollo de otras actividades que complementan su formación cultural, moral y social.

- En 2024 nuestro equipo de Atracción de Talentos brindó un Taller de Empleabilidad a través de Cuatro Vientos a 30 jóvenes.
- Un joven que recibió apoyo de esta organización hoy forma parte de nuestro equipo a través de una pasantía.
- Además, donamos pelotas de fútbol para la promoción del deporte entre los niños, niñas y adolescentes que asisten.



✓ **Junior Achievement:** Promueve la actitud emprendedora en jóvenes a través de diferentes iniciativas. Desde hace años acompañamos el desarrollo del programa Las ventajas de permanecer en la Escuela en instituciones educativas de Pérez.

Además, realizamos un voluntariado corporativo al que todos los años se suman colaboradores de nuestros equipos.

En 2024 participaron **12 voluntarios** que acompañaron durante toda una jornada a **+150 niños, niñas y adolescentes**



Por otro lado, sumamos nuevas instituciones a nuestra red de alianzas con la comunidad, a las que acompañamos no sólo con aportes económicos sino también con un apoyo integral a través de presencia en sus actividades, seguimiento de sus necesidades y colaboración activa.



✓ **Asociación Civil "Los Tigres"**: Promueve los valores del deporte como herramienta de desarrollo e inclusión en niños y niñas, a través de la enseñanza de rugby y hockey.



✓ **Fundación de promoción educativa "Colegio Tesla"**: Ofrece oportunidades educativas a más de 600 niños, niñas y adolescentes de contextos vulnerables.



✓ **Defensa Integral de Niños y Adolescentes Diferenciados (DINAD)**: Acompaña a las personas con discapacidad intelectual en todas las etapas de sus vidas.



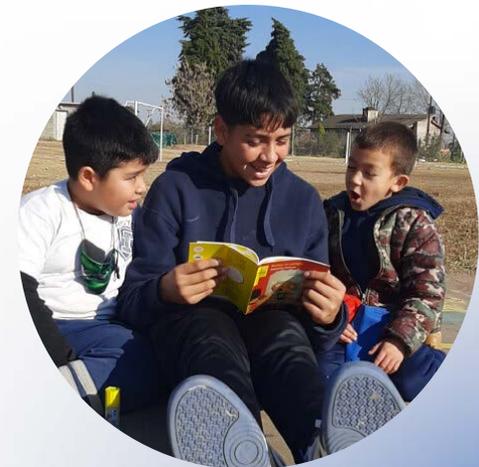
✓ **Fundación CEMA Syntagma**: Realiza acciones para la prevención y tratamiento de cáncer de mama.

Fuimos sponsors y participamos de la 7° Caminata Rosa, organizada por esta fundación en conjunto con LALCEC Rosario.

✓ **Acompañamos al Museo Histórico Provincial de Rosario "Dr. Julio Marc"** con la donación de dos computadoras destinadas a las áreas de Producción y Fotografía.



✓ **Contribuimos económicamente con la subasta silenciosa "Joyas con Propósito"** en beneficio de la sala oncológica para la **Fundación Hospital de Niños "Víctor J. Vilela"**, organizada por la Joyería Work.



Programa de Pasantías

Dejá tu Huella

En 2023, esta propuesta alcanzó importantes logros, evidenciados por cifras que destacaron el éxito de la iniciativa. En 2024, estos resultados se han mantenido y, en algunos casos, incrementado, **consolidándose como un pilar clave para el desarrollo de futuros profesionales**. Este programa está dirigido a estudiantes universitarios de diversas carreras que buscan su primer acercamiento al mundo laboral, en colaboración con cinco universidades de la región.



La cantidad de postulantes se incrementó en un **93%** respecto a 2023

El proceso de selección de pasantes se realiza a través de entrevistas grupales con estudiantes de perfiles diversos, quienes participan en actividades como resolución de casos y otras que contemplan metodologías y herramientas innovadoras como Points of You®, lo que permite evaluar sus habilidades profesionales en un entorno interactivo. Una vez incorporados, los pasantes trabajan en proyectos específicos de acuerdo con las necesidades de las distintas áreas de la compañía, bajo la tutoría de un líder designado.

