



Reporte de Sustentabilidad 2023





Carta del
Gerente
General 03

Somos
Maincal 04

Creamos
valor 10

Desarrollo
humano
interno 15

Medio
ambiente 33

Comunidad 42

Gestión
innovadora 52

Información
adicional 64

Índice

Carta del Gerente General



Tengo el agrado de compartirles nuestro primer **Reporte de Sustentabilidad**, un documento que representa el compromiso que asumimos de manera continua todas las personas que somos parte de **Maincal** y que nos enorgullece porque refleja los esfuerzos trazados sobre un profundo pacto de responsabilidad para con el desarrollo sostenible del entorno en el que operamos.

El propósito de presentar este informe es brindar una **visión transparente de nuestras acciones en materia de sustentabilidad** y de las metas y objetivos que nos

planteamos en nuestro trabajo diario. Pero también, es esencial dar a conocer las estrategias que creemos son las más adecuadas para abordarlos, en un contexto global en el que **los desafíos ambientales, sociales, económicos y culturales son cada vez más apremiantes** y demandan nuestra entera disposición para trabajar en ellos.

Nuestra compañía nació en Argentina hace más de 60 años y viene marcando una trayectoria indiscutible en el **liderazgo del mercado de la fabricación de calzado de seguridad**, con una decidida orientación a **crear valor económico sustentable y sostenible**, una premisa que perseguimos diariamente y que conecta nuestra aspiración a reducir nuestra huella ecológica, con el fomento de prácticas laborales justas y la promoción de la responsabilidad corporativa.

Vivimos en un mundo que enfrenta diariamente el cambio climático y que sufre los embates de la escasez de recursos naturales a causa de la sobreexplotación.

Que de manera incesante ve en riesgo a sus ecosistemas y en el que muchas personas padecen inequidad y discriminación. Sabemos también que uno de los grandes desafíos a nivel mundial es modificar la forma en la que producimos y consumimos, **adoptando modelos más sostenibles** que minimicen los impactos ambientales y promuevan la equidad social. Al mismo tiempo, construir instituciones más eficaces y transparentes es una necesidad impostergable.

Es por esto que nuestra estrategia de sustentabilidad se basa en pilares fundamentales que guían todas nuestras decisiones y que contemplan el **uso eficiente de los recursos**, la construcción de una cultura organizacional signada por el **respeto a los Derechos Humanos**, la **gestión positiva de nuestros impactos comunitarios** y el **fomento al crecimiento económico sostenible**. En **Maincal** sabemos que la mejor respuesta ante este tipo de problemáticas es estar a la altura de las circunstancias y trabajar por ello.

Por último, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a todos nuestros equipos por la dedicación indeclinable y el compromiso que asumen en este camino hacia un futuro más sustentable. Son grandes los desafíos que tenemos por delante, pero aún mayor es el valor de los vínculos humanos que compartimos todas las personas que formamos parte de esta compañía.

[Los invito a conocer nuestro reporte.](#)

Diego Strafaccio

Gerente General



Somos Maincal





Presentación

Maincal S.A. es una empresa líder en la **fabricación de calzado de seguridad** en Argentina. Fundada en 1960 en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, la empresa ha transitado un camino de **crecimiento** constante enfocado en la fabricación de calzado para uso profesional, logrando hoy una **posición de prestigio en el sector, apostando permanentemente por la calidad, la investigación, la tecnología y la innovación.**

A través de sus marcas Funcional (1960) y Voran (2013) provee a las principales industrias del país en sectores clave.



Además, cuenta con una amplia oferta comercial mediante una **red de alcance nacional** conformada por ferreterías industriales, distribuidores de elementos de protección personal y minoristas.

Con una visión audaz y una actitud resiliente, **Maincal** ha puesto en marcha un **plan de expansión**, llegando a mercados internacionales.

Todos los productos son fabricados bajo los más altos estándares de calidad de la **Norma IRAM 3610** y cuentan con el sello de certificación que establece los requisitos esenciales que deben cumplir los elementos de protección personal, otorgado por el Estado argentino. Por su parte, los **productos que se exportan** a Estados Unidos cuentan con la certificación que garantiza el cumplimiento de los requisitos que debe tener el calzado de seguridad en este país.

Maincal cree firmemente en la **profesionalización** de todas sus áreas y promueve una **cultura orientada a la calidad, servicio y satisfacción del cliente.** La experiencia y el proceso de mejora continua en el que la empresa está inmersa le ha permitido volcar todo su conocimiento a la **calidad de los productos.**

Centro productivo

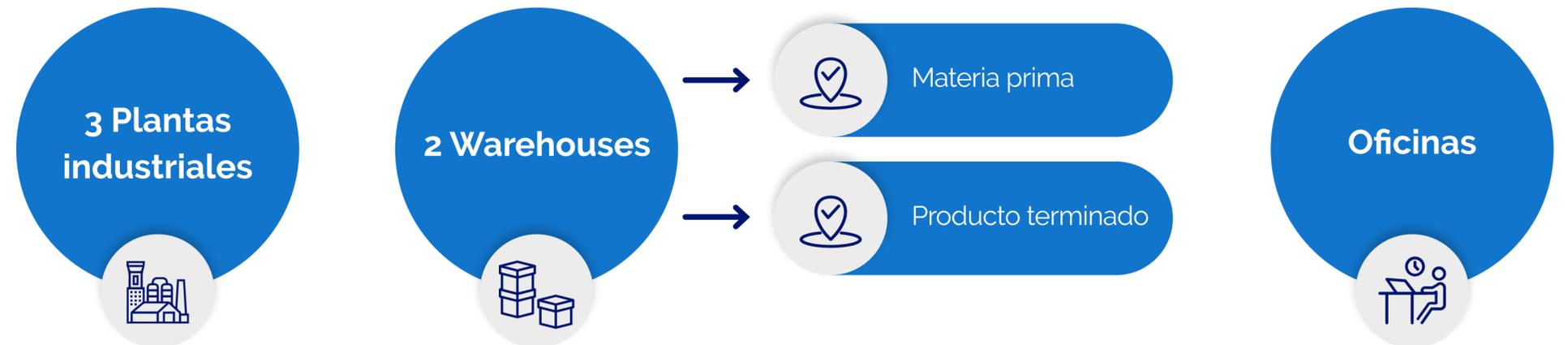
En el año 2015 la empresa relocalizó sus unidades productivas en una nueva planta industrial, ubicada en el **Parque Industrial Metropolitano de Pérez, Santa Fe**. Esta ciudad forma parte del aglomerado urbano del Gran Rosario, un importante centro industrial, comercial y financiero, ubicado a orillas del río Paraná, a 300km de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Esta reubicación le permitió **centralizar las diferentes áreas de la compañía en un mismo lugar físico**, lo cual impactó en una mejora operativa.



Las instalaciones, de más de **18.000 m²** cuentan con tecnología de punta a nivel mundial.

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



Crecimiento sostenido

Maincal sentó las bases de su historia como una empresa familiar. Actualmente se encuentra dirigida por la tercera generación, que con una visión de vanguardia fue artífice del crecimiento exponencial que tuvo la compañía durante los últimos 15 años, fortaleciendo la cultura transmitida por sus fundadores.

Una fuerte disciplina operativa y financiera, una sólida estructura de capital, un talentoso **equipo de profesionales** y el entendimiento profundo de las necesidades del mercado le permiten adaptarse rápidamente a los cambios de contexto, apostando a la innovación para consolidar su posición.



Nuestro primer Reporte de Sustentabilidad

Este Reporte de Sustentabilidad fue elaborado utilizando como referencia los **Estándares GRI 2021** (Global Reporting Initiative) y evidencia nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Así, nos permite rendir cuentas de nuestra gestión entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, para dar **información transparente y visibilizar las buenas prácticas** sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental, a todos los grupos de interés.

Asimismo, abarcamos otras temáticas que consideramos relevantes y claves para trabajar en nuestro compromiso con la sustentabilidad.



Estrategia de Sustentabilidad

Nos encontramos ante un cambio progresivo en la economía de las organizaciones, marcado por el creciente interés de clientes, proveedores, inversores y otros grupos de interés en la rendición de cuentas sobre sus políticas de sostenibilidad y desempeño ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).

En **Maincal** abordamos la sustentabilidad desde un enfoque integral que permite gestionar los riesgos y maximizar las oportunidades que emergen de la actividad de la empresa y del vínculo con nuestros grupos de interés, con el objetivo de **generar valor económico, social y ambiental en el largo plazo**.

Nuestra estrategia de sustentabilidad se alinea con los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas**.

Es por esto que, durante este último año trabajamos internamente en este sentido para alcanzar el objetivo ESG asumiendo compromisos de acuerdo a cuatro pilares:

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.



Confiamos en que el trabajo sostenido en estos **cuatro pilares** nos permitirá alcanzar grandes metas. Nuestro compromiso con la gestión sustentable 2024 se basa en implementar prácticas empresariales que promuevan un **equilibrio armonioso de los aspectos sociales, económicos y ambientales**, contribuyendo positivamente al entorno en el que operamos.

Para cumplir con este ambicioso propósito, nos proponemos:



Medio Ambiente

1

*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.*

Impulsar un modelo de **gestión de residuos** respetuoso con el entorno, para contribuir significativamente a combatir el cambio climático y reducir su impacto en nuestros ecosistemas.

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



Desarrollo Humano Interno

2

*Construir una **cultura** organizacional que impulse el respeto por los DDHH, la diversidad e 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.*

Promover el **desarrollo** de nuestros equipos y de las personas que los conforman, priorizando las oportunidades de crecimiento y movilidad interna y brindando herramientas para potenciar su perfil profesional.

Continuar propiciando la **inclusión** de las mujeres y diversidades en entornos industriales fuertemente masculinizados, fomentando una cultura de valor que respete a las personas sin distinciones.



Comunidad

3

*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.*

Incrementar las acciones con **instituciones educativas, culturales y deportivas**, para seguir transmitiendo la importancia de la educación como medio de realización personal.



Emprendimiento

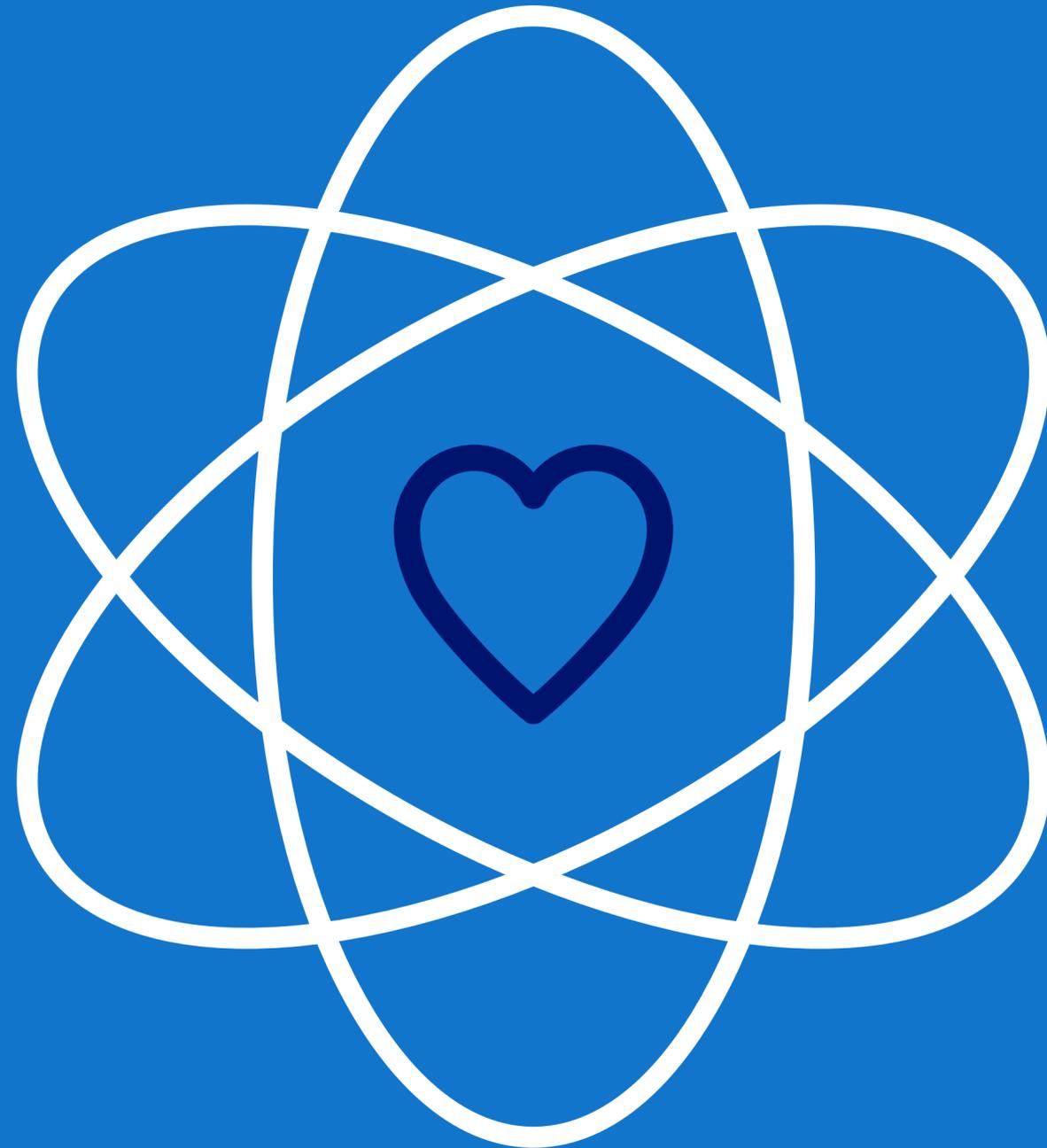
4

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

Impulsar el desarrollo de nuestras comunidades, promoviendo la **colaboración** y el espíritu emprendedor, al mismo tiempo que aseguramos una cadena de valor responsable, enfocada en la calidad laboral y el cumplimiento de estándares ambientales y sociales.



