

SOSTENIBILIDAD

Imbera Colombia



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD 2023



COLOMBIA**1. IMBERA**

- 1.1. Mensaje a las partes interesadas
- 1.2. ¿Quiénes somos?
- 1.3. cadena de valor
- 1.4. Acerca del informe
- 1.5. Nuestra estrategia de sostenibilidad
 - 1.5.1. Materialidad
 - 1.5.2. Estrategia de sostenibilidad
- 1.6. Participación en asociaciones, certificaciones y distinciones
- 1.7. Contribución a los objetivos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

2. MEDIO AMBIENTE

- 2.1 Operaciones
 - 2.1.1. Consumo de energía
 - 2.1.2. Emisiones
 - 2.1.3. Agua
 - 2.1.4. Biodiversidad y contaminación local.
 - 2.1.5. Productos químicos y residuos
- 2.2. Productos
 - 2.2.1. Materiales y ecodiseños
 - 2.2.2. Uso del producto
 - 2.2.3. Fin de vida del producto
 - 2.2.4. Salud y seguridad del consumidor
 - 2.2.5. Servicios ambientales

3. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

- 3.1. Recursos humanos
 - 3.1.1. Salud y seguridad de los empleados
 - 3.1.2. Condiciones de trabajo
 - 3.1.3. Diálogo social
 - 3.1.4. Formación y Desarrollo Profesional
- 3.2. Derechos humanos

3.2.1. Prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas

3.2.2. Diversidad, Equidad e Inclusión

3.2.3. Derechos humanos de terceros

4. ÉTICA

4.1. Anticorrupción

4.2. Gestión responsable de la información.

4.3. Incompatibilidad

4.4. Lucha contra el blanqueo de capitales

4.5. Competencia Económica (Prácticas Anticompetitivas)

5. COMPRAS SOSTENIBLES

5.1. Prácticas ambientales y sociales de los proveedores

5.2. Prácticas sociales de proveedores

5.3. Prácticas ambientales con proveedores

6. GOBERNANZA

6.1. Acerca de la gobernanza

6.2. Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables (417-3, 418-1)

6.3. Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes y procesos para remediar los impactos negativos. (GRI 2-25, 2-26, 2-27, 205-3, 206-1 y 418-1)

ADJUNTOS

Información adicional (GRI 2-4, 201-1, 201-2, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4, 413-2).

Metodología

Clarificación

Disponibilidad

Resumen GRI

Verificación externa (GRI 2-5)

1. IMBERA

Imbera Colombia se fundó el 27 de agosto de 1987 bajo el nombre de **Friomix del Cauca S.A.** En 1999, se dio un paso importante con la inauguración de una nueva planta en Caloto, Cauca. Estableciendo un estándar de excelencia en la industria, gracias a la implementación de tecnología de vanguardia desarrollada internamente. Esto nos ha permitido lograr la máxima eficiencia y un bajo consumo de energía en equipos de **refrigeración y congelación comercial** a nivel global.

En 1997 Friomix del Cauca S.A. es pionera en Colombia en el desarrollo y comercialización de equipos que trabajan con GASES ECOLÓGICOS. Por tal motivo se obtiene el sello UTO (Unidad Técnica de Ozono), otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente, respaldado por el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para la protección del Medio Ambiente), de esta forma cumplimos con uno de los principales objetivos como la preservación y conservación del medio ambiente.

1998 por el deseo de impulsar su orientación al mercado externo se traslada al municipio de Caloto- Cauca, zona de gran auge comercial e industrial, que facilita la importación y exportación de productos por su cercanía al Océano Pacífico; que además brinda oportunidades en cuanto a exención de impuestos, beneficios tributarios, modernización y flexibilidad. Cambiando de razón social a FRIOMIX DEL CAUCA S.A.

2003 FEMSA integra a su operación al grupo Panamco dueño de Friomix del Cauca S.A, de esta forma la Compañía empieza a depender de Coca Cola Femsa Colombia, y se inician negociaciones para que Friomix le reporte al grupo Femsa Empaques, específicamente a Vendo de México S.A. empresa de refrigeración para el 2024 ya Friomix hace parte de la división de negocios estratégicos del grupo FEMSA, FEMSA EMPAQUES.

2005 FRIOMIX DEL CAUCA S.A. obtiene la certificación de ISO 9001:2000 por el diseño, fabricación y venta de productos de refrigeración comercial y venta de canastas plásticas. Este certificado es el resultado del trabajo orientado a la mejora y optimización constante de los procesos, que siempre buscan superar las expectativas de nuestros clientes.

Friomix ingresa en octubre como usuario del régimen franco, lo que le brinda un marco jurídico importante para potencializarlo en el mediano plazo como empresa líder del mercado latinoamericano.

Las inversiones por 4.5 millones de dólares en los próximos 3 años, le permitirá desarrollar proyectos que a la vez que mejoran su productividad y calidad tendrán

un impacto ambiental positivo, entre otros está la reducción del consumo de energía y la eliminación del 141b como agente espumante.

FRIOMIX DEL CAUCA S.A. decide integrar al SGC el sistema de gestión Ambiental y crea el departamento de gestión ambiental, en el 2010 Se inicia el proceso de implementación del Sistema de Gestión Ambiental recibiendo el certificado ISO 14001 en el año 2012.

En el 2023 ONUDI otorga a Friomix del Cauca S.A, un reconocimiento por producción limpia.

1.1 Mensaje a las Partes Interesadas (GRI 2-29)

En Imbera, colocamos la sostenibilidad en el centro de nuestras operaciones. Ofreciendo así soluciones de refrigeración a nuestros clientes, y creando valor social, ambiental y económico.

Reconocemos el cambio climático y la crisis ambiental como los desafíos más importantes que enfrenta la humanidad y tomamos acciones claras y decisivas para contribuir a dejar un planeta más saludable para las generaciones futuras. Por lo tanto, nuestro objetivo es ser una empresa de cero residuos para 2030 y estamos comprometidos a reducir nuestras emisiones de acuerdo con los objetivos de la Iniciativa de Objetivos Net Zero basados en la ciencia.

En este camino, podemos decir con orgullo que hoy somos pioneros y referentes en el sector en el campo de la economía circular, que ya está inmerso en el diseño, fabricación, uso y disposición final de nuestros equipos.

Además, conscientes del impacto social de nuestras operaciones, llevamos a cabo todos nuestros procesos basados en los principios de responsabilidad social. Favoreciendo así el desarrollo integral de nuestros colaboradores, la prosperidad y el bienestar de las comunidades en las que operamos.

Sabemos que hay un largo camino por recorrer, analizamos y reconocemos nuestras áreas de oportunidad y generamos compromisos para mejorar nuestro desempeño. Por ello, este año, por primera vez, publicamos de forma transparente los resultados de todos estos esfuerzos y las líneas de acción que guiarán nuestro modelo de negocio en los próximos días.

José Ramírez

DIRECTOR IMBERA SUDAMERICA

COLOMBIA

1.2. ¿Quiénes somos? (GRI 2-1 y 2-6)

Imbera Colombia (Friomix del Cauca S.A), es una empresa líder a nivel mundial dedicada al diseño, desarrollo y fabricación de refrigeración comercial para la industria de alimentos y bebidas.

Exportamos a más de 3 países de Sudamérica y contamos con los siguientes socios comerciales: " Alpunto Brasil Refrigeradores y Servicios Ltda), " en Brasil, "IMBERA S.A de C.V" en México y "Simfer" Turquía.

En total, tenemos capacidad instalada para 112.000 equipos año.

Nuestros principales clientes son corporativos e institucionales del sector de bebidas; y los del sector Foodservice. Pero recientemente hemos incursionado en nuevas líneas de negocio como el diseño, desarrollo y fabricación de Congeladores.



1.3. Cadena de valor (GRI 2-6)

Estamos involucrados en la industria de refrigeración comercial del sector privado.

Nuestra cadena de valor incluye las siguientes fases:

- Extracción de materias primas para la fabricación de componentes.
- Fabricación de componentes
- Operación de nuestra planta de fabricación
- Transporte de componentes a fábrica, y desde nuestra fábrica a nuestros clientes
- Fase de uso del producto
- Disposición final

Reconocemos los impactos potenciales de cada fase de nuestra cadena de valor a lo largo de su ciclo de vida. Por ello, operamos con un sistema vinculado a los principios de economía circular y responsabilidad social que busca generar valor social, ambiental y económico a lo largo de nuestra estrategia.



COLOMBIA**1.4. Sobre el informe (GRI 1, GRI 2-2, 2-3 y 2-6)**

Este informe da cuenta de las operaciones de la fábrica de Imbera Colombia (Friomix del Cauca S.A), ubicada en Caloto, Cauca. Colombia

El objetivo del Informe de Sostenibilidad es compartir con nuestros grupos de interés el cumplimiento de la misión de Imbera Colombia (Friomix del Cauca S.A): "Generar valor social, ambiental y económico a través de productos y servicios innovadores, apoyados en procesos flexibles que optimicen la cadena de frío de nuestros clientes." A través de nuestros logros y avances en la fábrica de Imbera Cooling, que están guiados por la estrategia de sostenibilidad.

Este informe anual es el primer informe público presentado por nuestra empresa y contiene los resultados de Imbera Colombia en temas económicos, sociales y ambientales para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 y fue elaborado de acuerdo con los estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad.

1.5. Nuestra estrategia de Sostenibilidad (GRI 1, GRI 2-2, 2-3 y 2-6)

¿Qué entendemos por Sostenibilidad?

Para Imbera Colombia y la empresa FEMSA, Sostenibilidad es la capacidad de generar las condiciones sociales, ambientales y económicas para operar en el presente y seguir creciendo en armonía con el medio ambiente y la sociedad. Nuestras acciones se basan en nuestro compromiso con nuestra Ética y Valores, enfocándonos en temas donde podemos generar mayor impacto en los tres ejes rectores de la Estrategia de Sostenibilidad: Nuestra Gente, Nuestro Planeta y Nuestra Comunidad.

1.5.1. Materialidad (GRI 1, 3-1)

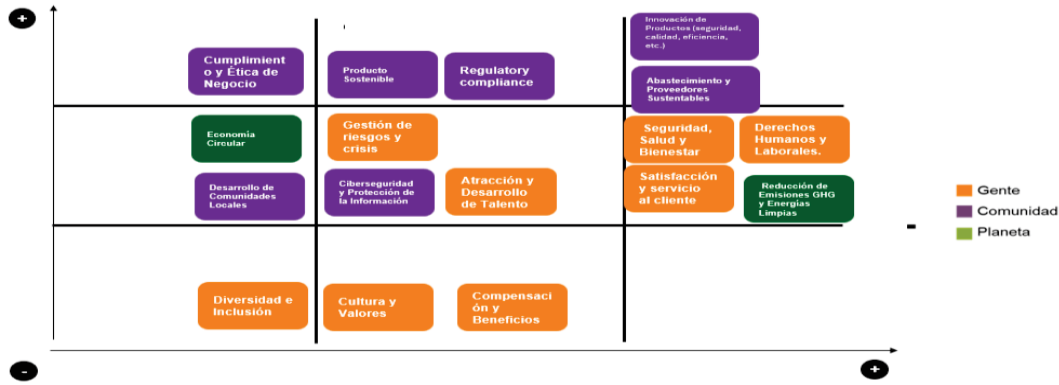
Analizamos y reconocemos los temas ambientales, sociales y de gobernanza que impactan nuestro negocio y los sopesamos con la relevancia que nuestras auditorías internas y externas les atribuyen. Estos temas se evaluaron exhaustivamente entre 2020 y 2022 y se actualizaron en 2023.

La primera fase de este proceso consistió en identificar tendencias globales, referenciando las mejores prácticas de empresas similares. Con nuestra audiencia interna analizamos la estrategia de negocio, los procesos operativos y los requisitos legales; además de realizar una evaluación de riesgos, utilizando nuestra estructura interna de gestión de riesgos. Las oportunidades de participación externa incluyeron diálogos con una selección representativa de partes interesadas de las unidades de negocio.

Posteriormente, se llevó a cabo una evaluación de los resultados, que dio como resultado un marco estratégico compuesto por tres pilares y 29 enfoques (detallados en el apartado 1.5.2 de este informe), todos ellos derivados del compromiso básico con las buenas prácticas de gobierno corporativo y guiados por nuestra ética y valores.

COLOMBIA

Finalmente, los resultados materiales fueron compartidos con directores corporativos y expertos en sostenibilidad para asegurar su acuerdo y convicción. Estos resultados fueron validados por los niveles gerenciales y el Directorio.



1.5.2. Estrategia de Sostenibilidad (GRI 3-3, 2-22, 2-23, 2-24)

Como resultado de nuestro análisis de materialidad, determinamos tres ejes clave y nueve ejes rectores. Estos pilares son: nuestra gente, nuestro planeta y nuestra comunidad.



Nuestra gente


Nos enfocamos en el desarrollo integral de nuestros empleados; generar ambientes de trabajo respetuosos, inclusivos y colaborativos; proporcionar condiciones de trabajo dignas, constituyendo un apoyo esencial para su bienestar. Somos una empresa de alto desempeño donde el talento y la cultura son la base de nuestro desarrollo. También nos aseguramos de que nuestras operaciones vayan más allá de nuestras responsabilidades básicas en términos de condiciones de trabajo seguras y saludables, y derechos humanos y laborales. Reconociendo, por tanto, tres ejes rectores:

- **Derechos Humanos y Laborales:** En línea con nuestros valores e identidad, promovemos condiciones laborales y remuneraciones adecuadas para nuestros empleados, independientemente del horario de trabajo.

COLOMBIA

- **Diversidad, Equidad e Inclusión:** Reflejamos la diversidad desde afuera; Valoramos y maximizamos la singularidad de nuestra gente para que puedan agregar valor exponencial a la empresa y las comunidades.
- **Bienestar Integral:** Promovemos e impulsamos la calidad de vida y el bienestar de los empleados y sus familias a través de una cultura de participación y corresponsabilidad.

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizamos a nuestros colaboradores compensaciones adecuadas que les permitan vivir apropiadamente. ● Aseguramos que nuestros colaboradores cuenten con jornadas laborales decentes. |
|  <p>Derechos Humanos y Laborales</p> <p>Asegurar condiciones de trabajo decentes, optimas y seguras.</p> <p>Ambientes de trabajo respetuosos y colaborativos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Contamos con instalaciones e infraestructuras necesarias para que nuestros colaboradores puedan trabajar de forma óptima y segura. ● Contamos con protocolos, procesos y capacitaciones regulares que previenen los riesgos de accidentes laborales en nuestras áreas de trabajo. ● Contamos con ambientes laborales respetuosos y colaborativos que promueven el compromiso y motivación de nuestros colaboradores y mantenemos canales de comunicación abiertos con nuestros colaboradores. |
| <p>Prohibir el trabajo infantil y forzoso.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Prohibimos toda forma de trabajo infantil y forzoso en nuestras operaciones. ● A través de políticas internas y revisiones de cumplimiento, promovemos la erradicación de trabajo infantil y forzoso con nuestros proveedores. |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Promovemos un entorno y cultura inclusiva en el cual todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y espacio para aportar valor desde sus características y diversidades. <small>**Indicadores en proceso de definición.</small> |
|  <p>Diversidad Equidad e Inclusión</p> <p>Fomento de la Diversidad</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Reconocemos la diversidad de nuestra gente como una fortaleza dentro de nuestros equipos de trabajo, buscamos asegurar equidad de trato y espacios de crecimiento independiente del género, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición física, entre otras diversidades. ● Impactamos las comunidades donde operamos promoviendo la igualdad de oportunidades (género, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición física, entre otras diversidades) a través de políticas y lineamientos, así como procesos de reclutamiento inclusivos. |
| <p>Promover equidad de Genero</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Promovemos la equidad de accesos y posibilidades a hombres y mujeres a través de diversos programas y capacitaciones de nuestras empresas. |

COLOMBIA

Promoción de Cultura de Ahorro y Educación Financiera

- Fomentamos una cultura de ahorro en la organización que impulse la construcción y protección del patrimonio personal de nuestros colaboradores y sus familias..
**Indicadores en proceso de definición.

Proteger la Salud Física, Mental y Emocional



Desarrollo Laboral e Impulso al Aprendizaje Continuo

- Contamos con programas de salud y bienestar, así mismo, fomentamos estilos de vida saludables para la disminución y prevención de enfermedades física, mental y emocional, ofreciendo acceso a servicios de salud apropiados..
- Promovemos en nuestros colaboradores y sus familias una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo brindando una oferta formativa para mejorar o adquirir conocimientos y habilidades.
- Aprovechando sistemas de evaluación individuales, reconocemos áreas de oportunidad y promovemos en nuestros colaboradores su desarrollo laboral dentro de la organización.