A lo largo de los seis meses de duración y con posibilidades de ser extendido hasta dieciocho meses, los jóvenes no sólo desarrollan sus competencias y habilidades, sino que también tienen la oportunidad de compartir experiencias con otros pasantes y equipos, presentar proyectos y generar un impacto concreto dentro de la organización.



En 2024 sumamos un **25%** más de pasantes respecto al período anterior

Al finalizar su pasantía, los pasantes son invitados a responder una encuesta de satisfacción, que resulta un insumo valioso para detectar oportunidades de mejora y así brindar una experiencia mejorada cada año.

Entre quienes finalizaron su pasantía en 2024, el **100%** recomendaría la experiencia

Los aspectos más valorados fueron el proceso de selección, el match entre sus perfiles y las áreas a las que fueron asignados, la tutoría recibida y el apoyo



Prácticas educativas y profesionalizantes

Los estudiantes de últimos años de escuelas secundarias orientadas y técnicas de la región tienen la oportunidad de realizar prácticas educativas y profesionalizantes. A través de estas experiencias, adquieren habilidades y competencias en un entorno laboral real, lo que les permite continuar desarrollándose y recibir orientación para la elección de su futuro educativo y profesional.

Incrementamos en un **200%** la cantidad de practicantes durante el 2024

Este año se sumaron estudiantes de dos nuevas escuelas, llegando así a cuatro instituciones de la región: Escuela N° 459 "Inspector Modesto J Ceratto", Escuela N° 8119 "Nuestra Señora de Fátima" (Pérez), Colegio Marista "Nuestra Señora del Rosario" y Escuela N° 463 "Gregoria Matorras de San Martín" (Rosario).

Al finalizar las prácticas, se organiza una puesta en común en la que los practicantes de diferentes áreas y escuelas comparten sus experiencias, destacando lo aprendido y los desafíos superados durante su recorrido en la compañía.



Por otro lado, este año participamos activamente en tres importantes ferias de empleo:

- ✓ Plaza Empleo, organizada por la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario
- ✓ Encuentro Universidad Empresa, promovido por la Universidad Católica Argentina sede Rosario
- ✓ Jornadas Simultáneas de Estudiantes de Ingeniería Industrial y afines, organizadas por la Asociación Argentina de Estudiantes de Ingeniería Industrial y desarrolladas en la Universidad Católica Argentina sede Rosario.

En estos eventos, consolidamos nuestra marca empleadora proponiendo a los visitantes de las ferias conocer nuestra cultura organizacional y cómo se vive la compañía desde adentro a través de propuestas lúdicas interactivas, al mismo tiempo que promovimos nuestro Programa de Pasantías "Dejá tu Huella", detallando las oportunidades de desarrollo que ofrecemos en Maincal.

Además, en 2024 invitamos a profesionales de diversas áreas de la empresa a participar de las ferias, brindando su testimonio y experiencia en la organización.



+400 estudiantes visitaron nuestros *stands*

1|

Mensaje de nuestro Gerente General

2|

Construimos valor

3|

Creamos conexiones significativas

4|

Lideramos con integridad

5|

Cuidamos a quienes lo hacen posible

6|

Gestionamos nuestros impactos

7|

Impulsamos el desarrollo comunitario

8|

Innovamos con visión emprendedora



Escuela de Oficios

Por tercer año consecutivo, continuamos apostando a la formación y la inserción laboral promoviendo las capacidades y conocimientos a través de nuestra escuela de oficios:

Así, se realizaron **dos cursos de Aparado con practicantes externos** entre mayo y octubre, enmarcados en el programa Prácticas Laborales de la provincia de Santa Fe, buscando formar personal calificado en la industria del calzado y brindar herramientas que favorecen y posibilitan la obtención de un empleo formal a las personas de nuestra comunidad.

Además, se realizó **un curso de Diseño y Modelaje de Calzado** destinado al personal interno con una duración de dos meses entre abril y mayo.