Creamos valor



Gobierno Corporativo

Somos una **empresa familiar de capitales 100% argentinos**, con más de 60 años de historia. Para **Maincal**, es esencial un modelo de **Gobierno Corporativo** que garantice el cumplimiento del plan estratégico orientado a la mejora continua y que represente los valores sobre los que se sostiene la **cultura de la compañía**.

El último año incorporamos el **rol de Gerente General** con el propósito de continuar fortaleciendo nuestra estructura organizacional, y con una fuerte apuesta a consolidar nuestro compromiso de **ética y transparencia** que profundice el crecimiento de la compañía.

Este rol dentro de la organización es ocupado por una persona que no pertenece a la familia fundadora. Esta decisión estratégica se fundamenta en la búsqueda de una **gestión imparcial y objetiva**, que permita un enfoque profesional y desinteresado en la toma de decisiones cruciales para el **crecimiento y la sostenibilidad del negocio**. De este modo, se promueve la adopción de mejores prácticas de gestión, la diversificación de perspectivas y la reducción de posibles conflictos de interés, lo que contribuye a una dirección más eficiente y equitativa de la empresa.

Director Titular y Presidente

- Aldo López

Director Titular y Vicepresidente

- Javier López Calí

Directores Titulares

- Hernán López Calí
- Pablo López Calí
- Diego López Calí

Gerente General

- Diego Strafaccio

Además, nuestra estructura cuenta con **ocho gerencias**:

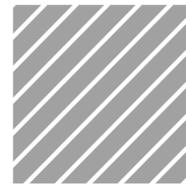
- Gerencia de Administración y Finanzas
- Gerencia de Desarrollo Comercial
- Gerencia de Innovación e Ingeniería
- Gerencia de Producción
- Gerencia de Recursos Humanos
- Gerencia de Sistemas
- Gerencia de Supply Chain
- Gerencia de Ventas



Empresa familiar de capitales **100% argentinos**



Maincal



Materialidad

Desarrollamos un **trabajo integral** para diagnosticar nuestro estado actual en relación a los **temas materiales**, es decir, aquellos que impactan en nuestra organización y en nuestros grupos de interés, permitiéndonos gestionar de manera ordenada y responder a sus expectativas.

Proceso de Creación de la Matriz de Materialidad

El proceso que hemos llevado a cabo se enfocó en identificar y priorizar los aspectos más relevantes para nuestra organización y nuestros grupos de interés. Este proceso se desarrolló a través de varias etapas clave:

1 Encuestas:



Se realizaron encuestas internas para recabar opiniones y percepciones de nuestros colaboradores sobre diversos aspectos de sostenibilidad (basada en los Estándares GRI). Este **feedback** es crucial para entender las preocupaciones y prioridades desde dentro de la organización. Se recabaron 117 respuestas.

2 Análisis Comparativo:



Se realizó un análisis comparativo con otras compañías de interés en nuestra industria. Este benchmarking nos permitió identificar prácticas destacadas y **áreas de mejora**, ayudándonos a alinear nuestros objetivos con los estándares del sector.

3 Evaluación de Documentación:



Revisamos exhaustivamente nuestra **documentación**, incluyendo políticas, reportes y procedimientos, para asegurar que todos los aspectos relevantes fueran considerados en el proceso de materialidad.

4 Resultado de auditorías ESG:

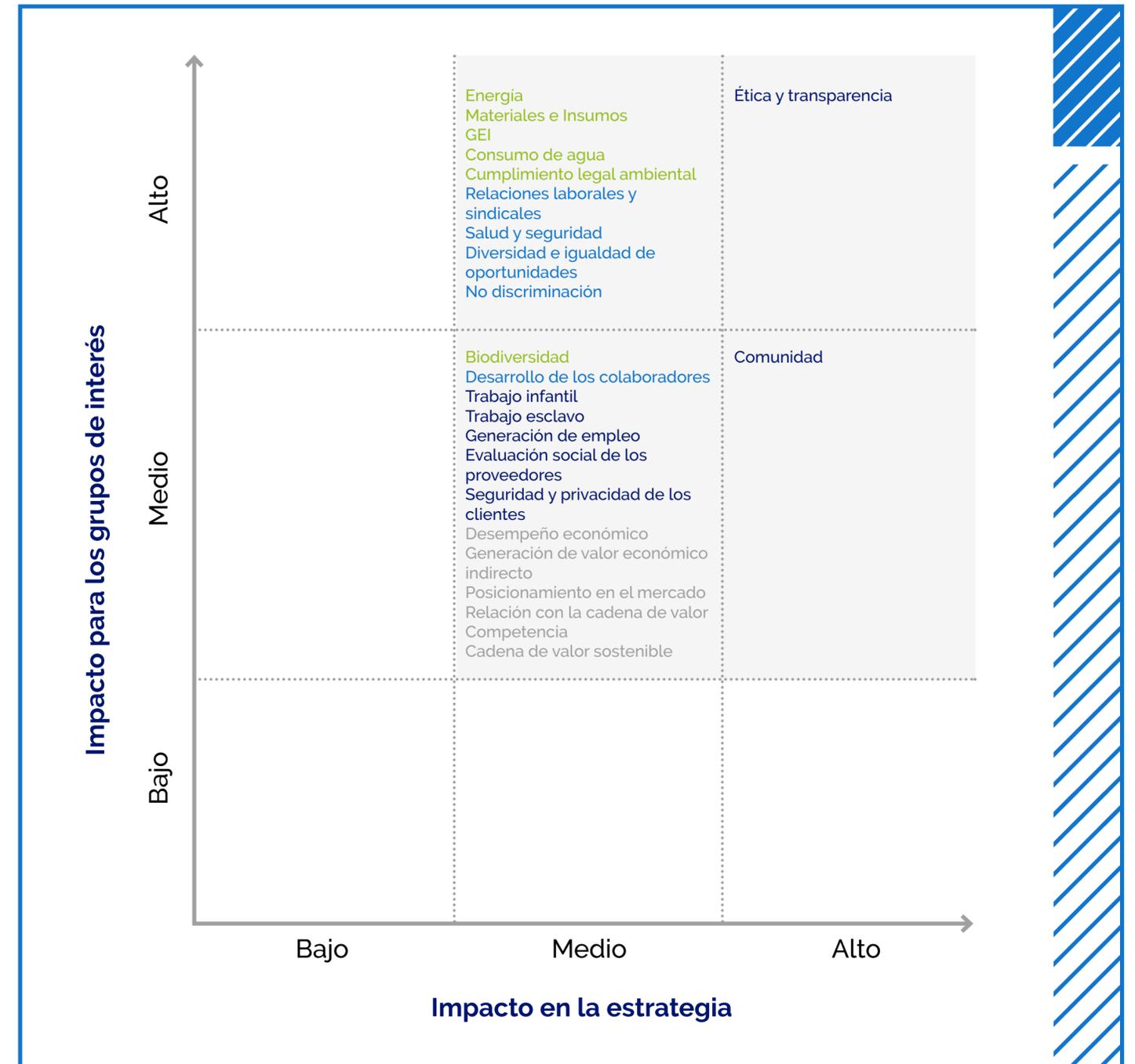


Utilizamos los resultados de las **auditorías** de nuestros clientes como una referencia externa para validar y complementar nuestro análisis interno. Esta información proporcionó una perspectiva adicional y valiosa sobre nuestro desempeño en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

Su validación estuvo a cargo de la Gerencia General y los miembros del Directorio.

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, **estructuramos nuestra materialidad** en ejes relacionados a nuestra Estrategia de Sustentabilidad, que componen la línea de base para abordar los temas ESG. Para cada una de las temáticas, además, se presentan subtópicos materiales y sus indicadores asociados:

 Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gases de efecto invernadero ■ Consumo energético ■ Cumplimiento regulatorio
 Desarrollo Humano Interno	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relaciones laborales y sindicales ■ Empleo y desarrollo profesional ■ Diversidad e igualdad ■ Bienestar laboral ■ Salud y seguridad ■ Derechos Humanos
 Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuidado de la seguridad y salud de nuestros clientes ■ Desarrollo de alianzas con impacto positivo
 Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollo sustentable de la cadena de valor y acompañamiento a clientes



Grupos de Interés

Reconocemos la importancia de establecer y mantener relaciones sólidas con nuestros grupos de interés, con quienes nos comprometemos a sostener una **comunicación abierta, transparente y bidireccional** ya que creemos que es fundamental para construir relaciones duraderas basadas en la **confianza y el compromiso mutuo**.

Consideramos prioritario comunicarnos con nuestros grupos de interés porque entendemos que sus necesidades, expectativas y preocupaciones influyen en nuestras operaciones y en el impacto que generamos en la sociedad y en el medio ambiente. La **escucha activa** nos permite **adaptar nuestras estrategias, políticas y prácticas empresariales** para satisfacer mejor sus necesidades y contribuir positivamente al desarrollo sostenible, identificando **áreas de mejora y oportunidades para innovar y crecer**.



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.

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.

Gobierno, entidades regulatorias y sociedad

Relación con el gobierno 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.

Accionistas

Reuniones de seguimiento de gestión. Reuniones de Gobierno Corporativo. Encuesta de materialidad.

Sindicato

Reuniones de seguimiento. Sitio web. Redes sociales. Comité de Higiene y Seguridad.

Proveedores

Auditorías y controles. Evaluación de proveedores. Sitio web. Redes sociales.

Comunidad

Apoyo a instituciones educativas y culturales. Programas de voluntariados. Reuniones con organismos de ESG.

Prensa y medios de comunicación

Sitio web. Gacetillas de prensa. Redes sociales. Participación en notas e informes especiales.



Desarrollo humano interno



Composición de nuestros equipos de trabajo

El **valor diferencial** de nuestra compañía **son las personas** que forman parte de ella y, en ese sentido, apostar al **desarrollo** de cada una es una guía ineludible en la construcción de cada estrategia corporativa. Entendemos que es esencial achicar las brechas que profundizan la desigualdad por múltiples causales, para permitir que todos y todas potencien su talento sin limitaciones.



+500 personas forman parte del #EquipoMaincal

El crecimiento sostenido que está atravesando la compañía desde hace varios años representa el enorme desafío de **ampliar los equipos** con nuevos talentos que aporten a la construcción de nuestra historia. Esto se ve reflejado en el incremento de la nómina, que año a año va evolucionando de manera positiva:



Entre 2018 y 2023 la nómina tuvo un crecimiento del **204%**

Respetar y fomentar **la singularidad y el potencial de cada persona**, ofreciendo **igualdad de oportunidades** con el objetivo de crear lugares de trabajo donde todos se sientan incluidos y valorados es nuestra principal motivación. Apostamos por el talento priorizando las habilidades de las personas de acuerdo con los requerimientos buscados por sobre cualquier otra cosa. Para todos nuestros equipos, la **reducción de las inequidades por motivos de género** es un desafío que asumimos cada día a través de múltiples abordajes.

La escasa participación de la mujer en la industria es identificada por nuestra compañía como una oportunidad, y es por ello que asumimos el compromiso de continuar propiciando la **inclusión de la mujer** en entornos industriales fuertemente masculinizados y de seguir trabajando para participar a todos los géneros. En relación con esto, podemos afirmar que en los últimos años nuestra dotación de mujeres se incrementó notablemente:



Mujeres en dotación



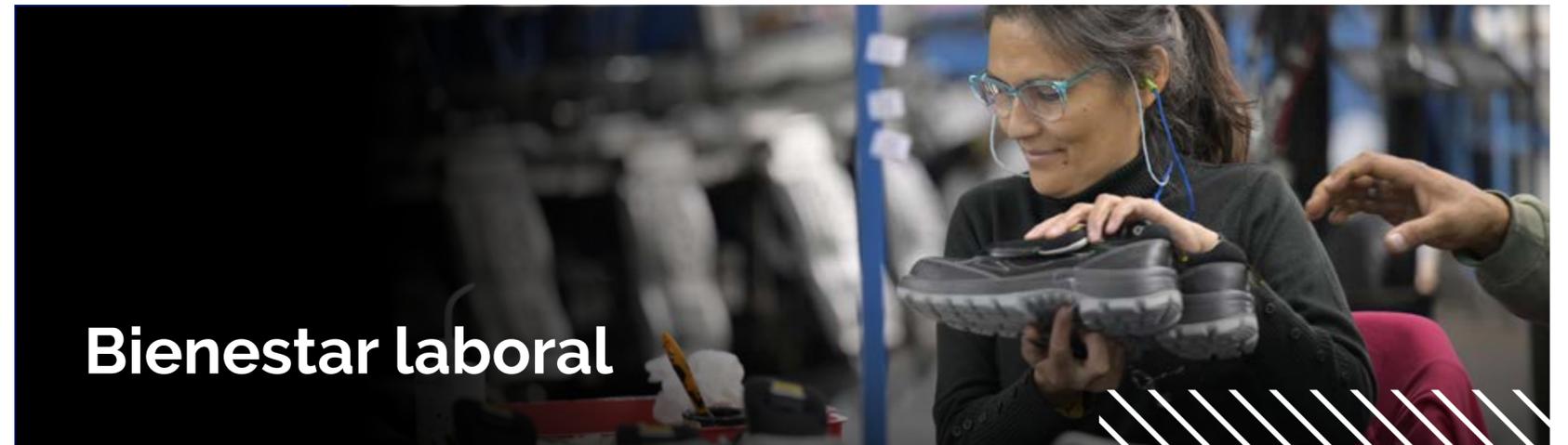
Estos logros nos motivan a asumir nuevos compromisos, como por ejemplo profundizar las políticas y las acciones para incrementar su participación alcanzando el próximo año porcentajes mayores en la nómina y sostener la curva de crecimiento año tras año.

Durante los últimos años y gracias a la alianza con diferentes actores públicos y privados de nuestra comunidad se incorporaron a nuestra planta productiva personas provenientes de contextos vulnerables, como por ejemplo situaciones de violencia de género o de consumos problemáticos.