Promoción de Valores y Civismo

- Promovemos el desarrollo de relaciones sociales, cívicas y familiares satisfactorios a través de iniciativas que impulsen la integración familiar, participación ciudadana y una cultura de voluntariado en armonía con el medio ambiente y la comunidad.

Nuestro Planeta

Estamos comprometidos con contribuir al cuidado del medio ambiente, minimizando el impacto ambiental de nuestras operaciones a lo largo de la cadena de valor, así como el de nuestros productos y servicios. Reconociendo, por tanto, tres ejes rectores:

- **Acción por el clima:** Reconocemos al Cambio Climático como uno de los retos más importantes que enfrenta la humanidad y estamos comprometidos con su mitigación, evitando y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.
- **Gestión del Agua:** Al ser el agua un elemento indispensable para el desarrollo socioeconómico de las comunidades y fundamental para el bienestar, estamos comprometidos con su uso eficiente y preservación.
- **Economía Circular:** Adoptamos los principios de la Economía Circular como estrategia para la reducción y eliminación de residuos que contaminan al medio ambiente y causan serias afectaciones de salud e higiene a las comunidades.

Reducción de emisiones en CO2

- Reducimos las emisiones de CO2 generadas por nuestras operaciones y nuestra cadena de valor.

Uso de Energía Renovable



Movilidad Sostenible

- Impulsamos la eficiencia energética en todas nuestras operaciones y nuestra cadena de valor.
- Promovemos e impulsamos la utilización de energía renovable en todas nuestras operaciones y nuestra cadena de valor.
- Impulsamos la eficiencia en la operación de nuestras flotas de vehículos utilitarios y de distribución mediante la optimización de rutas, la capacitación de operadores y la incorporación de nuevas tecnologías.

Desarrollo de Productos y Servicios Sostenibles

- Contribuimos al combate del cambio climático mediante nuestro portafolio de productos y servicios bajos en emisiones.

COI OMRIA



Optimizar Eficiencia Hídrica

Contribuir a la Seguridad Hídrica

- Contamos con prácticas y desarrollamos planes de acción para optimizar la eficiencia hídrica en nuestras operaciones, así mismo, promovemos el uso eficiente del agua en nuestra cadena de suministro.

- Contribuimos a la conservación de fuentes hídricas en las comunidades donde operamos.

Reducción y Eliminación de los Residuos de la Operación

- Aseguramos el manejo apropiado de los residuos de nuestras operaciones, evitando que lleguen a rellenos sanitarios.

- Buscamos la eliminación del plástico de un solo uso no reciclables en nuestras operaciones.



Uso y Promoción de Empaques Sostenibles

- Buscamos que nuestros empaques y embalajes utilicen insumos reciclados, y sean reciclables al final de su vida útil.

- Promovemos la eliminación, reducción, reciclabilidad y contenido reciclado en los empaques y embalajes de proveedores.

Circularidad de Productos y Servicios Hídrica

- Aseguramos el acopio y reciclaje de empaques y productos de mayor impacto ambiental enviados al mercado por nuestras operaciones.

- Maximizamos la reciclabilidad y el contenido de material reciclado en productos de marca propia.

Nuestra Comunidad

Impulsamos el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos, buscando generar prosperidad y bienestar en ellas. Trabajando todos los días para lograr una transformación positiva en las comunidades donde operamos. Invertimos en programas de innovación social, priorizamos el diálogo y la colaboración, contribuyendo a la generación de comunidades sostenibles.

- **Bienestar comunitario:** Contribuimos al bienestar de nuestras comunidades promoviendo estilos de vida saludables, contribuyendo a la seguridad en nuestro entorno, desarrollando una cultura y fomentando relaciones con la comunidad local.
- **Desarrollo Económico:** Promovemos el desarrollo económico y social de las comunidades donde operamos a través de nuestras acciones y la promoción de otras empresas en desarrollo.
- **Abastecimiento Sostenible:** Actuamos con ética e integridad, basados en políticas, principios y procesos comerciales responsables que cumplen con la legislación aplicable y las mejores prácticas de Sostenibilidad. Asimismo, contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos a través de nuestras acciones.

COLOMBIA

Promoción de Estilos de Vida Saludables

Promovemos estilos de vida saludable en la comunidad.

Contribuir a la Seguridad en el Entorno

Contamos con una planta segura aliada a la seguridad del entorno de las comunidades en las que operamos



Invertimos en tecnología y desarrollamos prácticas, protocolos y sistemas de gestión en conjunto con las autoridades locales para operar de manera segura.

Contamos con políticas, estructuras, gobernanza y procesos robustos que garanticen la protección de información de nuestros clientes, consumidores y proveedores.

Comunidades Limpias

Contribuimos con reforestaciones en nuestra comunidad y promovemos la conservación del ecosistema.

Relacionamiento comunitario local

Promovemos una la separación en la fuente y la correcta disposición de residuos y fomentamos la Economía Circular en nuestra comunidad, mediante programas ambientales e iniciativas fomentando una cultura ambiental para la reducción de emisiones en nuestra comunidad y con nuestros proveedores.



Desarrollo de Pymes y Compras Locales

- Promovemos estilos de vida saludable en la comunidad.
- Impulsamos a nuestros colaboradores a realizar contribuciones comunitarias por medio de voluntariados



Abastecimiento Sostenible

- Desarrollamos proveedores nacionales.
- Los integrantes de nuestra cadena de valor conocen y se comprometen en cumplir con los principios guía para proveedores y manual de proveedores.

1.6. Afiliaciones, certificaciones, distinciones y otros (GRI 1, GRI 2-2, 2-3 y 2-6)



Iniciativa de objetivos basada en la ciencia (SBTi)

Alineamos nuestros objetivos de reducción de emisiones con la ciencia climática para reducir nuestras emisiones de carbono y limitar las temperaturas globales de acuerdo con los objetivos del Acuerdo de París.

ECOVADIS



Desde 2021, nuestro sistema de gestión de sostenibilidad ha sido evaluado por ECOVADIS en cuatro áreas clave: laboral, ética, medioambiental y compras sostenibles. En 2022 obtuvimos la medalla de plata.



Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001

Por diez y nueve años consecutivos, Imbera Colombia está certificada con la norma ISO 9001, evidenciando compromiso en la mejora continua.

COLOMBIA

Sistema de Gestión de Ambiental ISO 14001

Por doce años consecutivos, Imbera Colombia está certificada con la norma ISO 14001, evidenciando compromiso en la mitigación de los impactos ambientales causados por la operación.


Producción Limpia

En el 2023 ONUDI nos otorga reconocimiento por producción limpia.


Pacto Mundial de Naciones Unidas

Nos adherimos al Pacto Mundial de la ONU, garantizando nuestro compromiso con el Medio Ambiente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (ODS)

Compromiso con el Pacto
1.7. Contribución a los objetivos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (GRI 1, GRI 2-2, 2-3 y 2-6)

La siguiente tabla presenta la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su ubicación en cada uno de los pilares y enfoques de nuestra estrategia de sostenibilidad.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|----------------------|---------------------------------|------|------------|------------|-------------------|------------|------------|------------|--------------|-------|------|--------------------------------------|------|----|------|----|----------------|
| NUESTRA COMUNIDAD | Bienestar Comunitario | 1.5 | 3.5 3.8 | 4.2 | 6.6 6.a 6.b | | | | | | 11.a | 12.b | 13.b | | | | 15.3 |
| | Desarrollo Económico | 1.1 | | | | | | | | 10.20 | | | | | | | |
| | Alimentación Sostenible | | | | | | | | 9.3 | | | | | | | | |
| NUESTRO PLANETA | Acción por el Clima | | 2.4 | 3.9 | | | | | | | 11.4 | | | | 15.3 | | 17.7 |
| | Seguridad del Agua | 1.5 | 3.3 | | 6.3 6.a | | | | | | 11.4 | | | | | | |
| | Economía Circular | | | | 6.3 6.4 | 7.2 7.3 | 8.3 8.4 | 9.4 9.5 | | | 11.4 | 12.2 12.3 12.4 12.5 12.6 | 13.2 | | | | 17.16 17.17 |
| NUESTRO PLANEA | Declaración Humana y Laboral | 1.10 | | 4.7 5.2 | | | 8.5 8.8 | | 10.2 | | 12.6 | | | | | | |
| | Transparencia y Responsabilidad | | | | 5.1 5.5 | | | | 10.2 10.3 | | | | | | | | |
| | Integridad Integral | | 3.4 | 4.4 | | | | | 10.2 | | | | | | | | 16.5 |
| GOBERNANZA | FEMSA | | | | | | | | | | | | | | | | 16.6 16.7 |
| Objetivos impactados | | | | | | | | | | | | | | | | | |



2. MEDIO AMBIENTE

1-MEDIO AMBIENTE

2. MEDIO AMBIENTE

En IMBERA nos comprometemos en contribuir al cuidado del mundo que nos rodea, minimizando los impactos ambientales de nuestras operaciones en toda la cadena de valor, así como de nuestros productos. Nuestras acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y abarcan tres temas prioritarios: Acción climática, Gestión del Agua y Economía Circular.

2.1 OPERACIONES (GRI307-1)

Imbera Colombia, a través de su Sistema de Gestión Ambiental (SGA), desarrolla, revisa y mantiene actualizados los requisitos sobre cuestiones de protección ambiental, creamos una serie de procedimientos y hábitos de trabajo como tareas en nuestro día a día, que asumimos como una organización en todo el nivel jerárquico para reforzar nuestro compromiso con el planeta.

En Imbera Colombia realizamos acciones de forma continua, ya que tenemos procesos de diagnóstico periódicos, así como planes de gestión de riesgos y oportunidades para los impactos ambientales asociados a las emisiones al aire, energía, agua y residuos de nuestras operaciones y cadena de valor para mitigar o eliminar el impacto local de nuestras operaciones.

Medimos y evaluamos nuestro progreso ambiental a través de nuestros KPIs con metas establecidas para ahorrar y cuidar los aspectos ambientales del agua, el aire y el suelo. Capacitamos a nuestros empleados para reforzar las buenas prácticas ambientales aprendidas dentro de la organización, buscando acostumbrarlos a sus actividades fuera de ella.

Objetivos:

- Cumplimiento anual del 98% de los compromisos establecidos en la Matriz de Cumplimiento Legal Ambiental y gestionando el cumplimiento del porcentaje restante.
- Cumplimiento anual en la continuidad por medio del seguimiento y renovación del certificado ISO 14001.
- Tenemos proyectado para el 2027, cumplir con los requisitos para obtener el certificado de Zero Wast en el 100% de nuestra operación en Colombia.

COLOMBIA

| INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| % Cumplimiento anual de la Matriz de Cumplimiento Legal Ambiental. | 98% | 98% | 98% |
| Cumplimiento anual en la continuidad del certificado ISO14001 | 100% | 100% | 100% |

2.1.1 ENERGÍA (GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4)

Con base en nuestras Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, mantenemos programas que buscan disminuir el consumo de energía siendo más eficiente y reducir la generación de emisiones buscando opciones para consumo de energía renovable.

El alcance de estos compromisos se aplica al 100% de nuestras operaciones y contamos con alianzas estratégicas con proveedores que están alienados a nuestra política.

La estrategia de sostenibilidad de Imbera Colombia se centra en el uso eficiente de la energía y el uso de fuentes renovables.

Objetivos:

- Para el 2024, validar propuestas electricidad renovable en la operación de Imbera Colombia.
- Para 2025, una reducción del 4% en la intensidad del consumo de electricidad (por unidad equivalente producida (año base 2021).
- Para 2025, reducción del 20% en el consumo total de energía (año base 2021).

COLOMBIA

| INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|----------|------|
| % Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables | 100% | 100% | 100% |
| % Reducción del consumo de energía eléctrica por unidad equivalente producida | 2% | 3% | 4% |
| Reducción del consumo total de energía (electricidad + combustibles) | - | AÑO BASE | 50% |

Acciones

Comprometida con la reducción de gases de efecto invernadero (GEI), Imbera Colombia implementa diversas acciones para integrar tecnologías y prácticas sostenibles para el uso de la energía, utilizando desde 2022 energía 100% limpia de origen eólica e hidroeléctrica y adquiriendo equipos de alta eficiencia energética para sus procesos, esto en alianza con proveedor de energía.

Hemos enfocado nuestros hábitos en la fábrica en la concienciación sobre la importancia de cambiar a fuentes limpias para reducir los gases contaminantes, promover la producción con energías sostenibles y poder seguir contribuyendo al cuidado del medio ambiente.

Invertimos en tecnología y mejoramos nuestros programas de mantenimiento preventivo.

2.1.2 EMISIONES (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7)

De acuerdo con nuestras Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, somos conscientes de que el cambio climático es uno de los retos más importantes para el desarrollo sostenible en el mundo y nos comprometemos a contribuir a mitigarlo evitando o reduciendo los GEI en la atmósfera.

El alcance de estos compromisos aplica al 100% de nuestras operaciones en Imbera Colombia y contamos con diferentes mecanismos de monitoreo, seguimiento y medición, de entes externos y controles internos que facilitan el cumplimiento a nuestros objetivos.

COLOMBIA
Objetivos:

- Para 2025, elaborar nuestros Inventarios de Emisiones A1, A2, A3 y firmar una carta de Compromiso de Mitigación.
- Para 2025 Obtener nuestra validación de objetivos bajo el protocolo SBTi.
- Para 2040, reducir nuestras emisiones de carbono A1, A2 y A3 CO2 bajo el objetivo NETO CERO establecido por SBTi, generadas por nuestras operaciones y cadenas de suministro.

| INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------|------|------|
| % Cumplimiento de la elaboración de inventarios de emisiones A1 y A2 | 100% | 100% | 100% |
| % de cumplimiento de la elaboración de un inventario de emisiones A3 | - | - | 100% |
| % de cumplimiento de la carta de compromiso ante el SBTi | - | - | 100% |
| Reducción de emisiones A1 | AÑO BASE | 33% | 42% |
| Reducción de emisiones A2 | AÑO BASE | 84% | 100% |

Acciones

Imbera reconoce la gran relevancia de las acciones que debe llevar a cabo, por lo que en 2022 se sumó al compromiso global de mitigación de emisiones a través de Objetivos Basados en la Ciencia y completó el Inventario Global de Emisiones de su alcance A1, A2 y A3.

A nivel global, Imbera ha pasado a la acción y se ha comprometido con un objetivo de reducción de 1,5°C y se compromete a desarrollar un modelo de negocio

centrado en toda la cadena de valor que alinee sus operaciones con los objetivos del Acuerdo de París, COP 2021, para 2024, con el fin de limitar el aumento medio de la temperatura a 1,5°C. IMBERA ha establecido un objetivo de Cero Neto para el Alcance 1 (directo e indirecto) y para los Alcances 2 y 3 para 2050. Para alcanzar este compromiso, Imbera ha fijado dos objetivos intermedios a corto plazo para reducir los Alcances 1, 2 y 3 para 2030 (tomando 2022 como año base), en línea

COLOMBIA

con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5°C y, en consecuencia, muy por debajo de 2°C y el objetivo de reducir las emisiones de GEI a un determinado nivel para 2030. Posteriormente, para alcanzar el Net Zero en 2050, es necesario detenerse y replantearse el plan de inversión y el modelo de negocio de la empresa.

| ALCANCE | NOMBRE |
|----------|--|
| ALCANCES | 1. Desarrollo de proveedores nacionales y alineación a nuestra política sostenible y presentación de propuestas que permitan la implementación de Circularidad y el uso de materiales vírgenes por reciclados. |
| | 2. Proyectos basados en el reciclaje del 100% de los residuos operativos. |
| | 3. Reducir las emisiones del transporte de terceros mediante asociaciones y eficiencia. |
| | 4. Reducción del consumo eléctrico de los refrigeradores vendidos. |

Otra acción que se llevó a cabo en 2023 es la propuesta preliminar de proyectos que se presentarán al SBTi para el Alcance 3, con el fin de hacer un plan de mitigación de emisiones para este alcance.

Además, Imbera Colombia cuenta constantemente con la tecnología necesaria en sus procesos para mitigar las emisiones, como el uso de montacargas eléctricos, cabinas de pintura, que cuentan con un banco de filtros para retener partículas con un 95% de eficiencia. Este proceso es evaluado externamente por un laboratorio acreditado de manera anual y presentado ante la autoridad ambiental, con los resultados del monitoreo de las Partículas Totales en Suspensión y los Compuestos Orgánicos Volátiles, obteniendo resultados que demuestran el cumplimiento de la normativa legal, por debajo del límite máximo permitido establecido por ley.