En junio de 2025 junto a miembros de la empresa local Milicic visitamos el Vivero Municipal de Pérez, un espacio en el que se reinvertió parte del costo del proyecto de medición de huella de carbono, realizada en colaboración con Alpa Huella de Carbono, un servicio provisto por la Red Argentina de Municipios contra el Cambio Climático.

Este vivero, que integra la Red de Viveros de la provincia de Santa Fe, tiene un doble propósito: productivo e inclusivo. Por un lado, genera 15.000 plantines por temporada, especialmente de especies nativas, con el fin de proteger la flora local. Además, brinda un servicio de plantación en viviendas de la comunidad de Pérez. Por otro lado, ofrece oportunidades laborales a personas en situación de vulnerabilidad y proporciona espacios de contención y aprendizaje para jóvenes, a través de talleres como el de compostaje.



8 |

Innovamos
con visión
emprendedora



Cadena de Valor

Nuestra cadena de valor está construida sobre procesos interrelacionados que garantizan la calidad y sostenibilidad en cada etapa, desde el abastecimiento hasta el fin de la vida útil de nuestros productos.



1

Abastecimiento:

Evaluamos a nuestros proveedores mediante la solicitud de información específica para analizar su impacto económico y posibles riesgos.

Más del **60%** del gasto de compras directas e indirectas proviene de proveedores locales



2

Procesamiento:

Fase principal de nuestro proceso productivo, en la cual se transforma la materia prima en productos finales listos para la distribución.



3

Distribución y Comercialización:

Los productos se distribuyen a través de tres canales: distribuidores, grandes clientes y consumidores finales

Nuestro principal proveedor de transporte cuenta con una política de gestión ambiental e implementa acciones para mitigar el impacto de sus operaciones

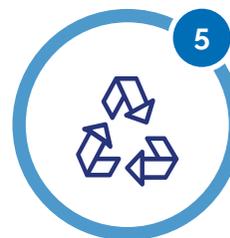
Además, nos proporciona información sobre la huella de carbono que genera el envío de nuestros productos, lo que nos brinda más herramientas para la gestión del impacto ambiental



4

Uso del Producto:

Monitoreamos el nivel de satisfacción de los clientes mediante encuestas y servicio de atención al cliente.



5

Fin de la vida útil del producto:

Evaluamos el ciclo de vida de nuestros calzados con un enfoque en la sostenibilidad.

En línea con nuestro compromiso de asegurar una cadena de valor sostenible, decidimos fortalecer nuestro enfoque responsable en el abastecimiento de materiales clave para nuestra producción. Por eso al elegir proveedores de cuero, que es uno de nuestros insumos principales, optamos por hacerlo con aquellos que cuentan con políticas ambientales alineadas a nuestros compromisos.



100% de nuestros proveedores de cuero están certificados por el Leather Working Group, una organización que promueve las mejores prácticas ambientales en la industria del cuero

No identificamos impactos negativos en nuestra cadena de valor

Aún así, para el próximo período, asumimos el compromiso de incorporar evaluaciones a todos nuestros proveedores actuales y nuevos según criterios sociales y ambientales.



Programa INTI de Compromiso Social Compartido



Mantenemos nuestra adhesión a este Programa, cuyos objetivos son la promoción de una cultura empresarial basada en la competitividad sustentable, el fomento de relaciones laborales justas, la promoción del cuidado y el respeto por el medio ambiente y el reconocimiento a las organizaciones que demuestran un compromiso activo con la responsabilidad social.

Esta certificación voluntaria valida nuestro cumplimiento con los requisitos del programa, que incluyen la erradicación del trabajo infantil y forzado, la formalización del trabajo registrado y el aseguramiento de condiciones adecuadas de seguridad e higiene laboral, tanto en nuestra empresa como en nuestra cadena de proveedores.