Para ello, implementamos dos acciones clave trabajando en conjunto con las organizaciones Cuatro Vientos y Gestiones Solidarias:

- Llevamos adelante un Taller de Empleos y Valores en el barrio Cabin 9 en Pérez, para brindar herramientas a un grupo de personas que de esta manera incrementaron sus posibilidades de empleabilidad.

Por otro lado, nuestros líderes del área de Producción realizaron un taller de sensibilización que les permitió adquirir herramientas para acompañar la inclusión de estas personas y su integración a los equipos de trabajo.



Bienestar laboral

El **compromiso de nuestro personal** es el eje fundamental para alcanzar productos de calidad enfocados en todos nuestros públicos. Bajo esa premisa, desarrollamos nuestra **propuesta de valor destinada a potenciar la experiencia** de todos nuestros colaboradores y a mejorar el vínculo entre cada uno de ellos y la compañía.

Contamos con una **política de remuneraciones** que establece las mismas de acuerdo con el tipo de puesto, las tareas a realizar y el perfil de cada colaborador o colaboradora.

Sabemos que la **brecha salarial por motivos de género** es una problemática vigente y preocupante, por eso desplegamos múltiples acciones para que en **Maincal** no exista ningún tipo de discriminación en este sentido.

El **personal dentro de convenio** se encuentra enmarcado en la Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina (UTICRA), lo que implica que su remuneración se ajusta de acuerdo a los incrementos definidos por el gremio. El mismo establece diversas categorías a las cuales se puede acceder en base a los conocimientos adquiridos y la antigüedad.



Dentro del **plan de carrera de Producción, Maincal** añade un nivel denominado Auxiliar al que pueden acceder algunas personas con la categoría más alta y cuyos líderes hayan identificado por su talento y desempeño, luego de pasar por una evaluación que determina su idoneidad para desarrollarse en el rol. El objetivo del mismo es aprender tareas de gestión y administrativas apuntando al desarrollo de su perfil profesional.

Esta evaluación consta de tres etapas:

- **Actividades grupales:** a través de diversas técnicas, como por ejemplo LEGO® Serious Play®, se evalúa la comunicación efectiva y resolución de problemas en equipo.
- **Actividad individual:** con una entrevista dirigida a conocer en profundidad a la persona y sus expectativas.
- **Feedback:** para transmitir junto al líder los resultados del proceso, brindándole a la persona evaluada herramientas para continuar potenciando sus fortalezas y desarrollando nuevas habilidades y competencias.



Por otra parte, **el personal fuera de convenio** que se incorpora con una carrera incipiente tiene la posibilidad de sumarse en posiciones junior y acceder a un plan para desarrollarse, permitiéndole aumentar su seniority a medida que adquiere nuevos conocimientos. Dicho plan está pensado para que cada colaborador pueda ir asumiendo nuevas tareas y sentirse desafiado en el transcurso de su paso por la compañía.

Las bandas salariales acompañan estas acciones, a la vez que contamos con el soporte de consultoras de primera línea para monitorear índices que nos permiten seguir el mercado laboral y las variables que pueden modificar las condiciones generales de contratación, para ofrecer una **propuesta de valor que siempre esté a la vanguardia.**

También, trabajamos en una serie de acciones que tienen en cuenta las expectativas, deseos y necesidades de todas las personas, sin distinción de categoría y antigüedad laboral. Es por esto que ofrecemos una **propuesta de beneficios** clave para el equilibrio entre la vida laboral y personal y para **maximizar el bienestar de nuestros colaboradores en sus espacios de trabajo:**

HOGAR Y FAMILIA



- Obsequio por nacimiento de hijos e hijas con un ajuar para transitar los primeros meses de vida.
- Licencia extendida y *Softlanding* de Maternidad para acompañar a las madres en este gran momento.
- Kit escolar a la medida de cada niño y niña de la familia **Maincal**.
- Caja navideña con una amplia variedad de productos para que todos nuestros colaboradores celebren en familia.

*Este programa de Beneficios propone una política diferencial orientada a brindar una **protección eficaz de la maternidad** en todas sus etapas.*

*Para que ninguna persona tenga que optar entre maternar y desarrollarse profesionalmente, luego de los 90 días de licencia remunerada que establece la Ley de Contrato de Trabajo, se le otorga un **mes adicional de licencia paga** y se le facilita una **reincorporación gradual a las tareas**, para que pueda acompañar al bebé en su primer año de vida.*

VIDA EN LA OFICINA



- Máquina expendedora y de café para que estar en la oficina sea siempre un buen plan.
- Kit de bienvenida para empleados con las herramientas y útiles necesarios para sentirse a gusto desde el primer día.

SALUD



- Medicina prepaga porque la salud de nuestros colaboradores es nuestra prioridad.
- Vacunación antigripal para promover el cuidado colectivo durante el invierno y vacunación antitetánica.
- Servicio de Educación Física para prevenir lesiones y Kinesiología en planta.





En las **fechas especiales** buscamos que detrás de cada obsequio o celebración haya **mensajes claros orientados a nuestro propósito**. De esta manera, se destacan tres acciones importantes de los últimos años:

En el **Día de la Mujer** contribuimos con la Fundación FORMAR, una asociación sin fines de lucro que funciona como **punto entre emprendedores** que se encuentran excluidos del ámbito laboral y clientes particulares o empresas. Mediante la fundación adquirimos obsequios para nuestras colaboradoras creados a base de productos naturales y orgánicos.

En el **Día de las Infancias**, todos los hijos e hijas de nuestros colaboradores de entre 4 y 12 años **recibieron un kit de elementos para crear su propia huerta**, para promover desde la más temprana edad el respeto y el cuidado del medio ambiente y de la naturaleza.

En el **Día del Voluntariado**, a quienes participaron de diferentes propuestas de este tipo a lo largo del 2023, se les entregó un kit con latas de Huerta en Casa, propuesta de un emprendimiento local para **promover el cultivo de alimentos**.



Además, durante el último año se realizaron eventos dentro y fuera del espacio laboral para **fortalecer las relaciones entre las personas y fomentar la integración** entre las diferentes áreas y equipos.

Enmarcados en la celebración de diferentes fechas especiales como el Día de la Amistad, el Día del Trabajador y la Trabajadora del Calzado, el Día de la Primavera y la despedida del 2023, estos espacios de ocio tuvieron el objetivo de agasajar al personal y generar un momento de **encuentro, vinculación y disfrute** para todos.



Por otro lado, y persiguiendo el interés de que **todos los colaboradores se desarrollen dentro de un ambiente sano**, que los desafíe profesionalmente y

potencie la relación empresa-persona y entre las personas, consideramos que el primer paso para potenciar el bienestar es **escuchar a la gente**.

En el marco del camino de **evolución y profesionalización** que está recorriendo la compañía realizamos por segunda vez una **encuesta de clima**, con el objetivo de escuchar cómo viven y sienten las personas su trabajo y su día a día.

Creemos que es fundamental **la participación de todos para co-construir** la compañía que queremos y hacer de **Maincal** un gran lugar para trabajar que promueva una **cultura del diálogo y de mejora continua**.

Con el objetivo de resguardar la confidencialidad de la información decidimos realizar la encuesta con una organización externa. En **gestión de la cultura y clima laboral** *Great Place To Work* es referente a nivel mundial, y confiamos en su expertise para llevarla adelante. Asimismo, buscamos garantizar que la encuesta fuera simple y accesible para todo el público objetivo y consideramos que la plataforma ofrecida por GPTW, orientada a la experiencia del usuario, se adapta a ello.



En 2023, el **porcentaje de participación se incrementó** notoriamente. La encuesta llegó a más de 400 personas y fue respondida por el **90%**.



Los resultados obtenidos son clave para seguir trabajando en mejorar la experiencia de las personas que forman parte de nuestro equipo y nos enorgullece saber que **más del 70% de las personas asegura que:**

- **Se las trata con equidad y justicia** independientemente de su edad, género, raza u orientación sexual y que pueden mostrarse tal cual son.
- Nuestros espacios de trabajo son **seguros**, garantizan un **buen entorno laboral** y que cuentan con los recursos que necesitan para sentirse cómodas.
- **Están orgullosas** de lo que logramos, de cómo contribuimos a la comunidad y de trabajar en esta compañía.

Respecto al 2022, se incrementó en un 8% el porcentaje de personas que creen que **Maincal** es un **gran lugar para trabajar**.

Para el 2024 nos proponemos trabajar aún más en el bienestar y la integración de todos nuestros colaboradores. Queremos **profundizar la propuesta de valor de la compañía**, para que todas las personas se sientan a gusto siendo parte de ella. Buscamos seguir construyendo **espacios de trabajo dinámicos, amenos y confortables**, implementando múltiples estrategias que faciliten la adaptación al cambio. También queremos seguir trabajando para **potenciar los liderazgos y la comunicación de los equipos**, ya que las **relaciones humanas** constituyen uno de los grandes valores de **Maincal**.

Desafíos y oportunidades para el desarrollo

Para poder brindar **productos de calidad** y satisfacer las necesidades de todos los eslabones de nuestra cadena de valor, debemos hacer foco en el compromiso de nuestro personal, buscando atraer y desarrollar al mejor capital humano, ofreciendo empleos de calidad e igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres.

52 personas tuvieron movimiento de puesto:



Con el objetivo de promover la prosperidad de las personas y establecer y sostener vínculos de **confianza**, asumimos el compromiso de impulsar el desarrollo de nuestros equipos y las personas que los conforman, priorizando las **oportunidades de crecimiento y movilidad interna**, apoyando dicha iniciativa con actividades que le brinden a los colaboradores herramientas para potenciar su perfil profesional.



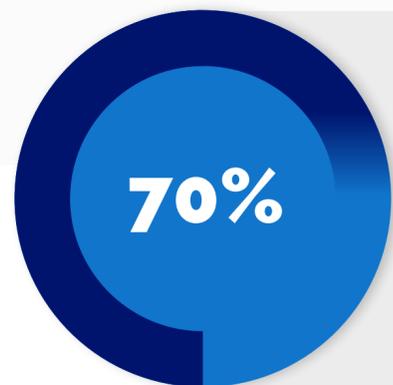
Comunicar para transformar

Durante el 2022 trabajamos en el fortalecimiento de una **comunicación interna clara, transparente y responsable** con el propósito de mejorar la colaboración entre las personas y entre los equipos, impulsar nuestra cultura organizacional, fomentar un **ambiente de trabajo positivo** y transmitir los objetivos, logros y expectativas de la compañía.

En esta línea, implementamos el newsletter mensual **“Modo Maincal: Noticias que pisan fuerte”**, una herramienta de comunicación clave para mantener a los colaboradores informados sobre las últimas noticias, actualizaciones y eventos.

Además, esta acción tiende a potenciar el **vínculo** entre los colaboradores **reconociendo** y destacando logros y metas alcanzadas, promover un entendimiento compartido de la dirección estratégica de la compañía para contribuir a la **cohesión del equipo e impulsar una cultura corporativa sólida y dinámica**.

En 2023 realizamos por primera vez una **Encuesta sobre la Comunicación Interna** para evaluar las apreciaciones de los colaboradores sobre la gestión de este proceso. Los resultados arrojaron información significativa para identificar áreas de mejora, fortalecer la cultura organizacional y fomentar el compromiso y la participación de los empleados en los procesos de comunicación.



de los colaboradores leen el newsletter.



De los encuestados cree que la comunicación interna tiene un valor alto o muy alto para su trabajo diario. Este porcentaje es aún mayor en personas de más de 40 años.



Cree que la comunicación interna es clara, coherente, de lenguaje entendible, presentada en forma atractiva y cuenta con un alto nivel de credibilidad.



Cree que la comunicación interna le permite conocer las novedades de la empresa e información útil para el día a día.



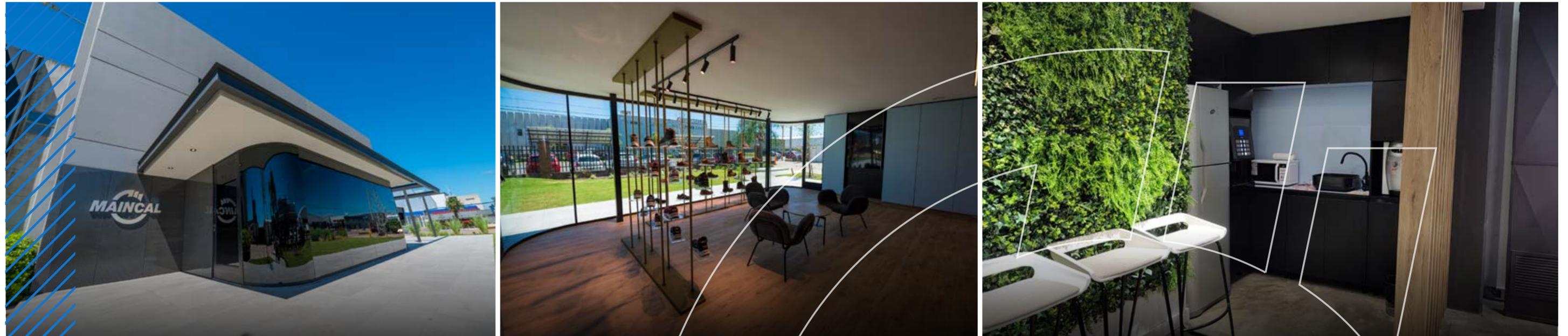
MOD TRANSFORMER

Estamos convencidos de que **Maincal** continúa creciendo y conservando la innovación como emblema gracias a las personas que forman parte. Personas que, con inquietudes, entusiasmo y motivación, están convencidas de que lo que se hace bien se puede hacer aún mejor.

“**Modo Transformer**” es un proyecto que nació en 2022 con el objetivo de cambiar la forma de trabajar, para el que se convocó a todo el personal a ser protagonistas de la **transformación cultural** y a trabajar en equipo con buenas **conversaciones para generar acuerdos** operativos.