Objetivos a corto plazo

- Imbera se compromete a una reducción absoluta de las emisiones de GEI de rango 1 y 2 en un 48% para 2030 desde el año base de 2022.
- Imbera se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de Alcance 3 en un 22% para 2030 desde el año base de 2022.

COLOMBIA
Objetivos a largo plazo

- Imbera se compromete a reducir en un 50% absoluto las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para 2050 a partir del año base de 2022
- Imbera se compromete a reducir las emisiones absolutas de GEI de alcance 3 en un 23% para 2050 a partir del año base de 2022.

Resultados de las emisiones A1 y A2.

En 2023, en Imbera Colombia, los temas que se presentaron fueron los siguientes:

| EMISIONES A1 Y A2 | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| AMBITO | GENERADORES | UN. MEDIDA | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1 | Valor bruto de las emisiones emisiones directas de GEI (alcance 1) | Tco2e | 3 | 9 | 4 |
| 2 | Valor bruto de las emisiones directas de GEI (alcance 2) | Tco2e | 296 | 397 | 296 |

2.1.3 AGUA (GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5, 306-1)

Nos aseguramos de que en nuestras operaciones se implementen soluciones y/o acciones tecnológicas que preserven la calidad y cantidad de los recursos hídricos y su disponibilidad para las comunidades en las que operamos. Y en nuestra cadena de valor promovemos el uso eficiente del agua, y buscamos preservar el recurso en calidad y cantidad. En Imbera contribuimos a la conservación de las fuentes de agua

en las comunidades donde operamos a través de programas anuales de Desarrollo Comunitario para reforestar cuencas en las comunidades donde operamos.

El alcance de estos compromisos se aplica al 100% de nuestras operaciones y contamos con indicadores de consumo de agua por persona y monitoreamos la calidad de los vertimientos alineados al cumplimiento legal como responsables indirectos en el entorno del parque industrial.

Nuestro gobierno corporativo supervisa el cumplimiento de estas políticas y objetivos a través de la «Normativa y Gobierno Corporativo» con auditorías anuales.

COLOMBIA

Objetivo: tener un balance hídrico neutro en 2030.

| INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|----------|------|
| % de ahorro en el consumo de agua por persona | - | AÑO BASE | 3% |
| % cumplimiento legal ambiental (enfoque hídrico) | 100% | 100% | 100% |

En Imbera Colombia contamos con buenas prácticas, respaldadas por programas ambientales con los cuales so soportan planes de acción para optimizar la eficiencia hídrica en nuestras operaciones, garantizar el cumplimiento legal ambiental alineado a la calidad de los vertimientos, y de igual manera promover el uso eficiente del agua en nuestra cadena de suministro.

Acciones

- Contamos con un programa de cuidado y ahorro del agua.

| CONSUMO DE AGUA POR PERSONA | | | |
|-----------------------------|------|------|------|
| UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 |
| M ³ | 0,43 | 0,84 | 1,58 |

Para el 2023 el consumo de agua incremento, lo que llevo, basados en la metodología PHVA, analizar y proponer un plan de acción en el que se evidencia la necesidad de inversión para validación de fugas internas en la tubería de suministro de agua, de igual manera se plantea la optimización del tanque de agua lluvias, mecanismo por medio del cual se realiza recolección de agua lluvia la cual se usa en la red sanitaria.

2.1.4 BIODIVERSIDAD Y CONTAMINACIÓN LOCAL (GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

De acuerdo con nuestras Políticas Corporativas y de Responsabilidad Social, somos conscientes del impacto que nuestras operaciones tienen en el medio ambiente y por ello contribuimos a la conservación de la biodiversidad en nuestras comunidades. Nos comprometemos a promover la reforestación de ecosistemas y la protección y conservación de ecosistemas endémicos. Nos esforzamos por plantar árboles en zonas rurales y apoyamos la protección de la biodiversidad.

COLOMBIA

Controlamos y monitorizamos nuestras actividades para garantizar la armonía en el área donde se localiza la organización, sensibilizando a los empleados divulgando información de compromiso organizacional en acompañamiento con la autoridad ambiental, para compartir el conocimiento, la cultura y los valores de la empresa, basándonos en nuestra Política Ambiental, contribuyendo constantemente a la reducción del impacto ambiental local, reduciendo la contaminación y garantizando la biodiversidad.

El alcance de estos compromisos se aplica al 100% de nuestras operaciones y contamos con el acompañamiento de la autoridad ambiental.

Meta: Anualmente se promueve y garantizar la reforestación y plantación en áreas que aportan a la cuenca hidrográfica y conservación de la biodiversidad de la zona, aportando a la comunidad mejorando la interacción entre la empresa a través de acciones conjuntas.

| INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------|------|------|
| Desarrollo de reforestación en zona de impacto ambiental | Pandemia | 100% | 100% |

El resultado de nuestras buenas prácticas ambientales es reconocido por el mantenimiento de nuestra Licencia Ambiental de Operación, otorgada por la autoridad ambiental y la cual se encuentra vigente.

2.1.5 PRODUCTOS QUÍMICOS Y RESIDUOS (GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)

De acuerdo con nuestras Políticas Corporativas y de Responsabilidad Social Corporativa, promovemos el uso eficiente de materiales, sustancias químicas y recursos para reducir su consumo y mitigar los residuos de manejo especial, sólidos urbanos y residuos peligrosos; facilitar el reciclaje, la gestión responsable a través de proyectos innovadores e implementar una economía circular en nuestros productos, servicios, equipos e instalaciones, según lo estipulado en nuestra Política Corporativa y en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa.

El alcance de estos compromisos se aplica al 100% de nuestras operaciones y contamos con auditorías internas y externas que aportan al seguimiento en el cumplimiento en nuestros programas ambientales.

COLOMBIA

Objetivo:

- Para 2030: Disminuir en un 4% la generación de residuos peligrosos en operación.
- Para 2027, reducción del 100% de los residuos sólidos que van al relleno sanitario (residuos ordinarios) . Para 2030, contar con certificación Basura 0.
- Para el 2027 generar estrategias con proveedores con el fin de generar aprovechamiento de residuos por material de empaque y/o sobrantes de la operación.

| INDICADOR | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|-------|
| % Cumplimiento anual de la matriz de requisitos legales medioambientales. | - | 98% | 98% |
| % residuos peligrosos generados por nevera producida. | 0,15 | 0,15 | 0,11 |
| % residuos ordinarios generados por nevera producida. | 0,56 | 0,56 | 0,39 |
| % residuos aprovechables generados por nevera producida. | 8,26 | 7,85 | 10,57 |

Acciones**Gestión de residuos de manejo especial**

- Contamos con un programa de gestión de los residuos.
- Capacitamos a los empleados para identificar los diferentes tipos de residuos y los instruimos en los métodos de separación en la fuente.
- En todas las etapas de los procesos y actividades de Imbera Colombia involucramos y promovemos una cultura de separación en la fuente y reciclaje de residuos.
- Contamos con gestores ambientales que nos apoyan con las mejoras en la gestión de los residuos.

Las diversas acciones que llevamos a cabo en Imbera Colombia están en línea con el cumplimiento legal y los compromisos establecidos en nuestra política integral.

COLOMBIA

Resultados

Los resultados obtenidos en la gestión de los residuos se han evidenciado el compromiso de nuestra organización en mitigar los impactos al suelo generados por el desarrollo de nuestra operación.

La gestión de residuos sólidos en Imbera Colombia cuenta con certificados de disposición de aprovechamiento y correcta disposición

**Acciones****Estrategia: Cero Residuos al Vertedero**

Para 2027, Imbera Colombia se ha fijado el objetivo de ser una empresa «Basura Cero», esto alineado a las acciones implementadas en el desarrollo de nuestro programa ambiental gestión de residuos,

Resultados

Con este proyecto buscamos avanzar desarrollando estrategias de economía circular, involucrando de manera significativa a nuestros proveedores donde el aprovechamiento de las materias primas sea una prioridad en todas las etapas del ciclo de vida de nuestros productos, entendiendo que todo residuo puede ser transformado o buscaremos sustituir materiales si no existe una tecnología sostenible que pueda integrar el material o transformarlo en un nuevo producto.

La planificación y el desarrollo de la estrategia en Imbera Colombia han permitido reducir los residuos que van al relleno sanitario y contribuir así a la reducción de los impactos ambientales.

COLOMBIA**Estrategia: Basura Cero**

Para 2027, Imbera Colombia se ha fijado el objetivo de ser una empresa «Cero Residuos», consolidando la estrategia de reducción de residuos, con el objetivo de lograr el cambio de un modelo de consumo lineal a un modelo circular y evolucionar hacia un modelo de producción y consumo sostenible. promoviendo la participación en todas las etapas de nuestros procesos.

Resultados

Con este proyecto pretendemos avanzar hacia una economía circular, donde la optimización de los procesos y el aprovechamiento de las materias primas sea una prioridad en todas las etapas del ciclo de vida de nuestros productos, entendiendo que todo residuo puede ser transformado o buscaremos sustituir materiales si no existe una tecnología sostenible que pueda integrar el material o transformarlo en un nuevo producto.

El diseño y desarrollo de la estrategia en Imbera Colombia ha permitido reducir los residuos al relleno sanitario y contribuir así a la reducción de los impactos ambientales.

Residuos peligrosos

En Imbera Colombia consolidamos una producción más limpia reduciendo el uso de sustancias químicas como estrategia para reducir, controlar y prevenir los riesgos generados por los residuos peligrosos, por lo que nos comprometemos a:

Actuar responsablemente como generador para la correcta disposición de los residuos peligrosos, siguiendo el Plan de Gestión de Residuos elaborado de acuerdo con los requisitos legales aplicables.

Resultados

Los resultados obtenidos por Imbera Colombia en 2023 evidencian mejoras en los resultados con respecto a la gestión de los residuos peligrosos de igual manera se establece que el 100% de los residuos peligrosos dispuestos cuentan con certificado de correcta disposición.

COLOMBIA

| RESIDUOS PELIGROSOS POR NEVERA PRODUCIDA | | | |
|--|------|------|------|
| UNIDAD | 2021 | 2022 | 2023 |
| Kg | 0,15 | 0,15 | 0,11 |

2.2 PRODUCTOS (GRI 307-1)

Política corporativa: Adoptamos los principios de la Economía Circular como estrategia para reducir y eliminar los residuos que contaminan el medio ambiente y causan graves efectos en la salud e higiene de las comunidades.

En Imbera identificamos todas las etapas de nuestra cadena de valor para crear valor social, ambiental y económico. Así analizamos e identificamos todos los impactos de cada fase, desde la extracción de las materias primas hasta el final del ciclo de vida de nuestro producto.

Variamos el modelo económico lineal de extracción, consumo y eliminación, integrando un esquema de economía circular en el diseño de nuestros armarios. De este modo, nuestros productos están diseñados para tener un impacto medioambiental mínimo durante su fabricación, uso y eliminación final. Nuestra estrategia se basa en tres pilares fundamentales:

- 1) Producción sostenible
- 2) Ahorro de energía
- 3) Circularidad de los materiales

1) Producción sostenible

Como iniciativa en línea con los principios de responsabilidad social, contamos con altos estándares de calidad en nuestros materiales, y desarrollamos mejoras que garanticen la optimización de los procesos.

Garantizamos la salud y seguridad del usuario a través de las pruebas y monitoreos establecidos en la elaboración de nuestros refrigeradores.

Según nuestra política de empresa «Adoptamos los principios de la Economía Circular como estrategia para la reducción y eliminación de residuos que contaminan el medio ambiente y causan graves efectos en la salud e higiene de las comunidades, por lo que en Imbera entendemos el papel que tenemos, junto con otros actores de la sociedad, a favor de la mitigación del cambio climático y, en consecuencia, llevamos a cabo programas ambientales, con los cuales, generamos concientización, compromiso y análisis del consumo sostenible con nuestros clientes para concientizarlos sobre la huella del producto

COLOMBIA

específico que les vendemos

Las estrategias de consumo sostenible llegan al 100% de nuestros clientes estratégicos.

El Mecanismo de Revisión que llevamos a cabo consiste en la aplicación del metodóloga PHVA evidenciando el compromiso gerencia con seguimientos mensuales a los resultados enfocados al cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales. Tomando medidas correctivas si se producen desviaciones en el proceso según los mecanismos del Sistema de Gestión.

Objetivos:**Procesos ecoeficientes:**

- Reducción de emisiones y residuos por unidad equivalente producida cumpliendo el objetivo de ser una planta con cero residuos en 2027.

Salud y seguridad de los usuarios de los productos:

- Garantizar la salud y seguridad de los usuarios con la evaluación de los productos en nuestro laboratorio de pruebas.

Consumo sostenible:

- Para 2030, promover el consumo sostenible con el 100% de nuestros clientes estratégicos a través de la comunicación.
- Para 2024, generar un plan post consumo que facilite la disposición de los equipos una vez cumplida su vida útil.

2) Ahorro de energía

La fase de uso de nuestros equipos es la de mayor impacto en términos de huella de carbono, por lo que estamos en proceso de certificación de nuestros laboratorios de pruebas, la cual tiene planeado un cumplimiento del 100% de la certificación para el año 2025.

Asimismo, contamos con sistemas que permiten la detección oportuna de fallas en la operación y la reparación y revisión de los equipos.

Objetivos: Para el 2024, se refuerzan las estrategias para tener equipos sostenibles en el mercado, equipos diseñados, desarrollados y fabricados con el máximo nivel de economía, cumpliendo con todas las normativas de cada país, garantizando la eficiencia energética del producto y contribuyendo a la reducción del consumo de energía no sólo en el proceso productivo, sino también del producto terminado.

COLOMBIA

*Consideramos que los clientes estratégicos representan más del 60% de nuestras emisiones de alcance 3 y más del 50% de nuestra cartera total de clientes.

2) Circularidad de los materiales

Generamos ecodiseños de productos y procesos basados en los principios de la economía circular, que permiten aprovechar al máximo cada uno de nuestros equipos, componentes y materiales con el mínimo impacto ambiental.

Para la disposición final, contamos con el apoyo de gestores ambientales que permite reintegrar nuestros residuos en otros procesos productivos al igual que se genera con los componentes una vez el refrigerador cumple con su vida útil.

Objetivos: En 2024, Se consolida el plan post consumo que permite garantizar la correcta disposición de nuestros equipos una vez cumplida su vida útil.

2.2.1 Materiales y Ecodiseño (GRI 301-1, 301-2)

De acuerdo con nuestra política corporativa, promovemos el uso responsable y eficiente de materiales, sustancias químicas y recursos para reducir su consumo y mitigar el manejo especial de residuos, sólidos urbanos y residuos peligrosos; facilitando el reciclaje, la gestión responsable y a través de proyectos innovadores garantizamos la implementación de una economía circular en nuestros productos.

Alcance: 100% de nuestras operaciones

Mecanismo de revisión: Reuniones mensuales de seguimiento de KPI, donde la dirección operativa supervisan el cumplimiento de objetivos. Toman acciones correctivas si hay desviaciones en el proceso bajo los mecanismos del Sistema de Gestión.

| ESTRATEGIA | DESCRIPCIÓN | 2022 | 2023 |
|------------|--|------|------|
| | Generar por lo menos una estrategia enfocada a la circularidad de nuestro producto | 0 | 1 |
| | Generar estrategias que evidencien el diseño de equipos sostenibles | 1 | 1 |

COLOMBIA

Incorporación de material reutilizado, recuperado y/o reacondicionado.

A través de nuestro modelo de economía circular, buscamos incorporar componentes recuperados de su destino final para fabricar equipos. Evidenciamos dos fuentes principales de recuperación

- 1) **Operativa:** Componentes dañados o pérdidas de producción que se incorporan a otro proceso productivo.
- 2) **Producto de la eliminación final:** Disponer de manera adecuado los refrigeradores una vez cumplida su vida útil y reintroducir en procesos productivos propios o de terceros.

2.2.2 USO DE PRODUCTO (GRI 302-5, 417-1, 417-2, 416-3)**Eficiencia energética de nuestros productos**

Entendemos que la fase de uso representa uno de los impactos más significativos en el ciclo de vida de nuestros productos. Nos comprometemos a generar productos con altos estándares de eficiencia energética.

Impacto medioambiental del uso de los productos

Reconocemos el Cambio Climático como uno de los retos más importantes a los que se enfrenta la humanidad y nos comprometemos a mitigarlo, evitando y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera. En Imbera contribuimos a la lucha contra el cambio climático a través de nuestros productos de bajas emisiones mediante el uso de gases refrigerantes respetuosos con el medio ambiente y un bajo consumo energético en su funcionamiento.

- 1) A partir de 2021, disponer de equipos con el máximo nivel de ahorro de la normativa de cada país para 2030.
- 2) Utilizar gases refrigerantes respetuosos con el medio ambiente para el 100% de nuestros clientes en 2025.