Certificaciones

Para garantizar productos de calidad, aseguramos el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la comercialización de Elementos de Protección Personal:

- Resolución 896/66
- Resolución 299/2011
- Norma IRAM 3610
- Norma IRAM 9001
- Norma IRAM 45001
- Certificado de Acreditación SATRA
- Formulario C
- Certificado de conformidad (COC) ASTM 2413-18 y ASTM F3445-21
- Programa INTI de Compromiso Social Compartido



En 2024 logramos la recertificación de nuestros Sistemas de Gestión de la Calidad y de la Salud y Seguridad en el Trabajo, según Normas ISO 9001 y 45001, respectivamente



Además, el Laboratorio volvió a ser acreditado por SATRA, garantizando que funciona en el nivel más alto de cumplimiento, sumando dos nuevos ensayos y validando las aptitudes técnicas de los colaboradores





En Maincal entendemos que avanzar hacia una producción más eficiente no solo mejora nuestra competitividad, sino que también es clave para alcanzar nuestros objetivos de sustentabilidad. **Optimizar procesos, reducir tiempos improductivos y aprovechar mejor los recursos nos permite disminuir impactos ambientales y reforzar nuestro compromiso con la mejora continua.**

Durante 2024, los equipos de Calidad, Ingeniería, Mantenimiento y Producción trabajaron de manera articulada en diversas acciones orientadas a fortalecer los indicadores de eficiencia.

Estas iniciativas se agrupan en tres grandes líneas de trabajo:



1| Optimización de procesos productivos

Se incorporaron nuevos equipamientos de mayor rendimiento y se implementaron mejoras en la distribución de la planta, destacándose la modificación del layout en una de las líneas productivas. Estas acciones permitieron agilizar los flujos de trabajo y mejorar la productividad.



2| Gestión de la información para la toma de decisiones

Se instalaron pantallas en planta para visualizar en tiempo real los *KPIs* más relevantes, y se comenzó a utilizar *SAP Analytics Cloud* para el monitoreo y análisis permanente de reportes de fallas. Además, se definieron nuevos indicadores para profundizar el seguimiento de eventos y tiempos asociados a paradas de máquinas productivas.



3| Gestión eficiente de recursos y mantenimiento

Se identificaron los repuestos críticos de las inyectoras y se reorganizaron las prioridades en las recorridas de inspección. También se ordenó el almacén de repuestos, descartando materiales obsoletos para optimizar el espacio y mejorar la disponibilidad de insumos clave.

Según el indicador de eficiencia productiva se evidencia una tendencia de mejora sostenida y acumulada del **22,8%** a lo largo de todo el año

Los costos asociados a desvíos en la calidad se redujeron en un **49%**



En septiembre recibimos un reconocimiento al "Mérito Industrial" en el marco del Día de la Industria. El mismo fue otorgado por la Federación Industrial de Santa Fe (FISFE) en un encuentro que tuvo como lema "Industria es Comunidad" y del que participaron más de 900 empresarios y autoridades locales, provinciales y nacionales.

Lanzamiento de e-commerce



Más de **4.000** usuarios de todo el país compraron a través de nuestros e-commerce

Uno de los hitos más relevantes del año fue el lanzamiento de nuestras tiendas *online*: el e-commerce de Voran, en abril, y el de Funcional, en junio.

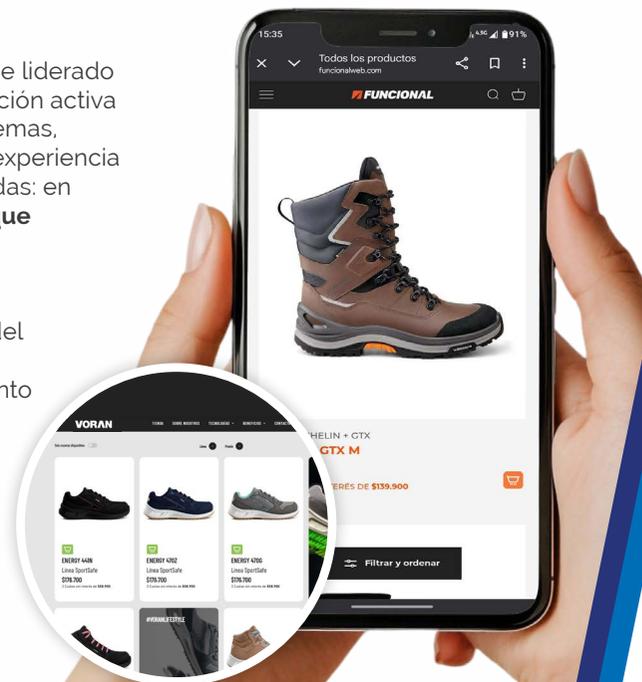
Este proyecto marcó un avance estratégico clave con un objetivo claro: **federalizar el alcance de nuestros productos**.