Inicialmente se detectaron problemáticas crónicas en diferentes **procesos de la organización** y se definieron grupos integrados por personas de diferentes áreas de la compañía, vinculadas directamente al problema o no. Cada uno de estos equipos definió su plan de acción y KPIs de medición para reportar resultados.





Formas y Espacios de Trabajo

En 2022 se lanzó nuestra **Política de Formas y Espacios de Trabajo**, una estrategia global integrada que permitió organizar los esquemas de presencialidad de acuerdo a las necesidades e implementar diversas estrategias tendientes a la mejora de la experiencia de los colaboradores.

La clave para el éxito de la implementación de esta política fue el **trabajo en equipo**, ya que el proceso de construcción implicó la colaboración de personas provenientes de diversas áreas de nuestra compañía en mesas de trabajo integradas, que se convirtieron en un espacio donde las ideas convergieron y se transformaron en acciones concretas. La diversidad de vivencias y deseos de personas con diferentes perfiles profesionales fue un verdadero activo para el proyecto, ya que no solo enriqueció el proceso creativo, sino que también ofreció perspectivas únicas sobre los desafíos que enfrentamos al momento de definir nuestra **metodología de trabajo**.

El beneficio clave de este modo de construir nuestras Formas y Espacios de Trabajo y su Política como documento fundante fue que permitió una sinergia clave en los equipos, lo que se tradujo en un proyecto final completo, efectivo y que tiene impacto positivo duradero.



Entornos de trabajo libres de violencias

Apostamos a que la **perspectiva de género** se imprima en cada proceso que llevamos adelante, por eso accionamos tomándola como un **lineamiento transversal** en todas nuestras decisiones.

Para contribuir con esto, en 2023 nos sumamos a la campaña **#AbrazandoEquidad**, una consigna global que persigue el objetivo de demostrar que la igualdad de oportunidades no es suficiente en una sociedad en la que todas las personas parten de diferentes lugares, sino que la clave es la equidad para crear un mundo verdaderamente inclusivo.

Implementamos diferentes acciones destinadas a visibilizar el trabajo que se hace en **Maincal** para equiparar derechos frente a las problemáticas más comunes que sufren las mujeres de Argentina. Entre ellas, una campaña de comunicación interna en la

que se transmitieron datos y cifras relacionadas al **acceso a la educación, al desempleo y brecha de género y a las violencias** a las que las mujeres están expuestas, que se complementaron con información sobre las medidas que se toman en la compañía para combatir estas inequidades.

Luego de que algunos líderes de nuestro equipo participaran de la capacitación de la **Ley Micaela** en 2021, decidimos asumir el compromiso de que todo el personal de **Maincal** esté capacitado en temáticas de género y violencia de género, con el objetivo de construir espacios de trabajo más equitativos y seguros. De este modo, en 2023 se completó la capacitación a todo el personal y nos planteamos nuevos desafíos para que **la agenda de género sea una promesa continua**.



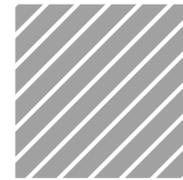
308

personas se capacitaron en Género y Diversidad.

Capacitación

La formación de nuestros colaboradores es el eje fundamental para alcanzar los principales objetivos de la compañía y es lo que nos permite innovar y estar a la vanguardia. En 2023:

- **6100** horas de formación, un **12%** más respecto al año anterior.
- **+600** horas fueron dedicadas a proporcionar las habilidades técnicas necesarias para la adaptabilidad de los colaboradores a las nuevas tecnologías, creando entornos de trabajo colaborativos, seguros y dinámicos que nos permiten estar a la vanguardia en un mundo digitalmente conectado y competitivo.
- **291** personas recibieron capacitaciones en materia de Higiene y Seguridad y **282** en Salud, lo que evidencia nuestro compromiso con la creación de una cultura organizacional orientada a estas temáticas.



Salud y seguridad ocupacional

Asumimos la seguridad de nuestros colaboradores como un valor primordial, es por esto que **nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional está certificado bajo Norma ISO 45001.**

Centramos nuestros esfuerzos en implementar, mantener y mejorar el **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional** con el objetivo de eliminar y reducir los riesgos operacionales. También promovemos la toma de conciencia, para que, en cada puesto, tanto operativo como administrativo se asuman cuestiones de higiene y seguridad como un valor ineludible.



Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

En **Maincal** deseamos proteger la salud y la seguridad de nuestros colaboradores y la de terceros que realizan actividades dentro de nuestra compañía. Es por ello que nos comprometemos a:

- Cumplir con la **legislación vigente** en materia seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar un sistema que permita **identificar los peligros** existentes y potenciales en la organización y en sus actividades, así mismo tratar de eliminar, o reducir los niveles de riesgos operacionales.
- Implementar un programa de **formación permanente** para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Proporcionar **condiciones de trabajo seguras** y saludables para la prevención de lesiones y cuidado de la salud de los trabajadores.
- Asegurar el cumplimiento de la política mediante un **programa de control y auditoría**.
- Promover la **toma de conciencia**, para que, en cada puesto, tanto operativo como administrativo se asuman cuestiones de seguridad y salud en el trabajo como un valor, y a su vez fomentar la participación y consulta de los trabajadores y/o sus representantes en las cuestiones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo.
- La alta dirección se compromete en **asignar recursos y esfuerzos** en pos de la mejora continua en su sistema de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir accidentes y posibles enfermedades en la salud de todos los trabajadores.



Esto nos ha permitido lograr un alto desempeño en materia de seguridad, disminuyendo significativamente los riesgos operacionales e indicadores de siniestralidad. Estamos enfocados en la disminución de los indicadores de incidencia AT/EP de SRT. En 2022 acondicionamos determinados puestos de trabajo para reducir el riesgo, en el marco de los programas de **Gestión de Riesgos del Trabajo y de Ergonomía**, lo que nos permitió en 2023 bajar un punto porcentual la incidencia de accidentes.



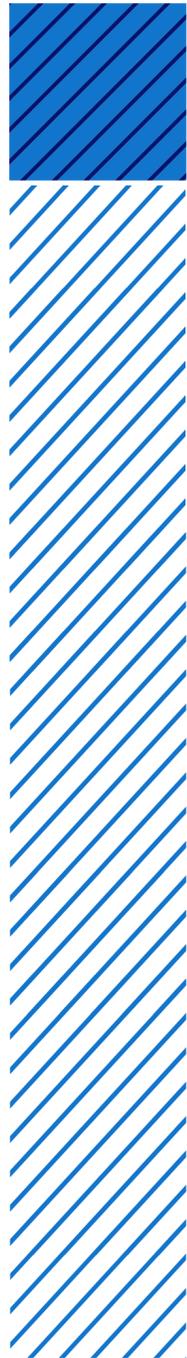


Siguiendo la determinación de poner a las **personas en el centro**, ofrecemos dentro de nuestras instalaciones un **servicio de salud** compuesto por médicos, enfermeros, kinesiólogos, profesores de educación física y especialistas en ergonomía que garantizan:

- **Atención médica** inmediata en caso de lesiones, enfermedades repentinas o emergencias, lo que minimiza el tiempo de respuesta y proporciona los primeros auxilios adecuados.
- **Prevención y educación** para brindar consejos adecuados sobre prácticas seguras, ergonomía y llevar a cabo exámenes médicos regulares para la detección temprana de posibles enfermedades.
- **Manejo oportuno de lesiones** laborales, ofreciendo un tratamiento y seguimiento personalizado.
- Cumplimiento normativo para asegurar un **espacio de trabajo seguro y saludable**.
- **Promoción de la salud** con acciones de concientización para mejorar el bienestar.

En 2022 **Maincal** obtuvo la certificación con validez nacional de **área cardioasistida** por el Instituto Nacional de Arritmias (INADEA), y en 2023 fuimos recertificados. Para esto atravesamos un proceso de evaluación y asesoramiento junto al organismo, que implicó la capacitación del personal, la instalación de tres desfibriladores automáticos externos y la señalización correspondiente en distintos puntos estratégicos de la compañía.





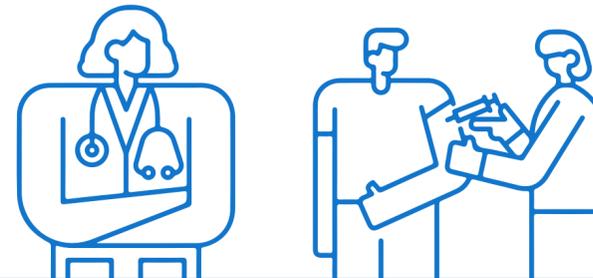
Con el objetivo de promover **hábitos saludables** realizamos las primeras mediciones *INBODY*, que constituyen un método de análisis que tiene en cuenta la composición corporal de manera integral, tomando como indicadores no sólo el peso de la persona sino también la proporción de masa muscular y masa grasa, el nivel de agua en el cuerpo y el Índice de Masa Corporal (IMC), entre otras.

Esta fue la medición elegida que, sumada a la toma de presión arterial y la realización de una encuesta sobre hábitos saludables, nos arrojó resultados representativos sobre la salud de las personas que formamos parte de **Maincal**.

A partir de todas estas acciones, se llevó adelante una campaña de comunicación que tuvo el objetivo de dar a conocer las principales conclusiones que se desprendieron de los resultados, **compartir y promover** hábitos saludables, según las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación.

Además, se diseñó **un Plan Anual de Capacitación en Vida Saludable** que se inició sobre finales del 2023 con encuentros formativos para el personal a cargo de un profesional nutricionista.

Entendemos que la **seguridad en las operaciones** y el **bienestar laboral** son fundamentales en nuestra compañía, y es por ello que llevamos un registro minucioso de los sucesos que pueden afectarlos, lo que nos permite tomar acciones a tiempo entendiendo lo que sucede.



Durante una semana el **77%** de nuestro personal se realizó exámenes clínicos periódicos preventivos con profesionales médicos.

En esta línea, nos enorgullece afirmar que en 2023 el indicador de accidentes en relación a la cantidad de colaboradores disminuyó en un **18,2%** respecto al 2022.

Respuesta ante la emergencia

Por otro lado, durante los últimos años se constituyó la **Brigada de Emergencia**, un grupo de colaboradores con formación específica para actuar en prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Se trata de personas con una actitud proactiva ante la seguridad que se encuentran en diferentes sectores y tienen las funciones de **articular, activar y movilizar los recursos y estructuras necesarias para brindar seguridad a las personas**, brindando soporte a Higiene y Seguridad. En 2023, se definió el procedimiento para la actuación ante emergencias que articula la acción de los equipos de Higiene y Seguridad y Mantenimiento junto a la Brigada de Emergencias, que consta de cinco pasos:

- Notificación de la emergencia**  Los equipos pueden entrar en conocimiento por diferentes medios (a viva voz, teléfono, handys y/o pulsadores de emergencia).
- Reunión**  En el "Punto de Intervención" para luego dirigirse a la emergencia y actuar en conjunto.
- Comprobación**  De que realmente haya una emergencia y no sea una falsa alarma.
- Identificación**  Validar qué tipo de emergencia está ocurriendo, para luego coordinar los recursos necesarios para intervenir.
- Intervención**  Mitigación de la emergencia.

Esta iniciativa es crucial para **dar respuesta rápida, adecuada y efectiva** en situaciones de emergencia, prevenir riesgos y promover la seguridad y evaluar constantemente nuestros procedimientos asociados, apuntando a identificar áreas de mejoras e implementar acciones correctivas para fortalecer nuestro sistema de gestión de la seguridad.

En complemento con esto, decidimos disponibilizar un **canal** a través del cual todo el personal puede **reportar condiciones inseguras** que detecte en sus espacios de trabajo. Mediante el uso de códigos QR situados en diferentes ubicaciones, los colaboradores pueden acceder rápidamente a un formulario para cargar un Informe Preventivo (IP), que es gestionado de manera inmediata por el equipo de Higiene y Seguridad.

+90 IP cargados
por el personal





Medio ambiente





Nuestro sistema productivo sostenible

La **preservación del medio ambiente** es de vital importancia para las futuras generaciones, ya que **garantiza la sostenibilidad de recursos naturales** indispensables para la vida humana y el equilibrio del ecosistema.

Entendemos que debemos continuar **implementando acciones orientadas a mitigar nuestro impacto ambiental** para permitirle a las próximas generaciones disfrutar de un mundo saludable, próspero y habitable. De este objetivo, uno de los principales datos que se desprende es que durante el 2023 no registramos incumplimientos o multas relacionadas, al igual que años anteriores.

Al mismo tiempo, podemos afirmar que ninguna de nuestras actividades se desarrolla en áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, ni tienen impactos significativos en la misma.

Compromiso de Sustentabilidad



En el 2023 decidimos dar un paso más en la construcción de prácticas empresariales responsables y sostenibles consolidando nuestro **"Compromiso de Sustentabilidad"**, una iniciativa motivada por la firme determinación de **centralizar y formalizar los compromisos que estamos llevando adelante en materia de ESG.**

Este documento aborda de manera integral los desafíos y oportunidades relacionados con la **sostenibilidad en todas nuestras operaciones**, para seguir creando valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés. Su fin es establecer un **marco integral que guíe nuestras acciones** hacia la preservación del medio ambiente, el bienestar social y el crecimiento económico sostenible sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras e incluye los siguientes desafíos:

- Establecer relaciones sólidas con nuestros proveedores, asegurándonos que operen bajo condiciones laborales justas y seguras.
- Participar activamente en propuestas comunitarias que fortalezcan los lazos sociales.
- Contribuir al desarrollo profesional y personal de nuestros equipos, a través de la mejora continua de las condiciones laborales.
- Mantener altos estándares en materia de gestión de la calidad, seguridad, salud laboral y medio ambiente.
- Desarrollar y mantener un marco específico que garantice la seguridad y confidencialidad de los datos.
- Mantener una conducta responsable en términos financieros, velando por la integridad de toda la cadena de valor.
- Implementar prácticas sólidas para prevenir y evitar conflictos de interés.
- Salvaguardar la propiedad intelectual.