Alcance

Medimos la eficiencia energética de los productos en laboratorios certificados, garantizando así que nuestros productos cumplen la normativa vigente en el país donde se van a utilizar.

COLOMBIA

Mecanismo de revisión

Trabajamos con laboratorios certificados, que garantizan que nuestros productos cumplen la normativa vigente en el país donde se utilizan o se utilizarán.

Además, contamos con equipos con desempeño energético etiquetados como equipos de eficiencia energética certificados por el ICONTEC.

Alcance

Medimos el desempeño energético de los refrigeradores, asegurando así que nuestros productos cumplan con la normatividad vigente en el país donde serán utilizados.

Mecanismo de revisión

Laboratorios certificados, y auditorias que permiten generar etiquetas de eficiencia energética en nuestros equipos que garantiza que nuestros productos cumplen la normativa vigente en el país donde se utilizan o se utilizarán.

| PRINCIPALES INDICADORES DE METAS | | | |
|---|--|----------|------|
| ÍTEM | DESCRIPCIÓN | 2022 | 2030 |
| AHORRO DE ENERGÍA EN PRODUCTO TERMINADO | Desarrollar diferentes tecnologías con las que se reduzca el consumo de electricidad en los equipos, logrando la reducción de emisiones para el año 2030 un 36%. | AÑO BASE | 36% |

2.2.3 FIN DE VIDA DE PRODUCTO (GRI 301-3,305-5 e 301-2)

En el marco de la circularidad de los materiales, nuestro objetivo es mantener los componentes y materiales en uso y conservar su valor. Por ello, hemos desarrollado un plan posconsumo apoyados en gestores ambientales acreditados para garantizar el cumplimiento alineados al sistema de gestión ambiental.

Alcance: En 2024, el 100% de los clientes estarán cubiertos por esta iniciativa.

Mecanismo de Revisión: Se aplica a través de nuestro socio estratégico de disposición final, el cual es auditado externamente por entidades gubernamentales.

Objetivos: COLOMBIA

- Para 2024 disponer aproximadamente 19.306 Kgr de residuos generados por la disposición de nuestros equipos, una vez se cumple con su vida útil.
- A partir de 2024, evitar que aproximadamente 19.306 Kgr de residuos generados por la disposición de nuestros equipos una vez finalice su vida útil terminen en rellenos sanitarios a través de procesos de recuperación.
- Aumentar el número de equipos enviados a eliminación final estratégica en un 10% cada año para 2025.

Acciones

- Desde 2024, se implementará un sistema para garantizar la correcta disposición y eliminación de componentes clave a través del cual es posible recuperar, reutilizar, reciclar y eliminar adecuadamente los residuos peligrosos que han llegado al final de su vida útil.
- Para el 2024 se pondrá en marcha alianzas estratégicas que evitan que aproximadamente 19.306 Kgr de residuos generados por equipos que cumplen con su vida útil acaben en rellenos sanitarios, aplicando el máximo proceso de valorización posible.
- Aplicamos procesos que permiten reducir o eliminar los residuos peligrosos al final de su vida útil. Por ejemplo, el aceite usado de los compresores.
- Evitamos las emisiones directas de gases de efecto invernadero que pueden generar las fugas o emisiones de refrigerantes. Implantaremos procesos de reciclado o destrucción de refrigerantes en el proceso de eliminación final.

2.2.4 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES (GRI 416-1, 416-2, 417-1, 417-2)

En Imbera garantizamos la salud y la seguridad de nuestros clientes asegurando que nuestros productos cumplen las normas nacionales e internacionales.

Mecanismo de revisión: Para garantizar el cumplimiento, contamos con la confirmación de buenas practicas soportadas por laboratorios certificados por un sistema de calidad de acuerdo con la norma ISO-IEC 17025.

Objetivos:

- Contar dentro de la organización con un laboratorio certificado internacional ISO 17025, que garantiza al laboratorio de ensayos, la eficacia del producto y la seguridad para el usuario final, mediante la aplicación de diferentes métodos acreditados, para el 2025.
- No hay casos de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios.

| INDICADOR | OBJETIVO | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|------------|
| Validez de la certificación ISO17025 | Contar con laboratorio propio certificado internacional ISO 17025, que garantiza la eficacia de los productos del laboratorio de ensayos y la seguridad del usuario final mediante la aplicación de distintos métodos acreditados, para el 2025. | | | Proyección |
| Casos de incumplimiento relacionados con los efectos sobre la salud y la seguridad de categorías de productos y servicios | No hay casos de incumplimiento relacionados con los efectos sobre la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios. | 0 | 0 | 0 |

2.2.4 SERVICIOS AMBIENTALES

En línea con nuestros principios y objetivos de «producción sostenible», promovemos consumo sostenible entre nuestra base de clientes.

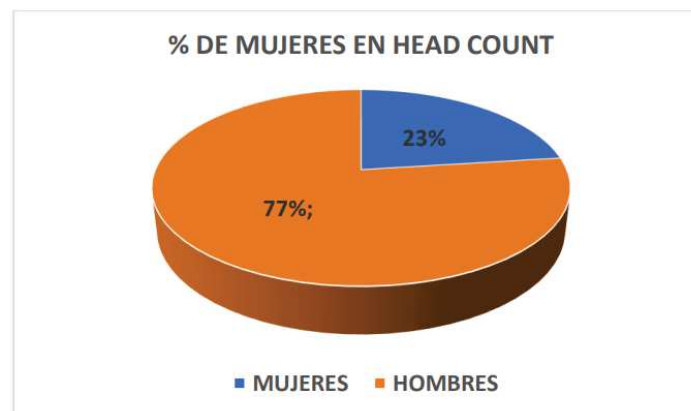
3 – Practicas Laborales y Derechos Humanos



3. PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

3.1. Recursos Humanos (GRI 2-7, 2-8, 401-1)

Nuestro equipo está compuesto por 556 empleados comprometidos con los objetivos de la organización, con 334 empleados directos y 222 empleados temporales, todos ellos cuentan con un contrato de trabajo y cumpliendo la legislación laboral vigente. Promovemos el empleo local priorizando la contratación de personas de las zonas del departamento del Cauca y Valle del cauca.



COLOMBIA



3.1.1 Seguridad y Salud en el Trabajo (GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8 e 403-9)

La seguridad y el bienestar de nuestros empleados es un valor primordial. Nuestras políticas implementadas desde la Gerencia antepone la integridad, la seguridad física y mental a cualquier consideración económica y operativa, para llevar a cabo nuestras actividades de forma segura y eficiente.

Nuestra prioridad es que todos los colaboradores directos, indirectos, contratistas y visitantes que realicen actividades en nuestras operaciones regresen a casa sanas y salvas. Por tal motivo, contamos con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) integrado con la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASSO Corporativo), el cual se rige por la Legislación legal vigente emitidos por los entes del Gobierno de Colombia como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Transporte, entre otras normas contempladas en la Matriz de Requisitos Legales.

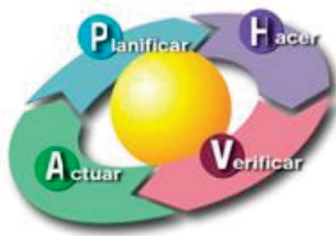
Contamos con Política Integral, Política de Prevención del consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas, la Política de Seguridad Vial y el Reglamento de Higiene y seguridad industrial, en cumplimiento de los requisitos de Seguridad y Salud en el trabajo y del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el compromiso con la seguridad y el cuidado y establece los lineamientos de la gestión del riesgo laborales.

De acuerdo con la Política Integral se establecen los Objetivos del SG- SST:

COLOMBIA

- 1) Garantizar la eficacia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo impactando en un ambiente de trabajo, seguro y saludable, para los colaboradores en el desempeño de sus labores.
- 2) Promover la cultura preventiva para todos los colaboradores
- 3) Fomentar espacios de Trabajo seguros y Sanos para desempeñar las labores
- 4) Asegurar la identificación de los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- 5) Asegurar la identificación de los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
- 6) Garantizar la operabilidad y disponibilidad de los equipos de emergencia.
- 7) Garantizar la identificación y el cumplimiento de los requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo aplicables.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece y mantiene en todas las áreas de la empresa con los elementos y requisitos que se establecen en el Ciclo PHVA y SASSO



Con el propósito de establecer y mantener un programa para lograr los objetivos y metas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Plan estratégico de Seguridad Vial (PESV) para dar cumplimiento a los requisitos legales y la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASSO Corporativo) se determinan los programas a desarrollar:

1. Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad Laboral.
 - a. Programa de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y otras Sustancias Psicoactivas.
 - b. Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Conservación Auditiva
 - c. SVE Biomecánico.
 - d. Sistema de Vigilancia Epidemiológica Respiratorio.
 - e. Sistema de Vigilancia Epidemiológica Conservación Visual
 - f. Sistema de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial
 - g. Reintegro Laboral
 - h. Estilos de Vida Saludable

COLOMBIA

2. Higiene Industrial y Seguridad Industrial
 - a. Auditoría e Inspecciones
 - b. Compra, Entrega, Uso y Reposición de EPP y Dotación
 - c. Procedimiento Manejo de Productos Químicos
 - d. Procedimiento Riesgo Eléctrico
 - e. Procedimiento Seguridad en Lugares donde se Trabaja Solo
 - f. Programa Riesgo Mecánico
 - g. Programa Izaje, Aparejos y Grúas
 - h. Programa de Prevención y Protección contra Caídas de Alturas
 - i. Procedimiento de Rescate en Trabajo en Alturas
 - j. Procedimiento Operación Segura de Montacargas
 - k. Procedimiento Seguro para Trabajos en Caliente no Rutinarios
 - l. Administración de Contratistas, Proveedores y Visitantes
 - m. Procedimiento para Trabajos en Espacios Confinados
 - n. Atención e Investigación de Incidentes y Accidentes y Enfermedad Laboral
 - o. Rechazo de Tareas Peligrosas
 - p. Procedimiento Control de Energías Peligrosas
 - q. Plan General de Emergencias

3. Plan Estratégico de Seguridad Vial a través del procedimiento:
 - a. Programas de Gestión de riesgos críticos y factores de desempeño
 - b. Plan de Mantenimiento

4. Funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

5. Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

6. Funcionamiento del Comité Central y Subcomités

El Sistema de Gestión cuenta con una cobertura en cada uno de los turnos operativos y administrativo, igualmente con contratistas, visitantes otras personas que pudieron interactuar con nosotros como resultado de nuestras actividades, en todas las etapas de la operación, buscando garantizar la integridad física y mejorar la productividad, promoviendo la cultura del autocuidado y viendo la salud como una prioridad.

Los responsables de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo son profesionales con Licencia en Seguridad y Salud en el trabajo, contamos igualmente con la Asesoría de Especialistas de la ARL en los diferentes temas del Sistema de Gestión y con un Médico Laboral externo que apoya todos los programas de Salud en el trabajo

COLOMBIA

Contamos con un área de atención de Primeros auxilios con cobertura en los turnos soportado por el área de SST y la Brigada de Emergencias, cuya función es dar respuesta a las enfermedades que afecten la salud general, identificar condiciones laborales que puedan afectar la salud, proponer las medidas correctivas correspondientes, así como promover el bienestar integral.

Desde el área de Salud en el trabajo se realiza la gestión de exámenes médicos de ingreso, cambio de cargo, periódicos, para los seguimientos de los SVE, atención médica de emergencia y condiciones generales de enfermedad, campañas de salud internas y externas a través de medios físicos y electrónicos (correo, WhatsApp).

Además, fomentamos una estrecha colaboración con una amplia red de clínicas especializados, afiliados a la ARL (Aseguradora de Riesgo Laborales) que brindan atención médica prioritaria a nuestros empleados si es necesario a través de la atención 24 horas en caso de Accidentes Laborales y asesoría con Medico General y traslado en caso de Enfermedades General con la cobertura de la Zona Protegida – Ambulancia.

En relación con las instituciones gubernamentales, trabajamos activamente para fortalecer nuestra relación con la Secretaría de Salud Municipal, integrando esfuerzos para promover el bienestar de nuestros empleados y sus familias.

Todos nuestros procesos y sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, son auditables corporativamente y en cumplimiento de los requisitos legales de Colombia, contamos con una Auditoria Interna anual y la Certificación por parte de la ARL, buscando la mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

| Indicador | 2022 | 2023 |
|--|--------------|---------------|
| Calificación Estándares Mínimos SG-SST | 94,5% | 99,5 % |

La Atención médica de la Zona Protegida están disponibles para los empleados para comunicación y preguntas sobre problemas de salud. Los trabajadores están informados de las inspecciones de riesgos en sus puestos de trabajo y los resultados de sus evaluaciones médicas. Asimismo, contamos con un COPASST y Comité de Convivencia activo que representa a los colaboradores, objetivos y logros respecto a las condiciones de seguridad y salud de la empresa y esta información se hace extensiva a los trabajadores en general.

Atendiendo todas las líneas de acción dentro del marco estratégico de Salud y Bienestar, Imbera con la ARL cuenta con la orientación psicológica las 24 horas que todos nuestros colaboradores, de forma telefónica y gratuita, reciben atención en diversos temas como ayuda emocional.

COLOMBIA

Además, nuestro sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por Normas Internas, Normas Gubernamentales del Ministerio de Salud, del Ministerio de Trabajo entre otros organismos, garantizando la Transparencia sobre los datos necesarios y la privacidad del acceso a la Información sobre datos personales, en de conformidad con la ley de protección de datos personales y en cada acto médico se respeta la confidencialidad de la información médica, Historia Clínica.

Anualmente se realiza la identificación, evaluación y control de Peligros de todas las áreas de la empresa a través del Procedimiento y Matriz de Riesgos, en la cual participan todos los colaboradores en su identificación, esta Matriz es socializada en la inducción, reinducción de SST. La priorización del riesgo se realiza a través de planes de acción los cuales cuentan con sus responsables y

fechas de ejecución.

Se cuenta con el procedimiento de Investigación de Accidentes, incidentes y Enfermedad laboral de acuerdo con los requisitos legales en Colombia. Contamos con un equipo investigador conformado por el Copasst, el cual representa a los colaboradores.

Toda investigación cuenta con sus planes de acción, responsables y fechas de cierre como también se socializa las lecciones aprendidas.

3.1.1.1 Enfermedades Laborales (GRI 403-10, GRI 403-7)

En línea con la normativa colombiana y nuestro SG-SST, buscamos promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados, contratistas y personas que interactúan con nosotros. Nos esforzamos continuamente por desarrollar enfoques innovadores de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Los principales riesgos para la salud identificados en la Matriz de Riesgo fueron: Riesgo Físico (Ruido e Iluminación), Riesgo Químico, Riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular y Riesgo Psicosocial.

De acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados se realiza la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica. Por tanto, se implementa los programas de vigilancia epidemiológica para la prevención de las enfermedades relacionadas con los riesgos prioritarios de acuerdo con:

COLOMBIA

Identificar y evaluar los peligros laborales: relacionados con la producción de lesiones o alteraciones en la salud

Determinar las condiciones de Riesgo: identificar las áreas críticas en la operación de la empresa, según las mediciones, el área y distribución de los peligros.

Verificar las condiciones de salud de la población trabajadora evaluada: de acuerdo la evaluación con los exámenes de ingreso, periódicos o de cambio de cargos.



Identificar a la población expuesta a peligros laborales: a través de la identificación en la Matriz de Riesgo relacionados con la producción de lesiones y alteraciones de la salud.

Detectar precozmente los trastornos: en la población de trabajadores de la empresa expuesta a peligros laborales relacionados con la producción de lesiones y alteraciones de acuerdo con los Exámenes periódicos.

Promover la atención temprana y seguimiento de los trabajadores con síntomas o alteraciones: remisiones a sus centros de salud para la verificación de los síntomas o alteraciones.

Efectuar control de los factores de riesgo: evaluar los mejoramientos presentes en el medio laboral que puedan ocasionar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Promover la participación de los colaboradores: en un plan de capacitación anual y el comportamiento seguro en la empresa.

Nuestros programas de salud preventiva en 2023 representaron una inversión de \$ **168.012.444**

COLOMBIA

| INDICADOR | OBJETIVO | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|
| % Implementación de SVE prioritarios | Implementar los SVE Auditivo, Respiratorio, Visual y Cardiovascular | 85% | 93% |
| % Implementación de SVE Psicosocial | Implementar el SVE de Riesgo Psicosocial con sus planes de intervención (cada 2 años) | 90% | 100% |
| % de instalaciones operativas en las que se ha realizado la Inspección de puesto de trabajo | Contar con el 100% de la inspección de los puestos de trabajo en Riesgo Biomecánico | 80% | 85% |

Comportamiento

Promoción y Prevención de la Salud en el Trabajo

Al inicio de cada año, se elabora con la Asesoría del Medico Laboral Externo, el Informe de Condiciones de Salud, el Plan de Trabajo anual en el que se establecen actividades de prevención y promoción de la salud para toda la Empresa, cumpliendo con el SG-SST, SASSO y normatividad legal colombiana vigente.