La incorporación de canales de venta directa, sumado a otras vías de comercialización como una amplia red de distribuidores, potenció significativamente el alcance de nuestras marcas en todos los rincones de la Argentina.

El desarrollo e implementación de este proyecto fue liderado por el equipo de Marketing y contó con la colaboración activa de las áreas de Finanzas Operativas, Logística, Sistemas, Planeamiento Comercial y Servicio al Cliente. Esta experiencia reafirma una de nuestras convicciones más profundas: en Maincal, **el trabajo en equipo es la base sobre la que construimos cada logro**.

Con el compromiso de facilitar el acceso a nuestro calzado de seguridad para todos los trabajadores del país, nuestras tiendas online ofrecen financiación accesible y envíos 100% bonificados a cualquier punto de la Argentina, garantizando una experiencia de compra inclusiva, práctica y federal.

Entre el lanzamiento de las tiendas y el último mes del año, **el tiempo de envío se redujo en un 40%**



Camila Celoria

Programadora de Logística

"Participar del lanzamiento me dio la oportunidad de adquirir una visión más amplia y diversa, y para todo el equipo fue enriquecedor enfrentar situaciones que en la diaria no se presentan. El grupo humano fue de vital importancia para el éxito del proyecto"



Lucía Vázquez

Supervisora de Facturación y Cobranzas

Transformación Digital

En 2023 reportamos la implementación de SAP S/4 HANA como un hito clave en nuestra historia. Durante 2024 continuamos avanzando con determinación en este camino de transformación digital, convencidos de que **la digitalización de procesos es una herramienta fundamental para impulsar la mejora continua, fortalecer la eficiencia operativa y construir una organización más resiliente y conectada. Entre los principales avances se destacan:**

1.

Gestión eficiente de licencias SAP:

La administración responsable de las licencias de SAP se convirtió en un eje central para garantizar la sustentabilidad financiera y operativa del sistema. Esto nos permitió optimizar el uso de las licencias disponibles, evitar compras innecesarias, reducir costos y mejorar la asignación de recursos. Además, nos posiciona favorablemente frente a auditorías externas, minimizando riesgos legales y financieros.

2.

Fortalecimiento de la seguridad informática:

Con el objetivo de proteger nuestros activos de información, asegurar la continuidad operativa y mitigar posibles ciberamenazas, implementamos múltiples medidas de seguridad. Estas incluyeron campañas de concientización sobre phishing y ransomware a nuestros colaboradores, la adopción de doble autenticación (MFA) en entornos Microsoft, mejoras en los firewalls, autenticación de correos electrónicos, restricciones sobre el uso de VPNs no autorizadas y la incorporación de plataformas especializadas para la detección de amenazas y respuesta ante incidentes.

3.

Implementación de JIRA Service Management:

Incorporamos esta herramienta para la gestión de servicios y proyectos por parte del equipo de Sistemas, reemplazando soluciones anteriores. JIRA ofrece una interfaz más moderna, mejores funcionalidades de automatización, altos estándares de seguridad y una integración fluida con otras plataformas. Su implementación mejora significativamente la administración de incidentes, fortalece la colaboración entre equipos y mejora la experiencia de atención al usuario, consolidando así un modelo de gestión más ágil y eficiente.