En línea con esto, estamos trabajando arduamente para **obtener la certificación según la Norma ISO 14001 en Sistemas de Gestión Ambiental**, un reconocimiento que fortalecerá aún más nuestra posición en materia de sustentabilidad y responsabilidad corporativa.





Gestión de residuos y Economía Circular

Estamos convencidos de que los actuales **modelos lineales de consumo**, que se centran en extraer, producir y desechar, ya no son viables. Por esta razón, nos dedicamos a **adoptar un enfoque circular** que respeta el ciclo de vida de los insumos en cada etapa de la cadena de valor. En línea con esto, hemos establecido y ejecutado un **Programa Integral de Gestión de Residuos**, con el objetivo de disminuir la generación de desechos desde su origen, **fomentando prácticas de reciclaje y reutilización**.



Separamos diferencialmente en origen y el mismo es retirado por un operador habilitado para su posterior reciclado. La gestión del retiro y traslado se realiza de acuerdo al Decreto N°2.151/14, de residuo industrial no peligroso.

Durante el 2023 **se reciclaron 3.300m³** proveniente de cajas rotas, cajas no conformes y cajas de insumos, un **41% más que el año anterior**.



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.



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



Por otro lado, desde hace más de cinco años hacemos **donaciones mensuales al Instituto de Detención de Rosario Unidad III** de los excedentes de cuero que, de otro modo, se destinarían a la disposición final. Este material es utilizado por los reclusos que allí se alojan en actividades que buscan potenciar sus capacidades creativas y laborales, contribuyendo a su desarrollo personal y grupal.

Lo que para nosotros representa un residuo es reutilizado con fines nobles, contribuyendo positivamente a nuestra comunidad. Esto nos permite no solo reducir nuestro impacto ambiental, sino también **apoyar el desarrollo de iniciativas creativas y educativas, fomentando una economía circular y solidaria.**



En 2023 se donaron **+3.600 kg** de cuero para su reutilización.



Por último, es importante destacar que, gracias al trabajo de nuestros equipos orientado permanentemente a la sostenibilidad, **no registramos incumplimientos en materia de legislación y normativa ambiental.** Para el próximo período nos comprometemos a profundizar nuestras acciones incrementando el alcance a nuevas instituciones.



Acciones para mitigar el cambio climático

Entendemos que conocer la **Huella de Carbono** nos posibilita **identificar problemáticas y planificar** cómo abordarlas para reducir el impacto. Por ello junto a la **Red Argentina de Municipios frente al Cambio Climático (RAMCC)** realizamos **cuatro mediciones** consecutivas de este indicador, con el propósito de evaluar y controlar la emisión de gases de efecto invernadero que generamos como compañía.



En las cuatro ocasiones **se consideraron emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero (GEI)**, es decir aquellas debidas a la combustión móvil y combustión estacionaria, emisiones indirectas de GEI por el consumo de energía eléctrica y **emisiones indirectas de GEI** causadas por el desplazamiento de nuestros colaboradores a sus lugares de trabajo.

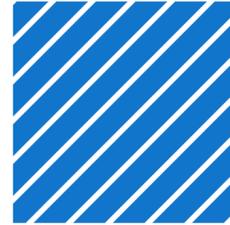
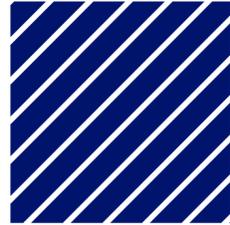
Aun así, en las últimas mediciones incorporamos nuevos elementos al análisis, lo que nos permite **obtener un resultado más real y representativo de nuestro impacto**



ambiental. Esto incluye la evaluación detallada de nuevas fuentes directas e indirectas de emisiones de GEI. Así, podemos identificar de manera más precisa las áreas de mejora y **tomar decisiones informadas para reducirlas.**

Por otra parte, la RAMCC posibilitó la instalación de paneles fotovoltaicos en el centro de salud de la ciudad Pérez gracias a la reinversión de los fondos recaudados por la contratación de los servicios de medición de Huella de Carbono, contribuyendo así a la generación de 2 kWp mediante fuentes renovables de energía.

Es importante destacar que nuestro compromiso con la sustentabilidad no termina con la medición de nuestra Huella de Carbono. Nos dedicamos a seguir midiendo nuestras emisiones de manera continua y rigurosa, asegurando que nuestros datos sean precisos y actualizados, lo que nos permite identificar áreas clave para la reducción de emisiones y desarrollar estrategias efectivas de mitigación.



GHG Protocol

En 2022 obtuvimos el **certificado de Sello 1 de ALPA**, un servicio de la RAMCC conformado por un equipo de especialistas en la gestión de Huella de Carbono, por la **medición de las emisiones de GEI para conocer nuestro impacto en el clima y en el ambiente.**

Para tener un diagnóstico cada vez más claro que nos permita implementar acciones en materia de mitigación y compensación. En 2023, decidimos realizar mediciones más precisas, estandarizando el cálculo de las emisiones de alcance 1 y 2 e incorporando otras correspondientes al alcance 3, según la metodología de GHG Protocol y tomando como referencia la Norma ISO 14064-1, que especifica los principios y requisitos para la cuantificación y el informe de emisiones y remociones de GEI a nivel de organización.



Figura 2: Fuentes de emisiones de GEI por alcances. Fuente: GHG Protocol.

→ Emisiones de GEI en 2022: **725,09 tCO₂e**



Categoría 1:

50,46 tCO₂e
Emisiones directas: Combustión móvil (movilidad de vehículos empresariales) y combustión fija (grupo electrógeno)



Categoría 2:

479,27 tCO₂e
Emisiones indirectas: Consumo eléctrico (consumo de energía eléctrica)



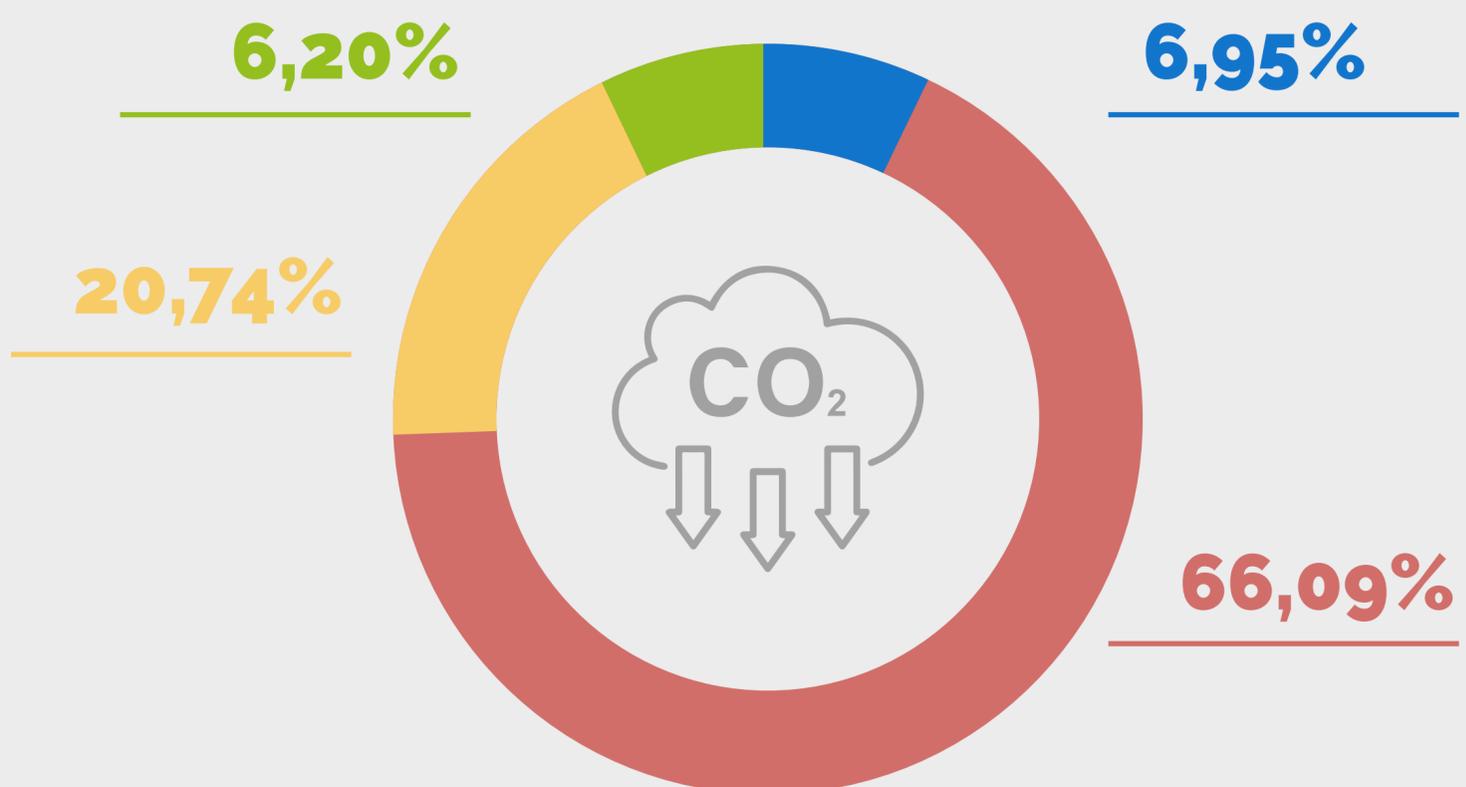
Categoría 3:

150,38 tCO₂e
Emisiones indirectas: Traslado de personal (movilidad de colaboradores)



Categoría 4:

44,98 tCO₂e
Emisiones indirectas: Residuos generados (disposición final)



A lo largo de las diferentes mediciones hemos observado el **impacto significativo que tiene el consumo energético en el porcentaje de emisiones de GEI**, por lo que decidimos implementar acciones concretas.



Uso responsable de la energía

La energía está presente en todas las etapas de producción y comercialización de nuestro producto, por eso creemos que es fundamental basar todas nuestras operaciones en **buenas prácticas energéticas** que apunten a la sostenibilidad, la reducción de consumo y al monitoreo permanente de nuestro desempeño energético.

La **reducción de nuestra huella ambiental** es un compromiso transversal a todos nuestros procesos, por eso en 2022 en una de nuestras líneas de producción se pasó de un modelo híbrido oleo-eléctrico con sistema de calderín a uno puramente eléctrico. Esto produjo una reducción del 75% en la superficie a calentar, disminuyendo así:



Consumo energético: Antes 30.000 Kw/h. Ahora 9.000 Kw/h. (por menor masa y superficie)



Inercia del sistema: Antes 10 horas. Ahora 60 minutos (por menor tiempo de pre-calentamiento)



La pérdida por radiación

Además, eliminamos el consumo de aproximadamente 400lts de aceite por año, lo que también implicó la supresión del funcionamiento de las dos bombas eléctricas, y el metal utilizado (500kg entre cañerías de cobre, calderines de acero y bombas).

Gracias a estos resultados alentadores, nos propusimos replicar el trabajo en 2023 con otra de las líneas. En este caso, los resultados implicaron una **reducción del consumo energético** de 20.000Kw/h, y al mismo tiempo iguales cifras de **reducción de inercia del sistema, y de eliminación de aceite, bombas eléctricas y metal utilizado**. Adicionalmente, la supresión del uso de aceite implicó la reducción de un **90% de insumos textiles**, que antes eran destinados a la limpieza del equipamiento.

Comunidad



Ética y transparencia

Nuestro compromiso con la construcción continua de una **gestión transparente**, basada en el **respeto, la calidad y el servicio**, es esencial para asegurar la **confianza** de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y demás grupos de interés. Esta confianza es hoy una parte clave de nuestro patrimonio y un elemento fundamental de nuestra fuerza.

Para garantizar su cumplimiento, contamos con un **Código de Conducta Empresarial** que contiene varios lineamientos de comportamiento que **guían la labor diaria** de todas las personas que formamos parte de la compañía y fue reformado en 2023 de acuerdo con nuestros avances en materia de género y Medio Ambiente.

Este Código se cimienta en los valores que promovemos internamente:

Respeto profundo por las personas

Sostenemos que todos deben ser tratados con el mismo respeto independientemente de su pertenencia o no a la empresa, su jerarquía, su condición social, etc. No toleramos malos tratos, ofensas, abusos, acosos, ni agresiones de ningún tipo.

Proactividad, innovación y profesionalismo

Valoramos la capacidad de nuestra gente para detectar oportunidades y prevenir problemas. Nuestros colaboradores más proactivos no sólo tienen la habilidad de anticiparse al entorno, sino que a su vez ofrecen alternativas para abordar las distintas situaciones. Además, proceden de manera eficiente y eficaz, utilizando información objetiva y fundamentando sus juicios con criterios susceptibles de ser validados objetivamente.