Desde el Área de SST, y para todos los empleados, se han llevado a cabo diferentes iniciativas y campañas, donde se realiza un chequeo periódico integral a todos nuestros empleados, de esta manera evaluamos el nivel de salud como organización, monitoreando a través de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica si los resultados cambiaron con el objetivo de mejorar su salud.

Campañas de Prevención y Sensibilización – Salud en el Trabajo

A través de nuestro programa Bienestar Integral, impulsamos campañas de concientización sobre la Cáncer de Colon (marzo) Prevención del Consumo del Tabaco (abril), Vive Sano (Stand con Nutricionista), Salud de la mujer (Mes Rosa), la Salud Mental (octubre), y la prevención de enfermedades.



COLOMBIA

Campañas de sensibilización y Prevención de Seguridad en el Trabajo

Con el Objetivo de concienciar a todos nuestros empleados sobre sus riesgos y su salud integral dentro y fuera de la empresa realizamos la Semana SISOMA en el mes de agosto, generando conciencia sobre la importancia de nuestro cuidado físico y mental a través de actividades lúdicas que permitan identificar y controlar los riesgos en sus actividades diarias.

**Se realizan actividades lúdicas como**

- Cuidado de manos
- Primeros Auxilios en el hogar
- Cuidado Facial
- Identificación de Peligros
- Uso de EPP
- Manejo de Estrés
- Nutrición
- Estilos de Vida Saludable
- Carrera Imbera

**Comunicados Internos de Seguridad**

Es importante que las comunicaciones y el período de concientización se realicen con alta frecuencia, y no solo en períodos mensuales como las campañas, por eso Imbera Colombia comparte constantemente comunicaciones internas relacionadas con la seguridad, con el objetivo de concientizar a los colaboradores de una manera más efectiva.



Entrenamiento en Atención de Emergencias

Contamos con el Plan de Prevención Preparación y Respuesta es actualizado anualmente para afrontar las emergencias para minimizar las consecuencias y severidad de los posibles eventos catastróficos que puedan presentarse en nuestras Sedes, disminuyendo consecuencias humanas, económicas y de imagen de la Empresa.

Para el logro de los objetivos del Planes de Prevención Preparación y Respuesta de emergencia y los programas se desarrollan a través de capacitaciones y entrenamiento al Comité de emergencias- MIRC, la Brigada de Emergencias y Líderes de Evacuación, donde no solo se trabaja en el nivel de capacitación técnica y profesional de quienes lo ejecutan, sino además por el desarrollo humano y la concepción del trabajo en equipo que posea el personal de la entidad.

Entre los temas que se entrenan y capacitan a la Brigada de Emergencias se encuentra Primeros Auxilios, Riesgos de seguridad, Manejo y control de sustancias químicas, Emergencias ambientales, Espacios Confinados, Bomberotecnía, entre otros.

Formamos teórico y práctico a nivel de toda la empresa en Plan de Emergencias y Manejo de Extintores

Formamos teórico y práctico a los líderes de evacuación y Comité de Emergencias – MIRC en funciones en caso de emergencias.



Comunicados Internos de Salud en el Trabajo

Es importante que las comunicaciones y el período de concientización se realicen con alta frecuencia, y no solo en períodos mensuales como las campañas, por eso Imbera Colombia comparte constantemente comunicaciones internas relacionadas con la salud, con el objetivo de concientizar a los colaboradores de manera más efectiva.



Formación de los colaboradores en seguridad y salud en el trabajo

En Imbera Colombia, uno de nuestros principales pilares son los temas de seguridad y salud de nuestros partes interesada y los Colaboradores, brindando conocimiento de nuestra política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y promoviendo el intercambio de acciones, ideas orientadas a reducir las condiciones y comportamientos de riesgos de todas las partes interesadas involucradas en nuestra operación.

Durante 2023 se realizaron las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

| Temas de Capacitación Seguridad y Salud en el Trabajo | |
|--|---------------------------|
| Riesgo Mecánico | Riesgo Biomecánico |
| Riesgo Químico | Salud Mental |
| Manejo de Extintores | Estilos de vida Saludable |
| Identificación Riesgos | Riesgo Eléctrico |
| Seguridad Vial | Aislamiento E Peligrosas |
| Operación Montacargas | Trabajo en Altura |
| Conducción Bicicletas | Operación Puentes grúas |
| Brigada de Emergencias | Lideres de Evacuación |
| Comité Emergencias-MIRC | Reinducción SST |
| Inducción General | Inducción Contratistas |

COLOMBIA

| Indicador | Objetivo | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|
| %Cumplimiento del Plan de Capacitación | 100% cumplimiento del Plan de capacitación anual de SST | 90% | 94% |
| % de cobertura de Entrenamiento en seguridad | 100% de cobertura del Inducción y Entrenamiento al personal nuevo | 80% | 100% |
| % Cobertura inducción de SST a Contratistas y Subcontratistas | 100% de contratistas y subcontratistas capacitados, evaluados y auditados en los lineamientos internos y legales de seguridad aplicables | 100% | 100% |

3.1.2 Condiciones de trabajo (GRI 201-3, 202-1, 202-2, 401-2, 402-1)

De acuerdo con nuestra política, reconocemos que los derechos humanos y laborales son prerrogativas basadas en la dignidad humana, cuyo cumplimiento es esencial para el desarrollo integral de la persona. Con base en nuestros valores e identidad, promovemos condiciones laborales y de remuneración adecuadas para nuestros empleados, y nos aseguramos de brindarles las instalaciones e infraestructura necesarias para que todo nuestro equipo trabaje en condiciones óptimas y seguras.

Alcance: El 100% de los empleados de Imbera directos y temporales están cubiertos por estas condiciones laborales.

Mecanismo de revisión: Las condiciones laborales de Imbera están estipuladas en los contratos individuales de trabajo, el reglamento interno de trabajo y el estatuto de beneficios, los cuales son revisados y aprobados por la Gerencia y Recursos humanos cuando corresponde.

COLOMBIA

**Salario Digno**

Estamos comprometidos en Garantizar un salario digno para nuestros empleados permitiéndoles un nivel de vida digno para ellos y sus familias.

Alcance: El 100% de los empleados de Imbera directos y temporales reciben un salario digno.

Mecanismo de revisión: Revisamos cada año el % de costo de vida de nuestro país para aplicar los incrementos salariales que les permitan a nuestros empleados tener un nivel de vida digno, garantizamos que nadie sea contratado por debajo del salario mínimo legal vigente, Las condiciones laborales de Imbera están estipuladas en los contratos individuales de trabajo y el reglamento interno de trabajo.

COLOMBIA

De manera anual como Unidad de Negocio se cuenta con revisión de estructuras y se define un plan de nivelaciones salariales para seguir siendo competitivos.

| Tema Material | Métrica | Imbera Colombia | | | |
|------------------------------|---|-----------------|-----------|-----------|---------------------|
| | | Resultado 2020 | Meta 2021 | Meta 2025 | Resultado Diciembre |
| Derechos Humanos y Laborales | % Matriz de Cumplimiento Laboral | 88% | 85% | 87% | 93% |
| | Línea de Bienestar Económico Salario Mensual (Moneda USD) | 237,2 | 246 | 286 | 246 |
| | Salario Mínimo Mensual por País (Moneda USD) - Referencia interna | 237,2 | 239 | 278 | 239 |
| | Línea de Bienestar Económico % Salario Menor/Salario Línea Bienestar | 0,0% | 2,9% | 3,0% | 2,9% |

Beneficios

- Seguro de vida
- Auxilio funerario
- Primas extralegales
- Auxilios, préstamos y becas
- Permisos remunerados
- Trabajo Flexible
- Servicio de transporte
- Servicio de alimentación
- Reconocimientos- Bonos

Compensación de horas extras

Garantizamos el pago del trabajo en horas adicionales de acuerdo con la legislación colombiana permitiendo que cada trabajador tenga libre acceso a su comprobante de pago donde se le informa por cada ítem la cantidad de horas y el pago recibido por estas.

COLOMBIA

COMPROBANTE DE PAGO

| | | | |
|-----------------------|--------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Nombre de la sociedad | : Friomix del Cauca S.A.S. | NIT de la sociedad | : 817000823 |
| Código del Trabajador | : 01650961 | Cedula del Trabajador: | 10495879 |
| Nombre del trabajador | : DIEGO FERNANDO ARCILA | | |
| Cargo | : AUXILIAR ALMACEN Y DESPAC | Centro de costos | : ALMACEN REFR |
| Periodo de pago | : 16.11.2023 al 30.11.2023 | Fecha de pago | : 25.11.2023 |
| EPS | : SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD | ARL | : SURATEP S.A |
| AFC | : FONDO NACIONAL DE AHORRO | AFP | : FONDO DE PENSIONES PORVENIR |

| Concepto | Descripción | Cantidad | Unidad | Devengos | Deducciones | Saldo |
|----------|-------------------------|----------|-----------|----------|-------------|-----------|
| 1012 | Salario Basico | 15.00 | | 759,860 | | |
| 1150 | Hora Extra Diurna 125% | 14.00 | | 110,813 | | |
| 1156 | Trab. Dom/Fes Diurno 17 | 8.00 | | 88,650 | | |
| 2218 | Desc. Prestamo Comfacau | | | | 119,638 | 5,503,229 |
| T000 | Descuento Salud | 15.00 | | | 38,373 | |
| T010 | Descuento Pensión | 15.00 | | | 38,373 | |
| 2452 | Desc. Servicio Restaura | 12.00 | Servicios | | 37,200 | |

3.1.3. Diálogo Social (GRI 2-30, *203-1, *203-2, 409-1, 413-1, 413-2 y 2-29)
Desarrollo Integral

Promovemos e impulsamos la calidad de vida y el bienestar de los empleados y sus familias a través de una cultura de participación y corresponsabilidad.

Buscamos crear ambientes de trabajo respetuosos y colaborativos para fomentar el compromiso y la motivación de nuestros empleados, es por eso que mantenemos siempre canales de comunicación abiertos.

Comité de convivencia

Garantizamos mediante el Comité de convivencia Laboral los mecanismos para conocer y evaluar las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto Acoso Laboral o de Convivencia. De esta manera, contribuimos mediante acciones a mantener un sano ambiente laboral.

COLOMBIA

Plan de trabajo

| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN ANUAL DE TRABAJO COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL Fecha elaboración: 01 de Julio de 2024 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|------|---------|------|------|------|------|------|------|---------|-------------|------------|---|
| Objetivos estratégicos | ACTIVIDAD | Entregable | Meta | % Comp. | Jul | Ag. | Sep. | Oct | Nov | Dic | Av. | Total Pns | Total Res | |
| 1. Difundir y dar conocimiento a todos los integrantes de la compañía sobre que es y quienes conforman el comité de convivencia | Actualización Integrantes del Comité via email | Enviar Correo / Carteleras | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Difusión Comité Personal Operativo | Registro programa 5 minutos | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Difusión Comité Personal Administrativo | Registro Asistencia Capacitaciones | 100% | 0% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Inducción al personal nuevo | Presentación de la Inducción | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Promover actividades para dar a conocer el CCL | Fotos de las Actividades Realizadas | 100% | 0% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| % Cumplimiento Mensual Objetivo 1 | | | | | | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 60% | 5 | 3 |
| 2. Realizar seguimiento a casos y actividades del comité | Ejecución de Reuniones y Actividades | Acta de las Reuniones | 90% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Seguimiento a posibles causas de retiro de personal durante las entrevistas de retiro | Reporte de las entrevistas | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Atención a Casos Reportados al Comité | Entrevistas a los Involucrados e Informe | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Informe trimestral del comité | Reunión con Gerencia | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| % Cumplimiento Mensual Objetivo 2 | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | ### | 100% | 9 | 9 |
| 3. Generar espacios de Capacitación para el personal del comité | Resolución de Conflictos | Plan de Capacitación | 95% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Comunicación Asertiva | Plan de Capacitación | 95% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Comité de diversidad e inclusión en zona franca | Plan de Capacitación | 100% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Conocimiento Técnico de los Comités de Convivencia | Plan de Capacitación | 95% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| | Asesoría Abogada Laboral | Plan de Capacitación | 95% | 100% | 100% | | | | | | 1 | | | |
| % Cumplimiento Mensual Objetivo 3 | | | | | | 100% | 100% | 100% | 0% | 100% | 0% | 100% | 5 | 5 |
| TOTAL ACTIVIDADES | | | | | | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 19 | | 18 | |
| TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS | | | | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16 | | 17 | |
| % CUMPLIMIENTO | | | | | | 100% | 100% | 100% | 50% | 100% | | 84% | 89% | |
| | | | | | | | | | | | Acumul | TOTAL | | |
| | | | | | | | | | | | parcial | | | |

Los integrantes representantes de los trabajadores son escogidos por votación libre de todos los empleados de la compañía.

INTEGRANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2024-2026

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

ALEXANDER ORDOÑEZ QUINTERO
RECURSOS HUMANOS

MARIA JOSÉ TRUJILLO
MARKETING

SUPLENTES DE LA EMPRESA

JHONNY FERNANDO SEVILLA
INGENIERIA

MARYLINE GISELA DAGUA
SOURCING

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

MAURICIO CARABALI MINA
CALIDAD

LORENA SANDOVAL MERA
INGENIERIA INFORMACIÓN

SUPLENTES DE LOS TRABAJADORES

JAIRO ANDRES MINA DIAZ
PRODUCCIÓN

MARIANELLA SANTACRUZ VIDAL
SGI

El comité de convivencia laboral es un comité de ley el cual promueve un excelente ambiente laboral. Fomenta relaciones positivas entre los colaboradores.

Encuesta de Clima Organizacional

Objetivo: Realizar una evaluación del clima organizacional cada dos años.

En 2023, 99% de los empleados (304 personas) respondieron a la encuesta, obteniendo un resultado de 89% de compromiso y 86% de Habilidad del empleado.

Análisis de Resultados 2 de 2

Mostrar filtros (20)

ANALISIS DE RESULTADOS - ENCUESTA CLIMA 2023

qualtrics

TASAS DE RESPUESTA

¿Cuál fue la tasa de participación de mi Unidad?

Resumen de Participación

99%

Análisis de Resultados 2 de 2

Mostrar filtros (20)

Volver arriba

89%

Compromiso del empleado

Los resultados iguales o superiores a 71 indican que el compromiso es fuerte.

Ver Compromiso del empleado

86%

Habilidad del empleado

Los resultados iguales o superiores a 71 indican que el habilitación es fuerte.

Ver Habilidad del empleado

Adicionalmente en 2023 se aplicó una encuesta de bienestar integral.

COLOMBIA

3.1.4 Formación y desarrollo profesional (GRI 404-1, 404-2, 404-3)

De acuerdo con la estrategia de Imbera Colombia, promovemos la formación y desarrollo como un proceso continuo que garantiza que los empleados tengan el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñarse de manera eficiente en su rol y que están preparados para responder a las necesidades futuras.

En Imbera Colombia estamos comprometidos con los siguientes objetivos:

1. Cumplir anualmente con el 80% del Plan de Capacitación
2. Para 2025, logra un promedio de 2,5 horas mensuales de capacitación por empleado.
3. Para 2025, evaluar anualmente el desempeño del 100% de nuestros empleados.

Estamos comprometidos con reconocer a nuestros colaboradores y sabemos lo importante que esto es para ellos, por eso monitoreamos su vida laboral y valoramos el esfuerzo de desarrollo de cada colaborador para reconocer su trayectoria dentro de Imbera.

Meta: de aquí a 2025, garantizar que al menos el 50% de los puestos que representan crecimiento dentro de la organización estén cubiertos con movimientos internos.

Capacitación y Desarrollo

En Imbera creemos firmemente que el desempeño de nuestros empleados está estrechamente ligado a su crecimiento personal y profesional. Con más de 500 colaboradores, es necesario desarrollar mecanismos de capacitación y desarrollo, donde cada colaborador sea promotor de su crecimiento dentro de nuestra organización.

| Indicador | Objetivo | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|
| % de trabajadores capacitados anualmente | Formar al 80% de la población para 2025 | 100% | 100% |

Diseñamos e implementamos programas para garantizar que tenemos el talento adecuado para el puesto correcto, utilizando todo su potencial y entregando nuevas capacidades en todo su potencial. Nuestros empleados confían en la plataforma LinkedIn Learning, que proporciona más de 16.000 bloques de contenidos educativos, desarrollados por expertos de la industria, permitiéndoles elegir qué quieren aprender y cuándo, en función de sus necesidades personales y profesionales, y de acuerdo con su agenda de desarrollo.