Desde 2020, en Maincal avanzamos de forma progresiva hacia la digitalización de nuestros procesos administrativos y financieros, integrando soluciones que reducen significativamente nuestro impacto ambiental. Este compromiso se traduce en acciones concretas que promueven la sostenibilidad y la modernización de nuestra gestión interna.

- 1| Mensaje de nuestro Gerente General
- 2| Construimos valor
- 3| Creamos conexiones significativas
- 4| Lideramos con integridad
- 5| Cuidamos a quienes lo hacen posible
- 6| Gestionamos nuestros impactos
- 7| Impulsamos el desarrollo comunitario
- 8| Innovamos con visión emprendedora



Digitalización de pagos y cobranzas

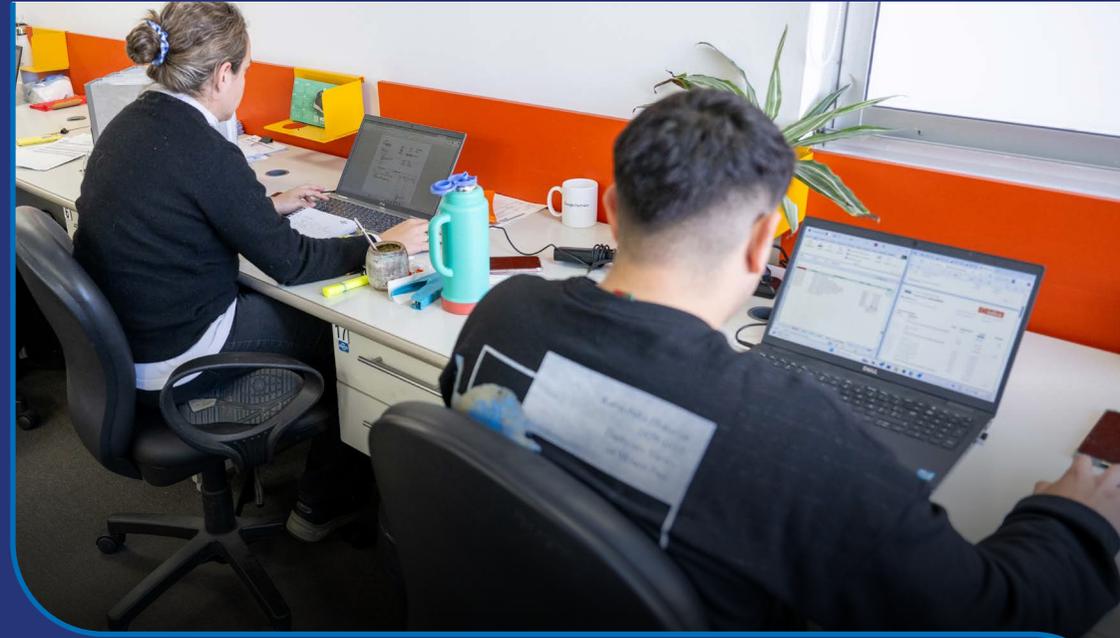
A lo largo de estos años, migramos gradualmente hacia medios de pago y cobro digitales, por lo que en 2024:



Alcanzamos el **100%** de pagos y el **95%** de las cobranzas mediante E-cheq

Esta herramienta fue incorporada con el doble propósito de optimizar recursos y contribuir a la reducción del uso de papel. Los beneficios asociados incluyen:

- Eliminación del soporte físico y reducción de residuos.
- Mayor eficiencia en la gestión de pagos, disminuyendo tiempos administrativos.
- Aumento en la trazabilidad, seguridad y autenticidad de las operaciones.
- Reducción de costos operativos asociados a impresión, traslado y archivo.



Por otro lado, el equipo de Administración y Finanzas también digitalizó otros documentos de operatoria cotidiana, con impacto directo en la sostenibilidad ambiental y la accesibilidad de la información:

- ✓ Remitos conformes
- ✓ Legajos de clientes
- ✓ Recibos y retenciones de cobranzas

Estas acciones permitieron **reducir a cero el uso de papel en estos procesos**, al tiempo que se mejoró la eficiencia operativa en todas las áreas involucradas.