Calidad y fidelización al cliente

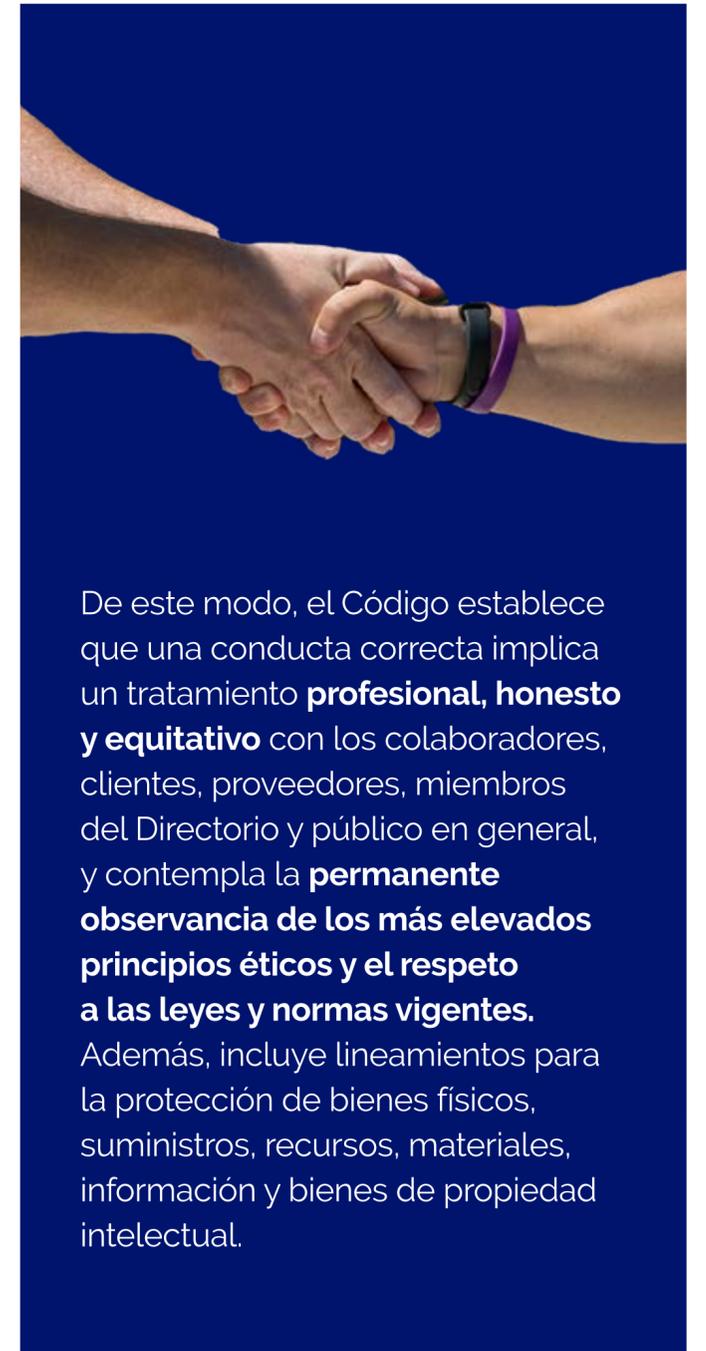
Nos preocupamos por mejorar continuamente tanto en nuestras tareas como en nuestras relaciones, teniendo como objetivo satisfacer las expectativas de nuestros clientes externos e internos.

Compromiso y responsabilidad

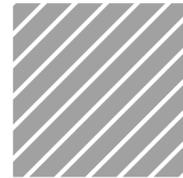
Apreciamos la capacidad de las personas para asumir los objetivos organizacionales como propios, así como el esfuerzo que realizan para alcanzarlos. También valoramos a las personas que se hacen cargo de sus obligaciones y son perseverantes y consecuentes con las mismas.

Equidad, solidaridad y cordialidad

Promovemos la igualdad de oportunidades y de condiciones entre pares, con el objetivo de brindar un trato equitativo. Valoramos también la ayuda mutua para con nuestros colaboradores y nuestra empresa y propiciamos relaciones de cordialidad, con la intención de generar un ambiente de trabajo de amabilidad, franqueza y sinceridad.



De este modo, el Código establece que una conducta correcta implica un tratamiento **profesional, honesto y equitativo** con los colaboradores, clientes, proveedores, miembros del Directorio y público en general, y contempla la **permanente observancia de los más elevados principios éticos y el respeto a las leyes y normas vigentes**. Además, incluye lineamientos para la protección de bienes físicos, suministros, recursos, materiales, información y bienes de propiedad intelectual.



Derechos Humanos

El **respeto por los Derechos Humanos** es una condición fundamental, tanto para el desarrollo de nuestros procesos, como para la relación con nuestros grupos, siendo **responsabilidad de todos los que formamos parte de Maincal** hacerlos cumplir en nuestros espacios de trabajo y en nuestras esferas de influencia.

En este sentido, **adherimos a la Carta Internacional de Derechos Humanos** y los derechos fundamentales establecidos en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Es por esto que mantenemos un firme compromiso con la libertad individual, el respeto de los derechos fundamentales de cada persona y la eliminación de prácticas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la esclavitud contemporánea y la explotación de personas, en cada etapa de nuestra cadena de valor.

En nuestra compañía, los procesos de reclutamiento y promoción se realizan en función de criterios

profesionales basados en la **igualdad de oportunidades** para todas las personas, el mérito, el desempeño y la capacidad de cada colaborador.

Dentro del ámbito laboral, estamos comprometidos con respetar la legislación que prohíbe el trabajo no registrado y **promover el trabajo decente y la empleabilidad**, ofreciendo no sólo oportunidades de capacitación, desarrollo y condiciones adecuadas para el desempeño de las actividades laborales, sino también una **gestión responsable de la calidad de vida** de nuestros colaboradores, priorizando que la misma no se vea afectada por los compromisos laborales.

Desarrollo de las Comunidades

Estamos decididos a **contribuir al desarrollo local** mediante una gestión abierta a la comunidad que busca fortalecer la integración educativa, social y laboral, respondiendo a las necesidades de nuestro entorno mediante la **ejecución de programas educativos propios y la promoción de alianzas estratégicas**.

Nuestras acciones de inversión social tienen como propósito mejorar las capacidades de las personas fomentando su autonomía.

- **+10.000** pares de calzado donados a instituciones de la región.
- Aporte económico a la Fundación Maristas para proyectos socioeducativos.



En julio de 2022 se inició este proyecto innovador junto al Municipio de Pérez, que apuesta a la **formación y la inserción laboral**, promoviendo las capacidades y conocimientos.

Coordinado por las áreas de Capacitación y Atracción de Talentos, y enmarcado en el programa Prácticas Laborales de la provincia de Santa Fe, los objetivos de este programa son **formar personal calificado en la industria del calzado y acompañar a personas de grupos vulnerabilizados** con capacitaciones que brinden herramientas que favorezcan y posibiliten la obtención de un empleo formal.

Teniendo en cuenta que alrededor de **4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en sectores relacionados al cuidado como la salud, la educación y el trabajo doméstico**¹, creemos que el desarrollo de nuestra Escuela de Oficios es una estrategia indispensable para **contribuir a su inserción laboral a la industria manufacturera**.

¹ Según datos del Dossier estadístico de INDEC con motivo del 8M Día Internacional de la Mujer, Marzo 2022. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2022.pdf



En julio del 2023 este proyecto cumplió su primer año de funcionamiento y los resultados de ese período nos llenan de orgullo y motivación para seguir potenciando su crecimiento:

- El taller de Aparado tuvo 66 practicantes, de los cuales un **78% son mujeres**. Del total de practicantes que completaron el curso, 38 se sumaron a **Maincal** como personal efectivo, y **84%** de esas incorporaciones son mujeres.
- Además, se ofreció un **curso de Diseño y Modelaje de Calzado** destinado al personal interno.



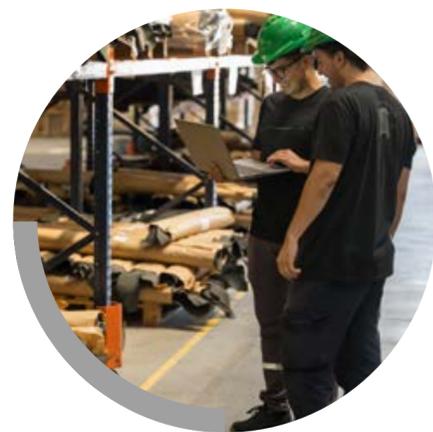
Pasantías y prácticas

Con el propósito de **contribuir positivamente a la educación** proporcionando a los jóvenes estudiantes de nuestra comunidad oportunidades de aprendizaje significativas desplegamos tres acciones fundamentales:

Programa de Pasantías “Dejá tu Huella”

Está destinado a estudiantes universitarios de diversas carreras que buscan su **primera aproximación al mundo laboral**, a través de convenios con cinco universidades públicas y privadas de la región.

Para esto, los líderes de nuestra compañía crean proyectos de acuerdo con las necesidades de su área y designan un tutor que acompañará al pasante en su recorrido.



■ Respecto a la primera edición del Programa, en 2023 se incrementó en un **100%** la cantidad de pasantes incorporados.

Dentro de los seis meses de duración de la pasantía, los y las jóvenes tienen la oportunidad de mantener valiosos encuentros entre sí y junto a diferentes equipos, **capacitarse en múltiples temáticas para profundizar sus competencias y habilidades**, y trabajar en sus proyectos pudiendo presentar las conclusiones al finalizar ante los líderes de las áreas en que se desempeñaron.

Desde su implementación en 2021, el programa experimentó avances significativos año tras año, reflejando nuestro compromiso con la mejora continua y la innovación en la formación de futuros profesionales. En este camino, logramos optimizar los procesos de selección de los pasantes y los asociados a su desarrollo dentro de la compañía, concretando experiencias más ágiles. Al ofrecerles la oportunidad de trabajar resolviendo problemáticas concretas de manera interdisciplinaria, **creamos un ambiente dinámico y enriquecedor tanto para los pasantes como para los equipos de trabajo.**

Además, muchos de los jóvenes que participaron en Déjá tu Huella tuvieron la posibilidad de acceder a **su primer empleo en Maincal**, luego de finalizada la pasantía. Nos enorgullece ver cómo estos talentos emergentes contribuyen de manera determinante a nuestro crecimiento.

Prácticas educativas

Pensadas para acompañar a estudiantes de 5to año del nivel secundario en el discernimiento de su vocación para orientar sus elecciones futuras, en lo referido a continuar estudios superiores y/o ingresar al mercado de trabajo. En el transcurso de la experiencia realizan diferentes actividades en el área de interés de cada uno, conocen en profundidad el proceso productivo y el funcionamiento de la compañía y mantienen enriquecedores encuentros con líderes.



■ El **38%** de quienes participaron como pasantes se sumaron a trabajar a **Maincal** como personal efectivo.

Prácticas profesionalizantes

Abordando las demandas de nuestro entorno a través de la implementación de programas educativos y colaboraciones estratégicas, recibimos a practicantes de escuelas técnico-profesionales que buscan su primer acercamiento al mundo del trabajo, a quienes ofrecemos la oportunidad de adquirir práctica en un entorno laboral real, aplicando los conocimientos teóricos, desarrollando habilidades específicas y ganando experiencia relevante para su futura carrera.



Las ventajas de permanecer en la escuela

Junto a la organización sin fines de lucro **Junior Achievement** y la **Escuela N° 1.209 "Provincia de Chaco" de la ciudad de Pérez**, asumimos el compromiso de transmitir la importancia de la **educación como medio de realización personal**.

Orientados a este objetivo, decidimos acompañar a estudiantes de nivel primario para que indaguen sobre sus intereses, habilidades y valores, en busca de reflexionar sobre la **importancia de la educación** y el

esfuerzo constante para desarrollar el proyecto de vida que comienzan a imaginar. Además, entregamos kits escolares para el inicio del ciclo lectivo.

+150 niñas, niños y adolescentes alcanzados.

12 voluntarios y voluntarias de **Maincal**.

2 años consecutivos siendo reconocidos por **Junior Achievement** por el impacto positivo de la actividad.

- Participamos de las **38° Jornadas Simultáneas de Estudiantes de Ingeniería Industrial** como sponsors, ofreciendo una visita a nuestra planta productiva y con un *stand* en el evento para dar a conocer nuestras búsquedas activas.
- Fuimos parte de la **Feria de Vocaciones** organizada por Randstad y la Municipalidad de Rosario, acercando nuestra propuesta de valor a la comunidad a partir de una experiencia interactiva.

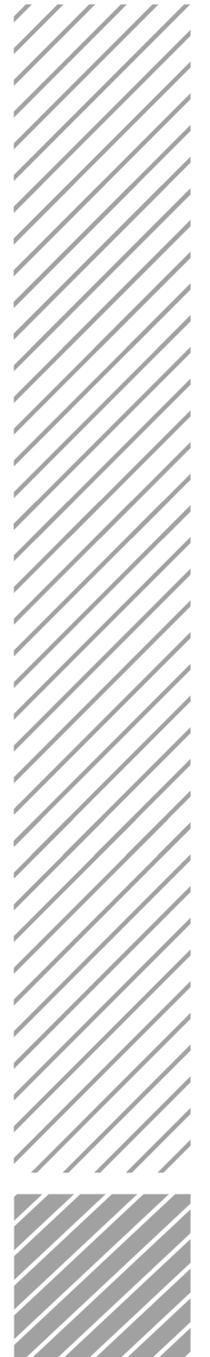


Mes Rosa y Mes Celeste

Año tras año impulsamos y acompañamos diferentes eventos a fin de acercar información a nuestros colaboradores y a la comunidad, concientizar y tener un rol activo en la **lucha contra el cáncer de mama y cáncer de próstata**.

Entre las acciones que llevamos adelante los últimos años se destaca el apoyo a la 5° edición de la Caminata Rosa organizada por la fundación CEMA Syntagma y LALCEC Rosario, de la que fuimos sponsors, y las **campañas informativas** destinadas a nuestros colaboradores.

También, gracias al trabajo conjunto con LALCEC Rosario, ofrecimos a todo el personal una serie de **charlas presenciales y virtuales** durante octubre y noviembre del 2023 sobre cáncer de mama y cáncer de próstata, en las que profesionales de la salud brindaron información **sobre síntomas, tratamientos y la importancia del diagnóstico temprano de estas enfermedades**.





Biblioteca Popular Irulana

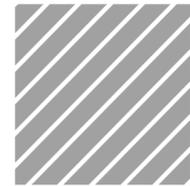
El deseo de marcar una diferencia tangible en la sociedad y de inspirar a otros a unirse a nuestras causas nos impulsa todos los días.

La Biblioteca Popular Irulana, ubicada en el barrio Cabín 9 de Pérez, desempeña un papel crucial al ofrecer una amplia gama de actividades educativas, culturales y recreativas para niños, niñas, adolescentes y adultos de nuestra comunidad. En 2023 sellamos un vínculo clave con esta institución, **comprometiéndonos** con las personas que la sostienen a apoyarla a través de múltiples acciones.