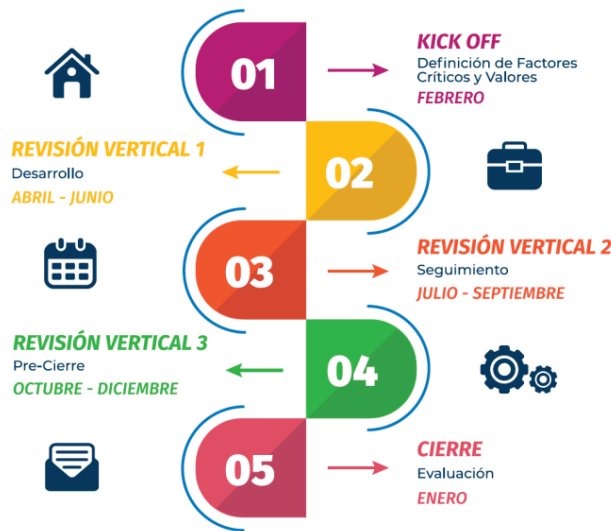
COLOMBIA

Meta: para 2025, hay que asegurar que al menos el 50% de los puestos que representan crecimiento dentro de la organización estén cubiertos.

| Indicador | Objetivo | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|
| Promedio de horas de formación al año por empleado | Para 2025, alcanzar una media de 2,5 horas de formación al año por empleado | 3,4 | 3,1 |
| Promedio de horas de formación por Categoría Funcional (Empleado) | | 3,6 | 3,8 |
| Promedio de horas de formación por Categoría funcional (operativo) | | 3,3 | 2,9 |

Evaluación de desempeño

Cada año nuestros empleados realizan un proceso de evaluación de desempeño con sus jefes directos. El personal operativo se evalúa a través de indicadores transversales y el personal administrativo, a través de metas individuales que conforman los factores críticos.



3.2. De

Reconocemos que los derechos humanos y laborales son prerrogativas basadas en la dignidad humana, cuyo cumplimiento es esencial para el desarrollo integral de la persona. La Política de Derechos Humanos y Laborales de IMBERA refuerza las expectativas de nuestros empleados, proveedores y otras partes interesadas.

COLOMBIA

Las capacitaciones en derechos humanos están incluidas en el plan de capacitaciones anuales, por tal motivo el seguimiento y cumplimiento esta alineado de esta manera:

| Indicador | Objetivo | 2022 | 2023 |
|--|---|------|------|
| % de trabajadores capacitados anualmente | Formar al 80% de la población para 2025 | 100% | 100% |

3.2.1 Prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso (GRI 408-1)


Imbera cuenta con Políticas de Derechos Humanos y Laborales, las cuales establecen que no se contrata trabajo infantil en ninguna de sus operaciones.

Para garantizar que se respeta este precepto, durante el proceso de selección se solicita el documento de identificación oficial que acredite la mayoría de edad de los candidatos.

Para verificar el proceso de contratación, el área regulatoria revisa la documentación requerida de las personas seleccionadas.

| Indicador | Objetivo | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|------|
| Cumplimiento de prohibición del trabajo infantil en nuestra operación | Operar con 0 riesgo de Trabajo infantil | 0 | 0 | 0 |

COLOMBIA

3.2.2. Diversidad, Equidad e Inclusión (GRI 401-3, 405-1, 405-2, 406-1 y 411-1)

En Imbera reconocemos y celebramos la individualidad de cada persona, sin importar género, religión, nacionalidad, orientación emocional-sexual, condición física o edad. Nuestro enfoque en la diversidad, la equidad y la inclusión se destaca en toda la organización, creando un valor exponencial para nuestra empresa y nuestras comunidades. Esto incluye la no discriminación en nuestro proceso de contratación de empleados, ofreciendo igualdad de oportunidades en nuestro camino de desarrollo profesional y promoviendo la multiculturalidad en nuestros equipos.

Buscamos ofrecer ambientes laborales inclusivos, en los que todas las personas tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional y un espacio para agregar valor, en función de sus características y habilidades individuales.

Promovemos y reflexionamos internamente sobre los aspectos de Diversidad, Equidad e Inclusión. Para lograrlo, contamos con una estructura que nos permite valorar y maximizar la singularidad de nuestra gente para que puedan contribuir exponencialmente con valor a nuestra empresa y nuestra comunidad.

Mantenemos ambientes de trabajo libres de discriminación, no haciendo distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional o proporcional y tenga por objeto o efecto impedir, restringir, perjudicar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades humanos. , por cualquier motivo.

Por lo tanto, repudiamos cualquier acto de discriminación, acoso e intimidación contra cualquier persona por su edad, color, etnia, discapacidad, nacionalidad, religión, género, orientación afectivo-sexual, identidad de género, apariencia, condición de salud, clase social/estatus económico. , afiliación política y/o sindical y estado civil.

| Indicador | Objetivo | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|------|------|------|
| Resultado de la dimensión de la diversidad en el estudio del clima organizacional | En 2025, pretendemos mantener un resultado dentro del rango de satisfacción superior al 75% en la dimensión de Diversidad en nuestro estudio del clima organizativo | 83% | 81% | 86% |
| % del total de la fuerza laboral en todas las ubicaciones que recibió capacitación sobre diversidad, discriminación o acoso | Para 2025, concienciar al 100% de los empleados para promover la inclusión, fomentar la diversidad y evitar la discriminación o el acoso. | 100% | 100% | 100% |
| Número de quejas en Discriminación y acoso | Planes de acción implementados para atender | 0 | 0 | 0 |

COLOMBIA

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| Planes de acción implementados para atender quejas en las áreas de diversidad, discriminación y Acoso. | quejas en las áreas de diversidad, discriminación y Acoso. | 0 | 0 | 0 |
|--|--|---|---|---|

Promover Un Ambiente De Trabajo Inclusivo Y Diverso

En Imbera buscamos brindar entornos de trabajo inclusivos donde las personas tengan igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional y un espacio para aportar valor en función de sus características individuales. Por ello, nuestros procesos de reclutamiento y selección internos y externos toman en cuenta la orientación afectivo-sexual, la identidad de género, la apariencia, el estado de salud, la clase socioeconómica, la afiliación política y/o sindical y el estado civil.

3.2.3. Derechos Humanos de terceros (GRI 2-28 y 2-29)

En Imbera, además de respetar los derechos humanos internamente, también aseguramos que los actores externos respeten los derechos humanos con foco en la prevención de la trata de personas, el trabajo infantil, la no discriminación, la diversidad, la igualdad y la inclusión, y el no acoso, violencia y acoso

Comportamiento

Las acciones de Desarrollo Social son parte del pilar de Conexiones Sociales del programa de Bienestar Integral. En este pilar incluimos acciones de voluntariado, donaciones y diversas iniciativas con la comunidad e instituciones.

Acción social: Voluntariado
Sede: Banco de alimentos Cali.
Impacto Social: Ayuda para empacar 2.000 mercados.
Comunidad beneficiada: Departamento del Choco – corregimiento Medio San Juan.
Horas invertidas en trabajo manual: 45 horas.
Familias beneficiadas: 2.000
Donación IMBERA: 02 equipos de frío, NEV VRD37, con un costo promedio de \$ 4.584.000



COLOMBIA

Relación con la comunidad local

En nuestra compañía, estamos profundamente comprometidos con el bienestar y desarrollo de la comunidad del Cauca y Valle del Cauca. A través de nuestras iniciativas de voluntariado, hemos donado equipos de refrigeración a escuelas, al ejército y a la policía, mejorando las condiciones de trabajo y estudio. Además, hemos participado activamente en la reforestación Siembra de plantas para jardín polinizador en Ecoparque Pance; contribuyendo a la preservación del medio ambiente. Durante la época navideña, llevamos alegría a los niños de la zona con la donación de regalos, creando momentos inolvidables y fortaleciendo los lazos comunitarios. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de la región.

(Instituciones a la que hicimos donaciones en el 2023)

- Escuela Vereda Mingo, se entregaron 100 kits escolares
- 25 familias del municipio de Santander de Quilichao damnificadas por el invierno
- Escuela Bocas del Palo y Fundación Fundacolor. Donación de 3 Equipos de frio
- Ejército Nacional de Colombia



- Ecoparque Pance
- Comunidad de Puerto Tejada.

COLOMBIA

Equidad de género

En Imbera, estamos comprometidos con la implementación de la equidad de género. Esta campaña busca promover un ambiente inclusivo y respetuoso, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. A través de talleres, capacitaciones y políticas inclusivas, trabajamos para eliminar las barreras de género y fomentar una cultura de igualdad”



- Realizamos 2 talleres de Mujer Imbera donde reafirmamos el empoderamiento femenino, teniendo en cuenta el crecimiento de la población femenina del personal operativo en 76%.
- Se acondicionaron los cambiadores del personal femenino, aportando al bienestar y calidad de vida en el entorno laboral de la operaria.

4 - ETICA

COLOMBIA**4. ÉTICA**

En Imbera Colombia estamos comprometidos con la promoción de una cultura de transparencia y legalidad, tanto a nivel interno como externo, que nos identifique en el ámbito empresarial como una organización que no solamente sea líder en la fabricación y comercialización de congeladores y refrigeradores comerciales a nivel mundial, sino también como una pionera en la implementación y desarrollo de mejores prácticas empresariales que permitan un mejor relacionamiento con cada contraparte y el establecimiento de criterios claros que nos permitan reaccionar ante cualquier eventualidad que implique temas de índole ético.

Los lineamientos que nos rigen conductualmente se encuentran determinados en nuestro Código de Ética, el cual es una guía que establece las políticas y procedimientos tendientes a garantizar que nuestro comportamiento se encuentre alineado con los valores que se han definido por la Compañía para garantizar un entorno laboral sano y actuar ético e integral.

Alcance: Aplicable al 100% del personal Imbera, así como a los terceros con las cuales se interactúe (clientes, proveedores, colaboradores, socios).

Mecanismo de Revisión: Se realiza una evaluación interna a través de la matriz de riesgos integral, que nos permite identificar brechas sobre las cuales se deben ejercer controles mucho más rigurosos que permitan su minimización, controles que son revisados posteriormente a través de las diferentes auditorías internas y externas realizadas a las diferentes áreas de la Compañía.

Objetivos:

1. Cobertura del 100% en empleados capacitados en temas éticos para el año 2025.
2. Cobertura del 100% para la operación auditada en riesgos anticorrupción.
3. Para el año 2025, el 100% de los colaboradores pertenecientes al nivel estratégico y táctico deberán contar con su declaración de cumplimiento de políticas debidamente firmada.
4. Para el año 2025, al menos el 80% de los colaboradores a nivel operativo deberán contar con su declaración de cumplimiento de políticas debidamente firmada.
5. Durante el año 2024 se realizarán campañas de comunicación tendientes a sensibilizar al personal sobre temas LAFT y actos contrarios a la ética, previniendo de tal manera, la materialización de los mismos.
6. Realizar planes de capacitación, al menos una vez al año, en los cuales se toquen temas relacionados con anticorrupción.

COMUNICACIÓN

| Campañas de Comunicación | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------|------|------|
| Ítem | Descripción | Meta 2025 | 2023 | 2022 |
| 1 | Anticorrupción | 3 | 2 | 2 |
| 2 | Datos Personales | 3 | 1 | 1 |
| 3 | Lavado de activos | 3 | 2 | 3 |
| 4 | Valores - línea ética | 3 | 2 | 1 |

| Capacitaciones | | | | |
|----------------|---------------------------|-----------|------|------|
| Ítem | Descripción | Meta 2025 | 2023 | 2022 |
| 1 | Capacitaciones realizadas | 3 | 3 | 3 |
| 2 | Cobertura | 100% | 80% | 75% |

Cualquier situación que una parte interesada pueda considerar como un posible hecho de corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, conflicto de interés y cualquier tipo de conducta contraria a la ética puede ser reportada de manera inmediata a través de los diferentes canales dispuestos por la Compañía para tal fin, bien sea por medio del correo electrónico correspondiente o a través de la línea ética, logrando de tal manera dar respuesta en los tiempos que se estipulan por cada programa y/o sistema.

Dicha línea ética es gestionada, de manera centralizada para todas las líneas de negocio FEMSA, por parte del proveedor Navex, quien se encarga de redirigir la información recibida a quien le corresponda la investigación, sanción y toma de correctivos a lugar, en caso de que llegase a aplicar.

Durante 2023, se realizaron las capacitaciones respectivas a los colaboradores en temas referentes a nuestros programas de cumplimiento, a través de los cursos que se subieron en la plataforma UFEMSA, así como también se realizaron las inducciones, de manera presencial, sobre estos mismos temas, al personal entrante, obteniendo así una cobertura total del 80% para el primer grupo y del 100% para el segundo.

4.1. Anticorrupción

En Imbera Colombia llevamos a cabo prácticas de negocio transparentes y verificables, que se enmarcan en las leyes colombianas que nos son aplicables, asegurando de tal manera un actuar ético y honesto, que se rige bajo las cero tolerancias al soborno, la corrupción, el conflicto de intereses y en general a todo acto contrario a la ética o que vayan en contravía de nuestros principios corporativos.

Nuestro compromiso radica en fomentar tanto en nuestro entorno laboral, como en nuestra comunidad en general, una cultura que promueva los valores y la ética como pilares fundamentales en el relacionamiento con nuestras partes interesadas,

sentando así las bases necesarias para mitigar la materialización de los riesgos asociados a las malas prácticas anteriormente descritas, para ello, contamos con políticas internas que se relacionan en nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial configurando los lineamientos conductuales por lo cuales nos debemos regir.

COLOMBIA**Objetivos:**

- Cobertura del 100% en los controles auditados para la prevención de riesgos asociados a las prácticas contrarias a la ética en el año 2025
- Difusión de 3 campañas tendientes a sensibilizar al personal en cuanto a temas éticos

Acciones

A través de la evaluación de riesgos realizada mediante la matriz correspondiente, establecemos los controles necesarios para evitar la materialización de hechos relacionados con la corrupción y las prácticas ilegales, los cuales buscan alinear a nuestros colaboradores con las políticas corporativas tendientes a evitar que directa o indirectamente se reciba, conceda, pague, ofrezca, prometa o autorice dinero, regalos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otro tipo de cosa de valor en nombre de nuestra Compañía o a tipo personal, recalcando que existe un lineamiento concreto a acerca de la aceptación de obsequios, hospitalidad y/o entretenimiento el cual es de estricto cumplimiento.

De igual manera, al momento de establecer una relación comercial/contractual con un tercero establecemos cláusulas anticorrupción con las cuales se prohíbe cualquier acto asociado a la ilegalidad, malas prácticas y corrupción, cuyo objetivo es garantizar un relacionamiento transparente que se ciña a todas las leyes que, como organización, nos son aplicables.

Como acción adicional, se realiza un refuerzo constante por parte de las áreas de Cumplimiento y Recursos Humanos, en donde a través de campañas, capsulas informativas y formaciones, se busca afianzar los conocimientos y sensibilizar al personal, acerca de cómo prevenir y combatir actos de corrupción, fraude, conflicto de intereses entre otras prácticas antiéticas, así como la importancia de la adhesión a las políticas, código de ética y valores corporativos, para complementar esta lucha continua en pro del establecimiento de una cultura ética y transparente.

4.2. Gestión responsable de la información

En Imbera Colombia se gestionan los riesgos asociados al manejo de la información, inherente a las operaciones que desarrollamos, basándonos en los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad o calidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

Contamos con políticas y procedimientos específicos que dan cuenta del manejo que se le debe dar a la información, bien sea que se reciba de manera física o electrónica para que esta se transmita, almacene o procese para que esta siempre se encuentre disponible de manera íntegra y confidencial.