Otro de los enfoques de nuestro proceso de transformación digital se orienta a la automatización de procesos, a fin de seguir facilitando el trabajo de nuestros equipos y ofrecer una experiencia cada vez más ágil y confiable a nuestros clientes.

En total, se desplegaron más de 50 automatizaciones, agrupadas en cinco grandes líneas de acción:

- ✓✓ Procesos masivos de gestión y depuración de datos, para fortalecer la homogeneidad de la información, incrementar la fiabilidad de los sistemas y acelerar procesos críticos.

- ✓✓ Configuraciones clave en SAP para simplificar operaciones financieras y productivas.

- ✓✓ Desarrollos orientados a las operaciones de venta y logística, lo que redujo tiempos de procesamiento, minimizó errores y elevó la calidad del servicio al cliente.

- ✓✓ Automatización de operaciones en canales digitales, garantizando la sincronización en tiempo real entre inventario y despacho y mejorando significativamente la experiencia de compra digital.

- ✓✓ Mantenimiento automatizado de información clave para reducir la intervención manual y optimizar procesos logísticos y de control.



Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con una transformación digital orientada a crear un entorno de trabajo más eficiente, colaborativo y centrado en la excelencia operativa.

Marketing

Nuestro equipo de Marketing trabaja con el foco puesto en tres principios clave:

- **Comunicación clara y veraz sobre nuestros productos:**
Garantizamos que cada pieza de comunicación transmita información precisa y comprobable, destacando las características reales del calzado en términos de confort, diseño y protección.

No recibimos denuncias ni sanciones relacionadas con nuestras comunicaciones de marketing

- **Protección de los datos personales:**
Decidimos utilizar herramientas digitales que operan bajo estándares internacionales de privacidad, cumpliendo con la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales en Argentina. Toda la información utilizada en campañas publicitarias es anónima y sin identificación individual.

No recibimos reclamos ni sanciones vinculadas al uso indebido de datos

- **Consolidación de nuestras comunidades digitales:**
Las comunidades digitales de nuestras marcas Funcional y Voran, en Instagram Facebook y Youtube crecieron entre un 4% y un 5%.

Nuestra audiencia en LinkedIn creció un **39%**, fortaleciendo el vínculo con públicos profesionales, clientes y referentes del sector



- 1| Mensaje de nuestro Gerente General
- 2| Construimos valor
- 3| Creamos conexiones significativas
- 4| Lideramos con integridad
- 5| Cuidamos a quienes lo hacen posible
- 6| Gestionamos nuestros impactos
- 7| Impulsamos el desarrollo comunitario
- 8| Innovamos con visión emprendedora



Además, consolidamos nuestra presencia en espacios estratégicos que nos permiten acercar nuestras propuestas al público:

En **INTERSEC** diseñamos una experiencia inmersiva de realidad virtual donde los visitantes pudieron probar nuestros productos en acción, poniendo a prueba su diseño, confort y seguridad. También se realizaron entrevistas a distribuidores, generando contenido de valor para nuestros canales digitales.



Participamos de **Oil&Gas** junto a la Cámara Argentina de Seguridad y otras empresas del sector, destacando la importancia de construir alianzas estratégicas y promover una competencia leal entre actores del rubro.



Estuvimos presentes en los principales eventos del sector en Estados Unidos con nuestra marca **Voran**, persiguiendo nuestros objetivos de internacionalización de la marca.

Estuvimos presentes en ferias, exposiciones y eventos en distintos puntos del país, acompañados por especialistas técnicos que brindaron información de calidad sobre ergonomía y otras temáticas relacionadas con la protección en el trabajo.

Estas acciones consolidan un enfoque de marketing que busca no solo posicionar a nuestras marcas, sino también reafirmar los vínculos con nuestra cadena de valor.