Hasta el momento les fueron entregados más de 300 juguetes, juegos, libros infantiles y peluches, como consecuencia del aporte solidario de nuestros colaboradores que de manera voluntaria realizaron donaciones en el marco del Día de las Infancias y también otros adquiridos por la compañía. Además, a fin de año se les hizo entrega de una gran cantidad de útiles escolares de cara al inicio del ciclo lectivo 2024, para contribuir con el taller de Apoyo Escolar que ofrecen a los niños y niñas del barrio.

Al apoyar a esta institución no solo estamos invirtiendo en el desarrollo intelectual y cultural de las personas en nuestro entorno, sino que también estamos **fortaleciendo los lazos de solidaridad y colaboración dentro de nuestra comunidad**. Creemos firmemente en el poder transformador de la educación y la cultura, y al contribuir con la Biblioteca Popular Irulana estamos ayudando a proporcionar **acceso equitativo a recursos educativos y culturales** para todos, independientemente de su situación económica o social.

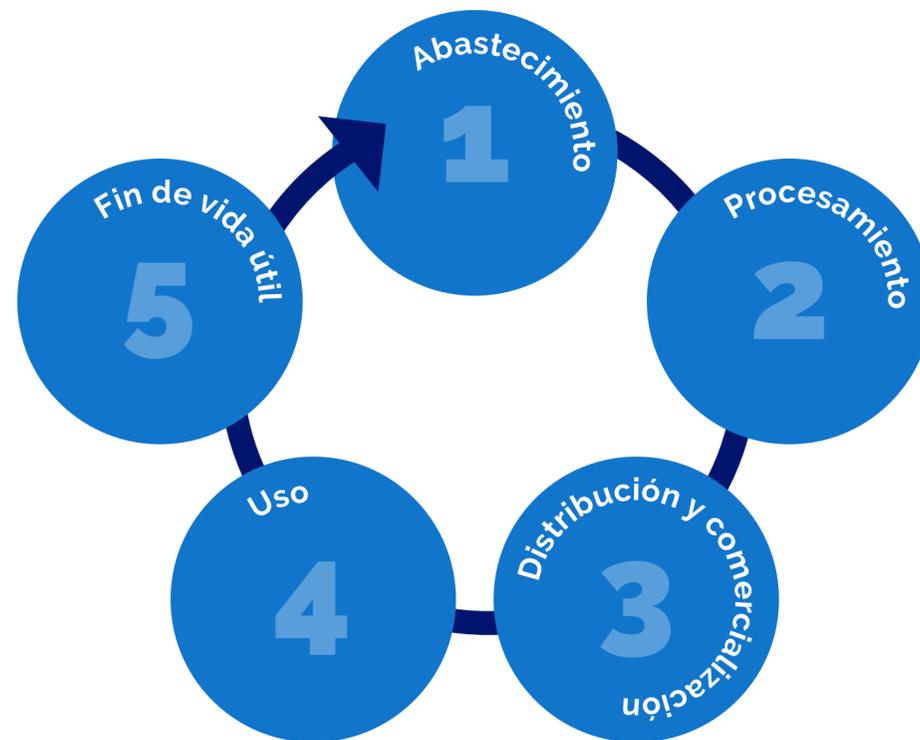




Cadena de Valor

Entendemos que **fortalecer la cadena de valor asociada a la industria del calzado** es un rol trascendental que tenemos como empresa industrial líder del rubro. Es por ello que colaboramos con pequeñas y medianas empresas proveedoras del área productiva, ayudándolas a **profesionalizar sus procesos** de manera tal que les permita ser eficientes y lograr mayor calidad en sus productos. A su vez, colaboramos en la **identificación de oportunidades de negocio** y, en los casos necesarios, con asistencia financiera para el desarrollo de proyectos de mejora.

Consideramos que contar con una cadena de valor **responsable, fortalecida y resiliente** brindará una base sólida para poder contribuir al desarrollo de nuestras comunidades:



Como parte de nuestra adhesión al programa INTI de **Compromiso Social Compartido** para empresas de Indumentaria, sumamos auditorías a los talleres externos de aparado, con el objetivo de velar por:



Condiciones laborales dignas



Cuidado de la seguridad y salud ocupacional



Respeto por el medio ambiente



Impulso del desarrollo humano



Lealtad comercial



Evaluación del compromiso social



Sistema de gestión para sostener el compromiso y promover la mejora

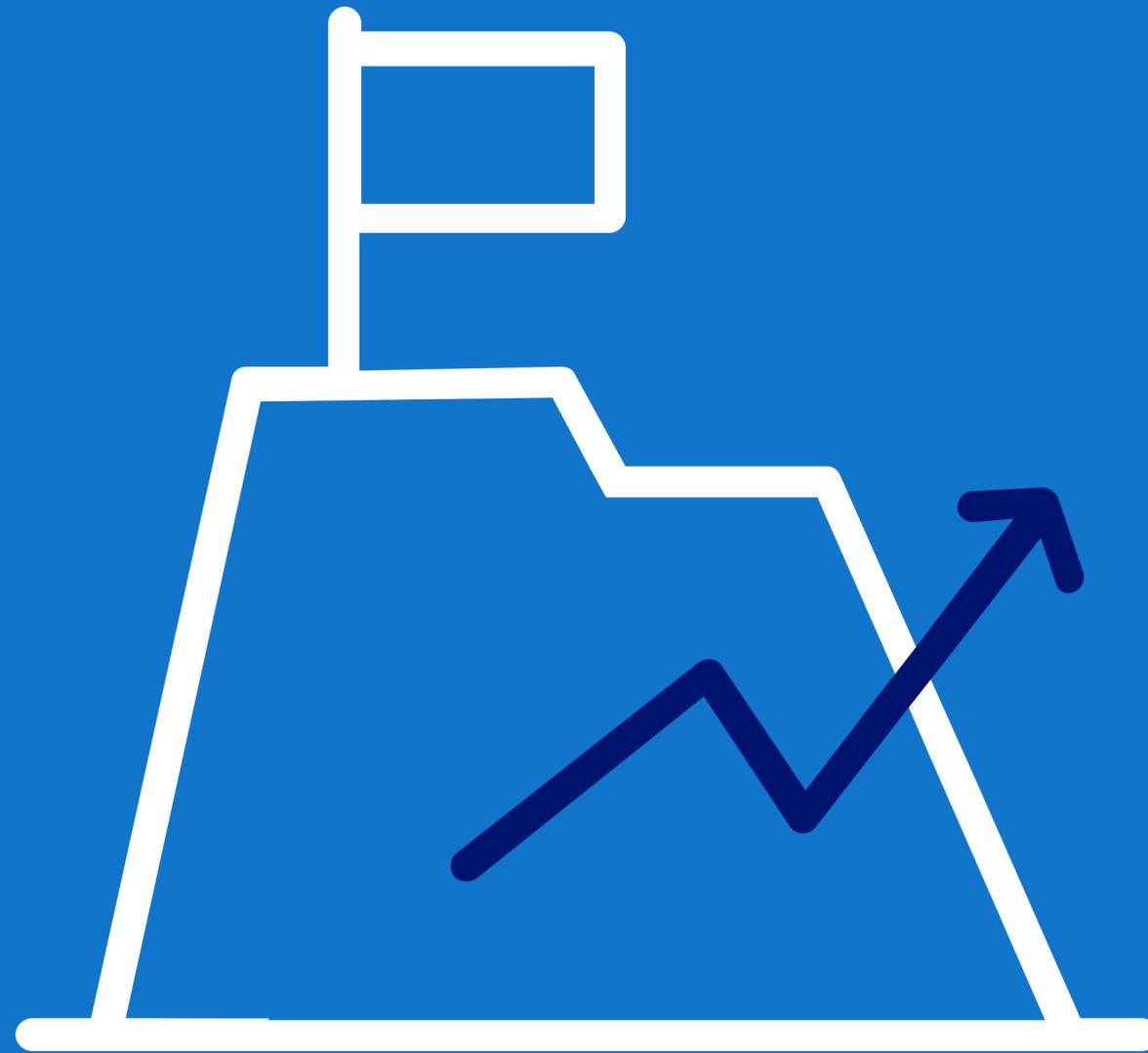


Programa INTI de Compromiso Social Compartido

Adherimos al Programa de Compromiso Social Compartido para empresas de Indumentaria del INTI "Instituto Nacional de Tecnología Industrial". Se trata de una **certificación voluntaria** que acredita el cumplimiento de los requisitos del programa por parte de la empresa y su cadena de proveedores: ausencia de trabajo infantil y trabajo forzado, trabajo registrado y adecuadas condiciones de Seguridad e Higiene. A través de este Programa, el INTI persigue el objetivo de instalar una cultura de competitividad sustentable en la empresa, promover relaciones de trabajo dignas, fomentar una conducta de cuidado y respeto por el medio ambiente y destacar aquellas organizaciones que demuestran una política proactiva y un compromiso de responsabilidad social.



Gestión innovadora



6



Transformación Digital

Estamos inmersos en **un proceso continuo de transformación digital** que nos permite **interconectar todas las áreas** de la compañía, desde el diseño y la producción, hasta la distribución y comercialización de nuestros productos. Incorporamos tecnología de punta para **la automatización del proceso productivo**, obteniendo mayor trazabilidad, agilidad y control sobre los pedidos y productos, gracias a la obtención de **datos en tiempo real** durante todo el proceso.

Además, estamos convencidos de que lograr empresas sin papeles y, por lo tanto, más respetuosas del entorno, es posible con **procesos digitales de gestión documental**. La reducción del uso del papel que lleva la práctica de los medios electrónicos implica una disminución en la explotación y tala de árboles. Así también en las emisiones de CO₂, derivadas de la energía necesaria para convertir la celulosa en papel y de los residuos generados en el proceso, como en el transporte de ese papel, entre otros aspectos.



Tenemos el objetivo de monitorear la reducción de uso de papel en toda la compañía, aunando esfuerzos para lograr **Papel 0.**

De acuerdo con esto, el 2022 fue un año clave para el inicio de nuestro proceso de transformación digital con la implementación de múltiples herramientas que acompañan el crecimiento sostenido.

Lanzamos **Mi Portal Online**, una plataforma para **la gestión digital de la información del personal**. Allí cada colaborador puede acceder a su legajo, visualizar, firmar y descargar sus recibos de sueldo, solicitar licencias y consultar novedades en la cartelera digital.

La plataforma brinda **agilidad y transparencia en los procesos, confidencialidad** en la información entre el colaborador y la compañía, **eficiencia** en la organización y **automatización** de archivos. Pero por sobre todas las cosas, una drástica reducción de uso de papel, debido a la digitalización de todos los documentos de Recursos Humanos, evitando la impresión de recibos de sueldo y demás notificaciones, contribuyendo de manera directa a nuestras metas ambientales. En 2023:

- **+16.000** documentos firmados digitalmente
- **100%** de los documentos de onboarding digitalizados





SAP SuccessFactors

También **implementamos SuccessFactors**, una solución de SAP para la **gestión de la experiencia humana**. Los principales objetivos fueron:

- Integrar los procesos de Recursos Humanos para potenciar la eficiencia operativa.
- Alinear la estrategia de Gestión de Personas con la estrategia a largo plazo de la compañía.
- Organizar los datos de manera sistemática para facilitar la toma de decisiones informadas.
- Unificar y normalizar los procedimientos y procesos, integrando las mejores prácticas de gestión para mejorar la eficacia global.

Persiguiendo estas metas, se implementaron tres módulos:

- **Perfil del Empleado.**
- **Gestión de Desempeño y Objetivos:** Para que cada colaborador visualice sus objetivos individuales y puedan ser monitoreados por sí mismo y por su líder. Permite realizar un seguimiento ágil y dinámico del desempeño y desarrollo de cada persona.
- **Aprendizaje:** Posibilita la creación de una estrategia integral que incluye la administración, desarrollo y entrega de capacitación presencial y en línea.

HUAYRA

El viento de cambio que nos impulsa en este viaje

Y uno de los desafíos más grandes de nuestra historia llegó con **HUAYRA**, el proyecto de implementación de SAP, un **sistema informático integrado de gestión empresarial** diseñado para modelar y gestionar las diferentes áreas de la empresa y la administración de sus recursos.





HUAYRA

HUAYRA fue el nombre del proyecto, que significa el viento que necesitamos para impulsarnos como compañía en este viaje de transformación digital. Fue votado en el evento de lanzamiento por todas las personas que forman parte, y engloba la libertad, la soberanía y la agilidad de contar con un sistema que **nos facilite la administración de la información integrada en un solo ambiente.**

Dentro de las ventajas de la implementación se encuentran, entre otras, la posibilidad de contar con la **información centralizada en un solo sistema** y la escalabilidad que permite incorporar paulatinamente más funcionalidades obteniendo una mirada integral de los procesos.

SAP S/4 HANA es la versión que elegimos porque nos permite crecer sin límites e innovar de cara al futuro, respondiendo a las necesidades de la

compañía con parámetros y buenas prácticas de un sistema de clase mundial, **brindando una mejor experiencia de cliente y expandiéndonos a nuevos mercados internacionales.**

Hacia mediados de 2023 este sistema comenzó a funcionar en nuestra compañía, y para acompañar los primeros días de implementación llevamos adelante una serie de acciones:

- Área recreativa con un espacio lúdico para el esparcimiento de los colaboradores.
- Ambientación de los espacios e identificación de los referentes del proyecto.
- Desayunos, almuerzos y meriendas para compartir estos momentos en equipo.

En todos los pasos de este camino mantuvimos el objetivo de **facilitar y garantizar la implementación exitosa del proceso de transformación cultural** que implica un cambio digital de este nivel, para lo que nos asociamos con líderes en esta materia.

Utilizamos a lo largo de todo el proceso un **enfoque de transformación** basado en la metodología de **Lean Change Management** con el fin de lograr cambios visibles de una forma ágil y asertiva siguiendo la lógica y planificación del proyecto. La importancia de contar con este soporte es poder tener una **visión integral** que permite entender el cambio desde la experiencia de las personas involucradas, utilizando herramientas de gestión que promueven la colaboración, el alineamiento organizacional y la mejora continua.