La información es manejada conforme a su la criticidad y sensibilidad, estableciendo los siguientes criterios:

COLOMBIA

- **Publica:** Información que ha sido autorizada expresamente para darse a conocer al público a través de las personas, tiempos y medios apropiados. Antes de ser pública, su tratamiento es de uso interno.
- **Uso Interno:** información que se utiliza para propósitos del negocio y que es del conocimiento de los colaboradores. Esta es la clasificación con la que nace todo dato en la empresa y debe ser reclasificado por el dueño de ser necesario.
- **Restringida:** Información que se utiliza dentro de la compañía para propósitos del negocio y que es del conocimiento de un grupo limitado de colaboradores (propuestas económicas, negociaciones con proveedores o clientes, planes y campañas de mercadotecnia, etc)
- **Confidencial:** Información altamente sensible y/o crítica para la empresa, la cual debe tener un tratamiento reservado por el personal autorizado. En caso de mal manejo de esta información, pueden verse afectados los objetivos, la reputación del negocio, derivar en el incumplimiento de alguna ley, pérdidas económicas, entre muchos otros daños.

| Indicador | Objetivo | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|----------------------------|------|------|------|
| Informes de Incidentes de seguridad de la información | Cero incidentes reportados | 0 | 0 | 0 |
| Quejas o reportes recibidos por violaciones al tratamiento de los datos | Cero reportes recibidos | 0 | 0 | 0 |

Al igual que para la gestión de riesgos anticorrupción, en el caso de los riesgos asociados al manejo de la información, manejamos una matriz de riesgos, la cual, mediante un enfoque sistemático de estimación, dimensionamiento y relevancia evalúa los riesgos inherentes al manejo de la información, detectando, mediante el monitoreo continuo, la eficiencia y eficacia de los controles establecidos para su mitigación.

Nuestro relacionamiento con terceros se gestiona mediante el Manual de la Política de Tratamiento y Procedimientos en Materia de Protección de Datos Personales.

La infraestructura tecnológica es constantemente monitoreada, permitiendo que, ante incidentes de seguridad, que pongan en riesgo la información, se interrumpan los servicios y/o se desconecten los servicios y/o usuarios que han sido detectados como la fuente del riesgo. Así mismo, se cuenta con los mecanismos de respaldo que garanticen la salvaguarda de la información de la compañía.

Manejamos una política para el uso de correo electrónico, redes e internet en donde se estipula que su manejo debe realizarse únicamente con fines laborales, como herramientas de comunicación y fuentes de información que apoyen las funciones y actividades encomendadas a cada colaborador, so pena de incurrir en sanciones en caso y bloqueo al acceso de redes y equipos asignados en caso de incurrir en algún tipo de incumplimiento a la política, de igual manera se estipula que toda conexión a internet, desde las redes internas de la compañía, debe ser realizada por medio de mecanismos de seguridad (firewall), filtrado de contenido y de registro de actividad.

Como medida adicional para asegurar la fiabilidad de los controles implementados, se realiza una evaluación anual de riesgos de seguridad de la información, la cual es realizada por parte de un tercero especializado en el área de TI.

COLOMBIA**4.4.1 Conflicto de Intereses**

En Imbera Colombia desarrollamos nuestras actividades misionales de manera íntegra y profesional, alineados con nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial, en donde se estipula el conflicto de intereses como una práctica contraria a la ética, y que como tal combatimos anteponiendo los intereses de la compañía a cualquier tipo de interés personal, bien sea a beneficio propio o de un tercero, por medio de la firma de la Carta Declaratoria de Conflicto de Interés, la cual se encuentra firmada al 100% por parte de nuestros colaboradores.

De igual manera, al momento de realizar una vinculación comercial/contractual, aseguramos que nuestros proveedores y clientes se alineen con nuestras políticas corporativas a través de la firma del Formato Único de Autorización y Cumplimiento de Políticas Locales.

4.4.2 Lavado de Activos

Nos encontramos firmemente comprometidos con la lucha contra el lavado de activos, por lo cual cumplimos con las leyes que nos son aplicables en materia de antilavado y promovemos, en nuestros colaboradores, la concientización y cumplimiento de la normativa que, sobre esta materia, se ha establecido en la organización a través de la implementación y mantenimiento del SAGRILAFT (Sistema de Autogestión en Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo).

Manejamos un enfoque basado en riesgos para identificar, evaluar, medir y monitorear constantemente los controles aplicables a los riesgos LAFT que son inherentes a las operaciones que desarrollamos, previniendo y evitando de tal manera, el involucramiento en operaciones ilícitas o el establecimiento de relaciones comerciales con terceros de dudosa procedencia.

A través de las políticas corporativas establecemos los lineamientos para el relacionamiento con nuestras partes interesadas, prohibiendo todo tipo de acto tendiente a comprometer legal y reputacional mente la compañía en cuanto a temas relacionados con LAFT, y respaldando, además, todo tipo de contrato o establecimiento de relación comercial/contractual con las cláusulas necesarias para proteger a la compañía en caso de alguna eventualidad.

Garantizamos el conocimiento y apropiación de nuestro sistema antilavado a través de la difusión y comunicación de las políticas, procedimientos y formatos inherentes al SAGRILAFT, así como también capacitamos a nuestro personal, por lo menos una vez al año, para generar las competencias necesarias al momento de identificar y reportar una señal de alerta que pueda indicar el cometimiento de algún acto ilícito relacionado a temas LAFT.

4.5 Prácticas Anticompetitivas

Adicional a los lineamientos corporativos que se gestan desde nuestra casa matriz, damos cumplimiento a las leyes antimonopolio implementadas desde el gobierno nacional, al evitar incurrir en prácticas de negocio injustas, tales como, pero sin limitarnos a, acuerdos vinculantes, precios predatorios o la unión con empresas que puedan llegar a disminuir la competencia. Se afianzará la difusión en lo concerniente a este tema para el año 2025.

5 – Compras Sostenibles



COLOMBIA

5. COMPRAS SOSTENIBLES**5.1. Prácticas ambientales y sociales de los proveedores**

Aseguramos el suministro oportuno de los bienes y servicios que utilizamos en nuestra operación, en óptimas condiciones de calidad y valor total, con el fin de obtener los mayores beneficios para el negocio, satisfaciendo nuestras necesidades y las de nuestros clientes y consumidores.

Contribuimos a la mejora del desempeño laboral, social y ambiental de nuestros proveedores y promovemos que actúen con base en políticas, principios y prácticas empresariales responsables, en línea con nuestro GUI-F-0021 PRINCIPIOS GUÍA PARA PROVEEDORES, el PO-F-0010 MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL y nuestras Políticas Corporativas de IMBERA.

Alcance: 100% de proveedores activos en la cartera de proveedores.

Mecanismo de revisión: El equipo de desarrollo de proveedores es responsable de planificar, gestionar, comunicar, promover, verificar y garantizar que los proveedores cumplan con estos requisitos.

Objetivos:

- 1) Para 2025, hay que asegurar que el 90% de nuestros proveedores registrados cubran un filtro que nos permita asegurar que cumplen con los principios regulatorios, sociales, legales y ambientales esperados.
- 2) Aplicar evaluaciones de sostenibilidad anualmente al 30% de los proveedores estratégicos nacionales para evaluar el grado de compromisos sostenibles, alineados con nuestras áreas de enfoque ambiental, social y laboral al 2025.
- 3) Incrementar en un 5% la participación de proveeduría nacional.
- 4) Para 2030, reducir el 25% de las emisiones de alcance 3 a través de la compra de bienes y servicios. (año base 2022).
- 5) Para 2050, reducir el 25% de las emisiones de alcance 3 a través de la compra de bienes y servicios. (año base 2022).
- 6) Fomentar que el 10% de los proveedores directos locales utilicen envases retornables para 2025.
- 7) Para 2030, asegurar el 0% de los riesgos significativos con proveedores y contratistas de Derechos Humanos, Derechos Laborales y Cumplimiento Legal.

COLOMBIA
Indicadores Clave – Compras Sostenibles

| Descripción | Objetivo 2025 | 2024 | Pasos Sigüientes |
|--|---|-------------------|--|
| Uso de empaques retornables y/o elaborados en material reciclado en proveedores nacionales | 10% de los proveedores nat | 3% | |
| Toneladas de residuos operacionales evitados (impacto anual por proyectos de reacondicionamiento y/o reutilización) | 15% | | |
| Proyectos de transición para elaboración de materiales mas sustentables | Utilizar el 40% empaque biodegradable en proveedores nat | | |
| Reducción de emisiones en abastecimiento | 10% | | |
| Descripción | Objetivo | 2024 | Pasos Sigüientes |
| % de proveedores nacionales que han firmado, recibido y leído el Código Ético de Proveedores | 90% para 2025 | 50% | |
| % de proveedores creados garantizando que cumplan los principios normativos, sociales legales e impactos ambientales esperados, por medio de la firma de la Carta Compromiso Proveedores y Prestadores de Servicios. | 100% para 2030 | 50% | |
| % de proveedores con acuerdo de cuestionarios sociales y medio ambientales de conformidad con la carta de compromiso. | | | Incluir en el formato OC clausulas sobre cumplimiento. |
| % Aplicación de diagnósticos de sostenibilidad para proveedores estratégicos | 30% para 2025 | 4% | |
| Conclusiones planes de acción auditorías cerradas | | | |
| Indicador | Objetivo | 2024 | Pasos Sigüientes |
| % Proveedores Nacionales activos | Incrementar en un 5% la participación en las compras de proveeduría nacional para el año 2025 | 64 | |
| % de participación en las compras de proveedores nacionales activos | | | |
| Numero de proveedores nacionales activos | | 140 | |
| Numero de proveedores extranjeros activos | | 79 | |
| Descripción | Meta 2025 | 2024 | Pasos Sigüientes |
| % de proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 0% | 0% | |
| % de proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso y obligatorio | 0% | 0% | |
| Proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar restringido | 0% | 0% | |
| Medidas correctivas implementadas para eliminar riesgos significativos detectados evaluación | 0% | 0% | |
| Descripción | Objetivo 2025 | 2024 | Pasos Sigüientes |
| Uso de empaques retornables y/o elaborados en material reciclado en proveedores nacionales | 10% de los proveedores nat | 2 proveedores nat | |
| Toneladas de residuos operacionales evitados (impacto anual por proyectos de reacondicionamiento y/o reutilización) | 15% | | |
| Proyectos de transición para elaboración de materiales mas sustentables | Utilizar el 40% empaque biodegradable en proveedores nat | | |
| Reducción de emisiones en abastecimiento | 10% | | |

Diagnóstico de Sostenibilidad

Nuestros diagnósticos sostenibles nos dan la pauta para desarrollar o mejorar las prácticas sociales y ambientales en nuestra cadena de valor, detectando hallazgos y generando planes de acción junto a nuestros proveedores para eliminar los impactos negativos en nuestra cadena de valor.

La **evaluación de sostenibilidad** la realizamos a través de la FO-F-DP-0004 LISTA DE VERIFICACION DE PROVEEDORES que aplicamos a nuestros proveedores, la cual incluye una evaluación que se basa en 7 aspectos, esta evaluación se realiza con base en el Pareto de compra nacional:

COLOMBIA

- Estructura y Negocio
- Oportunidades de Negocio
- Abastecimiento y Almacenamiento
- Control de proceso
- Distribución
- Infraestructura
- Medio Ambiente

El diagnóstico de sostenibilidad comprende **5 etapas de cumplimiento:**

- Contactar con el proveedor / Envío del cuestionario diagnóstico.
- Diagnóstico respondido por el proveedor.
- Generación del plan de acción por parte del proveedor.
- Validación de resultados.
- Aceptación / Diagnóstico completado

En 2023 se diagnosticaron 11 proveedores representando el 8% del portafolio nacional de proveedores estratégicos.

Acciones

Comunicamos a nuestros proveedores los requisitos sociales y ambientales esperados descritos en código GUI-F-0021 PRINCIPIOS GUÍA PARA PROVEEDORES y el PO-F-0010 MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL a través de documentación, portal de proveedores y sesiones personalizadas y/o grupales. Los proveedores firman la FO-F-CI-0004 CARTA DE COMPROMISO PROVEEDORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS en la que declaran que comprenden el contenido y se comprometen a aplicar los principios en sus operaciones y a difundirlos entre sus empleados.

Analizamos los impactos y riesgos potenciales de nuestra cadena de suministro y comprendemos los problemas materiales fundamentales.

Evaluamos a nuestros proveedores a través de FO-F-DP-0004 LISTA DE VERIFICACION DE PROVEEDORES que incluye una evaluación que se basa en 7 aspectos Estructura y Negocio, oportunidades de Negocio, Abastecimiento y Almacenamiento, Control de proceso, Distribución, Infraestructura y Medio Ambiente. Monitoreamos y validamos los resultados, asegurándonos de que ningún tema crítico quede exento, generando una evaluación de aprobado o reprobado. Divulgamos en nuestra plataforma de proveedores SIP las políticas de medioambientales, sociales y de medio ambiente que se tienen estipuladas para nuestros proveedores.

Detectamos áreas de oportunidad y generamos planes de acción específicos. Monitoreamos el seguimiento de los planes de acción y en caso de detección de alguna irregularidad, se solicita el respectivo plan de acción.

COLOMBIA

Así, a través de nuestra cadena de suministro, podemos garantizar un suministro que contribuya al desarrollo económico del país, que cumpla a cabalidad con los estándares regulatorios, que favorezca el desarrollo social, la circularidad y la innovación sostenible.

| Descripción | Objetivo | 2023 | Pasos Siguietes |
|--|----------------|------|--|
| % de proveedores nacionales que han firmado, recibido y leído el Código Ético de Proveedores | 90% para 2025 | 50% | |
| % de proveedores creados garantizando que cumplan los principios normativos, sociales legales e impactos ambientales esperados, por medio de la firma de la Carta Compromiso Proveedores y Prestadores de Servicios. | 100% para 2030 | 50% | |
| % de proveedores con acuerdo de cuestiones sociales y medio ambientales de conformidad con la carta de compromiso. | | | Incluir en el formato OC clausulas sobre cumplimiento. |
| % Aplicación de diagnósticos de sostenibilidad para proveedores estratégicos | 30% para 2025 | 4% | |
| Conclusiones planes de acción auditorías cerradas | | | |

Desarrollo económico

Estamos comprometidos en contribuir al desarrollo económico del país y en concordancia con nuestros principios de fortalecimiento de la iniciativa de abastecimiento sostenible con proveedores que cumplan con la legislación aplicable y que cuenten con las mejores prácticas de sostenibilidad en sus procesos de producción y distribución.

Contamos con un portafolio de proveedores dedicados al compromiso de satisfacer las necesidades de nuestros clientes en línea con los principios rectores y con el compromiso de permear en sus unidades de negocio los lineamientos, políticas y acciones que llevamos a cabo dentro de IMBERA.

| Indicador | Objetivo | 2023 |
|---|---|------|
| % Proveedores Nacionales activos | Incrementar en un 5% la participación en las compras de proveeduría nacional para el año 2025 | 64 |
| % de participación en las compras de proveedores nacionales activos | | |
| Numero de proveedores nacionales activos | | 140 |
| Numero de proveedores extranjeros activos | | 79 |

COLOMBIA
5.2. Prácticas Sociales de los Proveedores (GRI 308-1, 308-2, 204-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2 y 204-1)

Buscamos asegurar que nuestros proveedores operen con ética e integridad, basados en políticas, principios y procesos comerciales responsables que cumplan con la legislación aplicable y las mejores prácticas de Sostenibilidad. Desde una perspectiva social, monitoreamos y promovemos comportamientos asociados a prácticas laborales responsables, una cultura de legalidad, cadenas de suministro responsables que no incluyan minerales de conflicto.

Promovemos una cultura de sostenibilidad a través de nuestros ejes rectores permeados por nuestros proveedores: Estructura y Negocio, Oportunidades de Negocio, Abastecimiento y Almacenamiento, Control de proceso, Distribución, Infraestructura y Medio Ambiente donde se comprometen a aplicar los lineamientos en materia de libertad de asociación, igualdad de oportunidades, anticorrupción, antilavado de activos, mitigación del trabajo infantil, no discriminación, conflictos de interés, regalos y hospitalidad como parte de nuestra cultura de legalidad; esto se valida a través de nuestros diagnósticos sostenibles, auditorías de Control Interno y/o investigaciones, solicitando la firma de nuestra FO-F-CI-0004 CARTA DE COMPROMISO PROVEEDORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS, con la cual manifiestan la recepción, lectura y comprensión de nuestros GUI-F-0021 PRINCIPIOS GUÍA PARA PROVEEDORES, el PO-F-0010 MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL, así como su compromiso de divulgarlo a sus empleados y aplicarlo dentro de sus operaciones.

Prácticas de trabajo

Nuestros proveedores se comprometen a trabajar en un ambiente de trabajo respetuoso, libre de cualquier actividad que atente contra la dignidad humana y evita cualquier tipo de discriminación o acoso.

No hacer distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias por ningún motivo, incluso por motivos de origen, raza, estado civil, edad, clase social o económica, embarazo, identidad de género, orientación sexual, condición de salud, discapacidad o nacionalidad.

Cuidar siempre el bienestar del capital humano ofreciendo sistemas o procedimientos que ayuden y protejan de cualquier actividad que amenace su integridad y seguridad.