9 | 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 2024 y el 31 de diciembre de 2024 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	6, 7, 8, 9	
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	8	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	14, 88, 89	
	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	6, 8, 9, 67	
	2-7 Empleados	26, 27, 28	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	21	
	Gobernanza		
	2-9 Estructura de Gobernanza y composición	19, 20, 21	
	2-10 Nominación y Selección del máximo organo de gobierno	21	
	2-11 Presidente del órgano maximo de gobierno	21	
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	19, 20	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	19, 20	
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	88. El Directorio participa activamente del proceso de recolección de información, presentación y validación del contenido de este documento.	



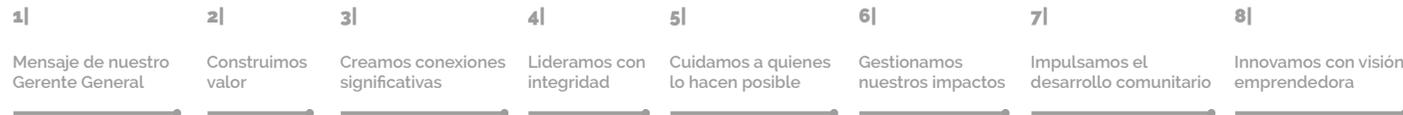
Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Motivo de omisión
	2-15 Conflictos de intereses	22, 23	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	19	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		La información requerida se omite por razones de confidencialidad, a fin de resguardar información 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 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	43	
	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.



Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Motivo de omisión
	Estrategia, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4	
	2-23 Compromisos y políticas	13, 14, 15, 16, 22, 23	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	16, 21, 22, 23	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	13, 14, 15	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	16	
	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	16	
	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	17. El 61% de los colaboradores están afiliados al convenio de la Unión de Trabajadores del Calzado de la República Argentina. El 31% restante se encuadra en la modalidad fuera de convenio colectivo, de acuerdo a la legislación vigente.	
GRI 3: Temas Materiales 2021			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	16, 17	
	3-2 Lista de temas materiales	17	
Aspectos Económicos			
	3-3 Gestión de temas materiales	19 a 24	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido		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
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No se presentaron casos.	La información se limita al cumplimiento de la legislación local vigente, basada en el Sistema Integrado Previsional Argentino (Ley 26.425).
	201-4 Asistencia financiera recibida del 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.
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados		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. Se referencian iniciativas relacionadas.
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos		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.
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	67	



Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Motivo de omisión
Ética y anticorrupción			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	19 a 23	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se presentaron casos.	
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 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	50 a 57	
GR 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
	301-2 Insumos reciclados utilizados	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	55. 56	
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	56	
	302-3 Intensidad energética		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
	302-4 Reducción del consumo energético	55	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	55, 56, 57	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	57	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	No generamos impactos significativos.	
	303-3 Extracción de agua	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
	303-4 Vertido de agua	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
	303-5 Consumo de agua	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
GRI 304: Biodiversidad 2016	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	51. No generamos impactos significativos.	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Ninguna de nuestras actividades se desarrolla en áreas protegidas.	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	No generamos impactos significativos.	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	56	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	56	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	56	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	56	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	57	
	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.	



Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Motivo de omisión
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	52, 53, 54	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	52, 53, 54	
	306-3 Residuos generados	52	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	53, 54	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	53	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	52. No identificamos impactos ambientales negativos.	
Aspectos sociales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	11 a 48, 59 a 65.	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	29, 30	
	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	44. El 100% de los empleados que gozaron de un permiso parental retornaron a su puesto de trabajo.	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	32	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	39, 40, 41, 42	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	41, 44	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	40	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	33, 41	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	39, 41, 42	
	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	39, 40, 41, 42	



Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Motivo de omisión
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	30, 40, 41, 42	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	42	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		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.
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	33	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	34, 35, 36	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	37	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	27	
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	No existen desigualdades en el salario de hombres y mujeres.	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	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	No se presentaron casos.	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se presentaron casos.	



Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Motivo de omisión
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	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	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se presentaron casos.	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	59 a 65	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	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	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.	
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	68. 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	69	
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No se presentaron casos.	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	69	
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	75. No se presentaron casos.	
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	75. 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	75. 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 2024 de Maincal S.A. está disponible 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: /Funcional

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