Sumado a esto, desplegamos múltiples acciones orientadas a **construir una comunicación interna clara, transparente y constante** para que todo el personal esté en conocimiento de los avances del proyecto. Esto redujo significativamente la resistencia al cambio propia de cualquier proceso de transformación de esta envergadura, ya que **achicó brechas de información, inspiró confianza y motivación y fomentó un sentido de pertenencia** crucial hacia las metas de la compañía.

Este contexto de profunda transformación digital nos llevó también a tomar medidas en materia de **ciberseguridad**. La adopción de nuevas tecnologías y plataformas digitales y el incremento de usuarios operando, de acuerdo con el crecimiento propio de la empresa, conlleva un aumento en la exposición a posibles amenazas cibernéticas, por lo que **garantizar la seguridad de nuestra infraestructura digital**, de los datos sensibles de la empresa y de nuestros clientes se convierte en una prioridad absoluta.

De esta manera se avanzó durante el 2023 en la **capacitación a usuarios sobre ciberseguridad**, en la implementación de un sistema de detección de vulnerabilidades y gestión de incidentes, en la renovación del equipamiento e instalación de un sistema de protección de datos para dispositivos móviles con geolocalización, en la realización de pruebas de **penetration test** para mejorar la seguridad de las aplicaciones y servicios expuestos a internet y en la modernización de la infraestructura de red, entre otras.

100%

del personal recibió al menos una capacitación en informática

La puesta en marcha de estas acciones nos ayuda a **mitigar los riesgos y a proteger nuestra empresa** contra posibles ciberataques. Así no solo estamos protegiendo la integridad y confidencialidad de la información, sino también salvaguardando la reputación y la confianza de nuestros clientes y socios comerciales en un entorno digital en constante evolución.

Para el próximo año nos comprometemos a seguir capacitando a los usuarios finales de manera continua e implementar nuevas medidas para la prevención y abordaje de incidentes.



I+D

El área de Investigación y Desarrollo trabaja permanentemente en la incorporación de nuevas tecnologías y en el desarrollo de productos diferenciadores para los distintos mercados. Contamos con un **laboratorio propio**, con personal altamente capacitado y equipamiento de vanguardia. Allí, se ensayan diariamente y de manera rigurosa las materias primas y los productos terminados según las exigencias de la norma IRAM 3610, asegurando el control de la calidad en cada etapa del proceso productivo.

Este reconocimiento no solo valida la calidad y la excelencia del diseño de nuestros productos, sino que también nos posiciona como **líderes en innovación y creatividad** en el mercado. Además, nos proporciona una ventaja competitiva al diferenciar nuestros productos, atrayendo la atención de los consumidores que valoran el diseño y la calidad. Al recibir este Sello reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia y la satisfacción del cliente, fortaleciendo así nuestra reputación y posicionamiento en la industria del calzado de seguridad.



En 2023 recibimos con mucho orgullo la distinción **Sello de Buen Diseño argentino** por nuestros productos **Bolt y Shelter de la Línea Funcional Michelin**, otorgado por la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo.



Política de Calidad

En **Maincal** nos ocupamos continuamente de mejorar tanto en nuestras tareas como en nuestras relaciones, con el propósito de:



Maximizar la satisfacción de nuestros clientes.



Mejorar la efectividad de nuestros procesos claves.



Generar una cultura organizacional orientada a la calidad.



Garantizar la conformidad de nuestros productos con el marco legal que los regula.



Comprometernos permanentemente a cumplir con los requisitos aplicables.

Es por esto que los últimos años trabajamos para obtener diferentes **certificaciones** que nos diferencian y nos potencian, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables a la comercialización de Elementos de Protección Personal:



Resolución 896/99

Establece los requisitos esenciales de seguridad que deben cumplir los Elementos de Protección Personal que se comercialicen en nuestro país, y la obligatoriedad del uso del Sello "S" como requisito esencial de los Elementos de Protección Personal.



Norma IRAM 3610

Especifica los **requisitos y métodos de ensayos para los calzados de seguridad**. La misma comprende un total de 42 tipos de ensayos diferentes, de tipo estructural, materiales, alturas mínimas, entre otros. Los ensayos contemplan desde impacto y la compresión en la zona de los dedos, como ensayos de resistencia mecánica en cueros, forros, plantillas, lengüetas, suelas, entre otras.



Norma IRAM 9001

Estamos orgullosos de haber alcanzado en 2021 la **recertificación** de nuestro **Sistema de Gestión de la Calidad**. Esto marca el proceso de crecimiento que atravesó toda la organización durante estos años, plasmándose en los logros obtenidos, el afianzamiento de una cultura de calidad y la obtención de procesos más eficaces y eficientes que fueron así percibidos por nuestros clientes, permitiéndonos caminar hacia la superación continua.



Norma IRAM 45001

En un contexto donde los consumidores y las partes interesadas valoran cada vez más las prácticas empresariales éticas y sostenibles, contar con esta certificación refleja el posicionamiento de la compañía para con el **bienestar y la seguridad de nuestra fuerza laboral**. Nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional está certificado bajo Norma ISO 45001:2018 y recertificado en 2023.

A los mismos fines, contamos con una Política de Salud y Seguridad en el Trabajo en la que plasmamos nuestro compromiso con la legislación vigente, y con la identificación y abordaje de los peligros existentes y potenciales en nuestras actividades operativas. Su cumplimiento está garantizado mediante un riguroso **programa de control y auditoría**.

Estas herramientas son fundamentales para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, lo que representa un indicador claro del trabajo hecho en pos de la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros grupos de interés.



Certificado de Acreditación SATRA

En 2022 nuestro laboratorio obtuvo la acreditación que destaca el cumplimiento del programa SATRA mediante una auditoría basada en la Norma ISO 17.025 de requisitos generales para la competencia de laboratorios de ensayo y calibración. Esta acreditación implicó la **evaluación del sistema de gestión establecido y las aptitudes técnicas de los colaboradores de las áreas relacionadas para llevar a cabo ensayos de impacto** según Norma IRAM 3610, IRAM 3643 y ASTM F2413 de Estados Unidos garantizando que nuestro laboratorio se encuentre funcionando en el nivel más alto de cumplimiento.

Formulario C

El Formulario C de la Dirección de Lealtad Comercial, dependiente del Ministerio de Producción de la Nación, certifica el **permiso de comercialización de Elementos de Protección Personal**, acompañado por los correspondientes certificados de MARCA o LOTE.



Certificado de conformidad (COC) ASMT 2413-18 y ASTM F3445-21

El certificado de conformidad es emitido por un laboratorio externo que **prueba el cumplimiento de los productos con las normas ASTM F 2413-18 y ASTM F3445-21**, con base en las pautas para la emisión del COC. En esta ocasión, el COC fue emitido por PTL (Precision Testing Laboratories).





Alianzas estratégicas



BASF – 2020

Junto a BASF lanzamos Voran SportSafe, alianza que significó un salto cualitativo que contribuyó directamente a la expansión hacia mercados internacionales.



MICHELIN – 2022

La línea "Funcional Soles by Michelin" es el fruto de esta alianza que representa innovación y seguridad, bajo el cumplimiento de altos estándares de calidad.



GORE – 2023

Gracias a esto sumamos tecnología Gore-tex a dos de nuestros calzados, garantizando impermeabilidad, transpirabilidad y aislación térmica.





Comercialización

Durante el 2023 nuestra estrategia de comercialización demostró un sólido desempeño, al igual que la aceptación de nuestros productos en el mercado. Además, expandimos nuestra presencia en nuevos mercados fortaleciendo las relaciones con clientes existentes, consolidando así nuestra posición como líderes en el sector.



El **packaging** de todos nuestros productos incluye un **flyer con recomendaciones** para el almacenamiento, la conservación y la entrega del calzado junto a las instrucciones de uso, limpieza, higiene y mantenimiento. Asimismo, informamos a nuestros consumidores sobre las **propiedades dieléctrica, antiestática o conductiva del calzado**, según lo indicado en la norma IRAM 3610.



No registramos incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y/o incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing.



Contamos con una amplia **red de distribuidores.**



Participamos en ferias, exposiciones y eventos clave.



La satisfacción de nuestros clientes es un aspecto fundamental para continuar creciendo como compañía. En 2023 llevamos adelante por primera vez nuestro **Open House**, evento en el que abrimos las puertas de nuestra planta industrial e hicimos una visita guiada a los principales distribuidores.

Por otro lado, con el objetivo de fortalecer el **plan estratégico de internacionalización de Voran** y favorecer el posicionamiento de nuestra marca, pusimos online nuestra web con nuevas funcionalidades, secciones e información y participamos de las ferias más importantes de Estados Unidos.





Información adicional



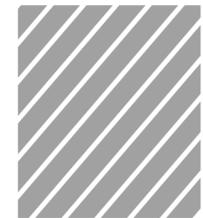


Tabla de contenidos

Maincal S.A. presentó la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 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 / Omisión
Contenidos generales		
GRI 2 Contenidos Generales	2-1 Detalles organizacionales	5, 6
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	5
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	7, 78
	2-4 Reexpresión de la información	No existe reexpresión de la información.
	2-5 Verificación Externa	Sin verificación.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5, 6, 50
	2-7 Empleados	16

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Contenidos generales		
GRI 2 Contenidos Generales	2-8 Trabajadores que no son empleados	11
	2-9 Estructura de Gobernanza y composición	11
	2-10 Nominación y Selección del máximo órgano de gobierno	11
	2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno	11
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	11
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	78
	2-15 Conflictos de intereses	11, 35
	2-19 Políticas de remuneraciones	17
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	17
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3, 8, 9
	2-23 Compromisos y políticas	3, 9
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	3, 9
	2-27 Conformidad con leyes y regulaciones normativas	44, 59, 60
	2-28 Afiliación a asociaciones	14

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Contenidos generales		
GRI 2 Contenidos Generales	2-29 Enfoque del compromiso de los grupos de interés	14
	2-30 Convenios de negociación colectiva	17
Temas materiales		
GRI 3 Temas materiales	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	12
	3-2 Lista de temas materiales"	13
Aspectos Económicos		
Presencia en el mercado		
	3-3 Gestión de temas materiales	11
GRI 202 Presencia en el mercado 2016	202-2 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local donde opera la organización	11. El 100% de los altos ejecutivos provienen de la comunidad local.
Impactos económicos indirectos		
	3-3 Gestión de temas materiales	Por confidencialidad de la organización no se expresan montos de inversión. Sí se referencian impactos e iniciativas relacionadas.

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Impactos económicos indirectos		
GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Por confidencialidad de la organización no se expresan montos de inversión. Sí se referencian impactos e iniciativas relacionadas.
Aspectos ambientales		
Materiales		
	3-3 Gestión de temas materiales	13
GRI 301 Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso y volumen 301-2 Insumos reciclados utilizados	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.
Energía		
	3-3 Gestión de temas materiales	40, 41
GRI 302 Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-4 Reducción del consumo energético	40, 41 41

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Agua y efluentes		
	3-3 Gestión de temas materiales	13
GRI 303 Agua y efluentes	303-1 Interacción con el agua	Se incluyó en el relevamiento del análisis de materialidad y se están planificando acciones asociadas.
	303-5 Consumo de agua	
Emisiones		
	3-3 Gestión de temas materiales	38 a 41
GRI 305 Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	39, 40
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	39, 40
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	39, 40
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	39, 40
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	41
Residuos		
	3-3 Gestión de temas materiales	36, 37

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Residuos		
GRI 306 Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	36
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	36, 37
	306-3 Residuos generados	36
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	37
	306-5 Residuos destinados a eliminación	36
Temas sociales		
Empleo		
GRI 401 Empleo	3-3 Gestión de temas materiales	16 a 19
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	16, 17, 18
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	19
	401-3 Permiso parental	19
Salud y seguridad en el trabajo		
	3-3 Gestión de temas materiales	28 a 32

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Salud y seguridad en el trabajo		
GRI 403 Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28, 29
	403-2 Identificación peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	31, 32
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	30
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	32
	403-5 Formación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	28, 30, 31
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	30, 31
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	29, 30, 31
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28, 29
	403-9 Lesiones por accidente laboral	31
Capacitación y educación		
GRI 404 Capacitación y educación	3-3 Gestión de temas materiales	18, 23, 28 y 57
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	18, 23, 28, 57

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Diversidad e igualdad de oportunidades		
	3-3 Gestión de temas materiales	16, 17, 27
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405 -1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	16, 27
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	17
No Discriminación		
	3-3 Gestión de temas materiales	43, 44
GRI 406 No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se presentaron casos
Libertad de asociación y negociación colectiva		
	3-3 Gestión de temas materiales	50, 51
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No se presentaron casos
Trabajo Infantil		
	3-3 Gestión de temas materiales	50, 51
GRI 408 Trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se presentaron casos

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Trabajo Forzoso		
	3-3 Gestión de temas materiales	50, 51
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se presentaron casos
Comunidades locales		
	3-3 Gestión de temas materiales	45 a 50
GRI 413 Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	45 a 50
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— en las comunidades	No se presentaron casos
Marketing y etiquetado		
	3-3 Gestión de temas materiales	62
GRI 417 Marketing y etiquetado	417-1 Requisitos para la información y etiquetado de productos y servicios	62
	417-2 Incidentes de incumplimientos en relación con la información y etiquetado de productos y servicios	No se presentaron casos
	417-3 Incidentes en incumplimiento en relación con las comunicaciones de marketing	No se presentaron casos

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta / Omisión
Privacidad del cliente		
	3-3 Gestión de temas materiales	62
GRI 418 Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	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

Asistencia técnica: Crowe Argentina - www.crowe.com/ar

El Reporte de Sustentabilidad 2023 de Maincal S.A. está disponible en nuestro sitio web <https://www.maincal.com.ar/>.

Por cualquier consulta o sugerencia se puede contactar con nosotros a sustentabilidad@maincal.com.ar.





Contacto

Maincal S.A.

www.maincal.com.ar

Dirección: Avenida de Las Palmeras 1452,
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