Demostrar su compromiso comprometiéndose con sus comunidades de manera responsable, buscando el beneficio mutuo y construyendo relaciones que impulsen el desarrollo económico, social y ambiental de la comunidad.

Cumplir con las leyes aplicables en todos los países en los que operan, y comportarse de manera ética, respetuosa e integridad, evitando malas prácticas como corrupción, lavado de activos, conflictos de interés.

Implementar medidas correctivas para sus empleados por prácticas ilegales, detección de incumplimiento de estos Principios Rectores para Proveedores e incumplimiento de las políticas y lineamientos internos del proveedor.

Además de definir nuestras responsabilidades y compromisos, promovemos una cultura

COLOMBIA

de responsabilidad social y sostenibilidad en toda nuestra cadena de suministro. Para ello, hemos implementado las Normas de Cumplimiento Social para Proveedores, aplicadas durante el proceso de contratación, en las que se espera que nuestros proveedores cumplan con diferentes lineamientos en materia de libertad de asociación, igualdad de oportunidades, trabajo infantil, discriminación, seguridad ocupacional y cumplimiento ambiental, entre otros.

Meta: Para 2030, asegurar el 0% de riesgos significativos con proveedores y contratistas, en términos de Derechos Humanos, Derechos Laborales y Cumplimiento Legal.

| Descripción | Meta 2025 | 2023 |
|--|-----------|------|
| % de proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 0% | 0% |
| % de proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso y obligatorio | 0% | 0% |
| Proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo. | 0% | 0% |
| Medidas correctivas implementadas para eliminar riesgos significativos detectados evaluación social | 0% | 0% |

| Descripción | Meta 2025 | 2023 |
|--|-----------|------|
| % de proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 0% | 0% |
| % de proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso y obligatorio | 0% | 0% |
| Proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo. | 0% | 0% |
| Medidas correctivas implementadas para eliminar riesgos significativos detectados evaluación social | 0% | 0% |

Prevención de conflictos de intereses con nuestros proveedores

En IMBERA gestionamos todas nuestras operaciones en base a nuestro GUI-F-0021 PRINCIPIOS GUÍA PARA PROVEEDORES y el PO-F-0010 MANUAL DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL, actuando con integridad y valores, por lo que evitamos cualquier tipo de conflicto de interés en cualquier enfoque de negociación con nuestros proveedores.

Nuestras políticas internas abordan pautas tales como:

Los proveedores (incluyendo accionistas o socios, empleados relevantes y/o responsables de la relación y/o negociación con IMBERA), tienen una relación familiar, ex empleados menos de 1 año después de la separación o incluso tienen una amistad con un empleado de IMBERA que son empleados relevantes, y/o responsables de la relación y/o negociación o que son susceptibles de generar un conflicto con los intereses de IMBERA o con algún beneficio personal.

Al firmar la carta de compromiso, nuestros proveedores declaran que no existe ningún conflicto de interés. Dichas declaraciones podrán ser objeto de auditorías por parte del

COLOMBIA

área de Controles Internos Regulatorios.

Nos comprometemos a garantizar que las relaciones comerciales con nuestros proveedores se lleven a cabo de forma ética e íntegra, sobre la base de políticas, principios y prácticas empresariales responsables, que cumplan con la legislación aplicable y las mejores prácticas para la prevención de cualquier posible conflicto de intereses.

Hemos realizado una revisión exhaustiva de nuestro portafolio de proveedores nacionales y extranjeros con el fin de respaldar nuestros procesos de abastecimiento en un estándar actualizado y confiable alineado con nuestros valores empresariales.

Cultura de la legalidad

Con base en nuestra filosofía y como Empresa Socialmente Responsable, IMBERA se compromete a vivir una Cultura de Legalidad, buscando asegurar que nuestras prácticas comerciales y operaciones, así como las de nuestros proveedores, se basen en políticas y prácticas comerciales responsables y se adhieran a los más altos estándares de ética, valores y principios.

Nuestros proveedores cumplen con las leyes, reglamentos y ordenanzas emitidas en el país. Nos aseguramos de que cumplan con sus obligaciones fiscales actualizando y revisando su documentación; Además, nos sometemos a una investigación, donde podemos analizar aspectos comerciales y financieros, verificación de referencias laborales y profesionales, estadísticas y registros históricos de representantes legales y contactos con proveedores, así como el historial de cumplimiento de obligaciones laborales, fiscales y regulatorias.

5.3. Prácticas Ambientales con Proveedores

Promovemos el uso eficiente y responsable de los materiales y recursos, fomentando su cuidado y conservación, buscando siempre reducir el uso de envases para nuestros productos para minimizar el impacto ambiental, además de buscar la economía circular en todo momento.

| Descripción | Objetivo 2025 | 2023 |
|---|--|-------------------|
| Uso de empaques retornables y /o elaborados en material reciclado en proveedores nacionales | 10% de los proveedores nal | 2 proveedores nal |
| Toneladas de residuos operacionales evitados (impacto anual por proyectos de reacondicionamiento y/o reutilización) | 15% | |
| Proyectos de transición para elaboración de materiales más sustentables | Utilizar el 40% empaque biodegradable en proveedores nal | |
| Reducción de emisiones en abastecimiento | 10% | |

Acciones:**Proyectos para aumentar el contenido reciclado**

- Recuperación de empaques de madera en el centro de acopio y entrega a proveedor para elaboración de sillas, mesas, bancas utilizadas en la planta.
- Recuperación de compresores dados de baja, obsoletos, en mal estado a empresa aliada y los puso en recirculación nuevamente.
- Uso de canastas retornables para el abastecimiento de materiales con el proveedor Industrias Dumar.
- Uso de Racks retornables para el abastecimiento de los sellos magnéticos con el proveedor Rehau SAS.

Proyectos de transición hacia materiales más sostenibles

- Desde el año 2022 se implementó el uso de canastas retornables para el abastecimiento de materiales con el proveedor Industrias Dumar y el uso de Racks retornables para el abastecimiento de los sellos magnéticos con el proveedor Rehau SAS.

6 - GOVERNANZA



6. GOBERNANZA

1.1. Sobre la Gobernanza

Concebimos la gobernanza como uno de los pilares fundamentales para garantizar un adecuado funcionamiento del negocio, una cultura de legalidad, integridad y transparencia en la que las políticas sólidas y la participación de las diferentes áreas de la organización permita una rendición de cuentas clara y una capacidad de respuesta expedita ante cualquier tipo de requerimiento, así como fomentar una cultura empresarial libre de corrupción y delitos.

| Imbera Colombia 2023 | |
|------------------------------------|---|
| Multas por incumplimientos legales | 0 |
| Sanciones por malas prácticas | 0 |
| Reportes de terceros | 0 |
| Reportes no atendidos | 0 |

El gobierno corporativo es vital para la creación de valor a largo plazo, así como para el cumplimiento de nuestra misión y la materialización de lo concebido en nuestra visión, asegurando de tal manera la continuidad del negocio, la consolidación en el mercado y un sólido desempeño tanto económico, como social.

Como parte de nuestra cultura de transparencia y legalidad, informamos a nuestras partes interesadas, y como cumplimiento a la normatividad aplicable, los resultados financieros y no financieros de la organización de manera oportuna, contando con la revisión y el aval correspondiente por parte de la revisoría fiscal.

El Consejo de Administración es responsable de definir y dirigir la estrategia corporativa, así como de realizar el seguimiento a los riesgos que presenten mayor criticidad para la operación de la organización, y definir y supervisar la implementación de la visión y los valores.

El equipo ejecutivo es el responsable de implementar la estrategia de sostenibilidad, gestionar las necesidades de cada área para asegurar así la normal operación del negocio, al igual que atender los requerimientos, peticiones y/o reclamos que se llegaren a presentar tanto por las partes interesadas, así como por los organismos de control.

1.2. Cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes

Realizamos el seguimiento y monitoreo continuo a las obligaciones legales y regulatorias

COLOMBIA

que por nuestra naturaleza debemos cumplir, las cuales resultan particulares y específicas por el hecho de operar al interior de una Zona Franca, así como por las operaciones de comercio exterior (importación y exportación) que llevamos a cabo de manera regular.

Manejamos un control centralizado a través de una carpeta de requisitos legales que se maneja de manera digital, en la cual se resguardan todos los documentos inherentes al funcionamiento legal de la organización, permitiendo tener la información disponible en la medida en que sea necesaria al momento de un requerimiento, así como, por medio de alertas, asegurar que los mismos sean renovados oportunamente.

En cuanto a casos relacionado con corrupción, fraude, conflicto de intereses, lavado de dinero, mal uso de datos recolectados y, en general, casos contrarios a la ética, no se recibieron reportes durante el 2023, ni de manera interna, ni tampoco por parte de un tercero externo a la organización.

De igual manera, no se registró el incumplimiento de regulaciones, leyes locales y/o nacionales aplicables a la organización.

1.3. Mecanismos para el planteamiento de inquietudes, búsqueda de asesoría y procesos para remediar los impactos negativos

Como medio de comunicación tenemos a disposición de terceros tanto internos, como externos, un link de contacto en nuestra página web, en donde se pueden dejar los datos personales para ser contactado posteriormente, atendiendo así sus dudas y/o requerimientos.

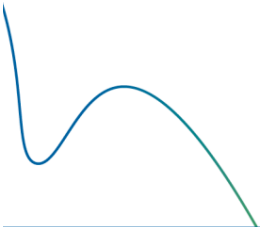
La línea ética como tal, es manejada de manera externa por parte de NAVEX, a través de la página web de FEMSA, en donde se reciben los reportes y/o denuncias acerca de actos contrarios a la ética, violaciones al código de ética, entre otros, y el tercero puede realizar, además, el seguimiento a sus denuncias. La información recibida por NAVEX, concerniente a nuestra unidad de negocio, es enviada a nuestra área de cumplimiento para conocimiento, gestión y toma de medidas disciplinarias, de los hechos denunciados.

Nuestro compromiso, no solo es con la calidad de nuestros servicios y productos, sino con la calidad de nuestros ambientes laborales y proceso internos, por lo que toda No Conformidad detectada, bien sea a través de auditorías, denuncias, quejas y demás, son gestionadas a través de Solicitudes de Acciones de Mejora o Solicitudes de Acciones Correctivas, según corresponda.

Nos enfocamos en afianzar una cultura de pertenencia, transparencia, legalidad y cumplimiento, que nos lleve al éxito continuo y a la permanencia y expansión en el mercado de refrigeración.



COLOMBIA



ANEXOS



ANEXOS

Información complementaria

(GRI 2-4, 201-1, 201-2, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4 y 413-2)

METODOLOGÍA

Este Informe de Sostenibilidad se ha elaborado de acuerdo con las normas GRI. Para localizar información, indicadores y divulgaciones sobre el enfoque de gestión de los aspectos económicos, medioambientales y sociales.

Ética y valores: Se utiliza una metodología interna.

Nuestro personal: se utiliza una metodología interna.

Nuestro Planeta: La metodología utilizada en el pilar Nuestro Planeta se divide en 4 aspectos (Agua, Energía, Emisiones y Residuos).

Agua: A pesar que nuestra producción es en seco se maneja metodología interna para análisis de consumo y cuidado del agua, por medio de un programa ambiental.

Energía: La información se gestiona a través de un registro de consumo de energía. Se realiza negociación con proveedor EPM que certifica bonos de energía renovable y se el seguimiento y análisis con respecto a los datos es continuo

Emisiones: La metodología utilizada para cuantificar las emisiones A1 en Imbera es a través de los siguientes pasos:

Paso 1: Identificación de los problemas de la operación.

La cobertura operativa incluye todas las cuestiones directas e indirectas vinculadas a cada una de las operaciones de la empresa.

- Las emisiones directas de GEI son las emisiones procedentes de fuentes que son propiedad de la empresa o están bajo su control.

- Las emisiones indirectas de GEI son las resultantes de las actividades de la empresa, pero que se producen a partir de fuentes que son propiedad o están bajo el control de otra empresa.

COLOMBIA

El límite operativo define el alcance en el que se clasifican las emisiones directas e indirectas generadas por una organización.

A continuación, se presenta la identificación y clasificación de las emisiones por alcance para Imbera, y un desglose de lo que se debe considerar para cada una de ellas:

1. Cálculo de las emisiones

Una vez identificadas las fuentes de emisiones atmosféricas en Imbera, se cuantifican las emisiones derivadas del uso de combustibles fósiles en toda la organización.

Fuentes directas de emisión: A1, Imbera

- Gas LP para uso de montacargas.
- Vehículos, usados como apoyo para traslado de materia prima

Cálculo de las emisiones de alcance A1

- A. Solicitar informes, registros o bases de datos de consumo de combustible mensualmente para el cálculo para el área administrativa de Imbera.
- B. Registrar los datos de consumo, Inventario de Consumo A1 y A2.
- C. Integrar el inventario anual de emisiones, Calculo de Emisiones Totales A1 y A2.

Declaración de cálculo:

A diferencia de todas las tablas de factores de emisión anteriores, todos los factores de emisión para la combustión de combustibles se expresan sobre una base calorífica superior. La conversión de neto a bruto se realizó aplicando una regla empírica de uso común, que también utilizan las herramientas del Protocolo de GEI y del IPCC. Según esta regla, la diferencia entre los valores caloríficos superiores y los valores caloríficos netos de los gases es del 10% y del 5% para los combustibles líquidos y sólidos (WRI/WBCSD 2005, p. 21; IPCC 2006, pp. 1.16).

Según la Norma Corporativa de Contabilidad y Presentación de Informes del Protocolo de GEI, las emisiones de dióxido de carbono procedentes de combustibles derivados de la biomasa no se incluyen en el Alcance 1, sino que deben notificarse por separado, por lo que la tabla proporciona un factor de emisión independiente para el Alcance 1 (columna C) y un factor adicional para el CO₂ biogénico (columna D).

COLOMBIA

Fuente: IPCC 2006, Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories; GHG protocol intersectoral tools (factor de conversión por litro) y CDP fuel conversion data 2014.

Referencia geográfica: mundial.

Alcance: 1

Límites del sistema: Sólo combustión.

Fuentes fijas de emisión: Alcance A2, Imbera.

- Electricidad fósil (CFE).
- Energía renovable (eólica y de hidroeléctrica).

Fuentes de Emisión Indirectas: Alcance A3 Imbera.

- C.1 Bienes y servicios adquiridos.
- C.2 Bienes de equipo.
- C.4 Transporte y distribución (ascendente).
- C.5 Residuos generados en las operaciones.
- C.6 Viajes de negocios.
- C.8 Bienes alquilados (ascendente).
- C.9 Transporte y distribución (cuesta abajo).
- C.11 Utilización de los productos vendidos.
- C.12 Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos.

Residuos: Se utiliza una metodología interna de acuerdo con el Plan de Gestión de Residuos Sólidos y programa ambiental de gestión de residuos.

En Imbera trabajamos alineados a la norma de gestión de residuos, desarrollando estrategias con gestores aliados, con los cuales se garantiza la correcta gestión de los residuos.

Cada uno de los residuos dispuestos cuenta con certificado de disposición acorde a sus características, esta información se comparte como evidencia de cumplimiento ante la autoridad ambiental.

COLOMBIA

Mantendremos pública y disponible la información de rendimiento de nuestro Informe de Sostenibilidad hasta que alcancemos los objetivos de rendimiento de sostenibilidad para cada indicador clave de rendimiento (KPI). El informe debe contener

- Información sobre el rendimiento del KPI seleccionado. Siempre que sea factible y posible.
- Cualquier reevaluación de los indicadores de rendimiento, reformulación y/o ajuste que sea necesario una vez se genere un correcto análisis.

Explicación

Este Marco no constituye una recomendación con respecto a ningún valor de FEMSA o de cualquier afiliada de FEMSA. Este Marco no es, no contiene y no puede ser considerado como una oferta de venta o una solicitud de cualquier oferta de compra de valores emitidos por FEMSA o cualquier afiliada de FEMSA.

En particular, ni este documento ni ningún otro material relacionado puede ser distribuido o publicado, excepto en circunstancias que resulten en el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Las personas en posesión de dichos documentos deben informarse y cumplir con las restricciones aplicables a su distribución.

Cualquier valor u otro título que pueda ser emitido por FEMSA o sus afiliadas de tiempo en tiempo, incluyendo cualquier Valor Vinculado a la Sustentabilidad, será ofrecido por medio de un prospecto o documento de oferta separado de conformidad con las leyes aplicables, y cualquier decisión de compra de dichos valores deberá hacerse únicamente con base en la información contenida en dicho prospecto o

documento de oferta proporcionado en relación con la oferta de dichos valores, y no con base en este Marco.

La información y opiniones contenidas en esta Tabla se proporcionan a la fecha de esta y están sujetas a cambios sin previo aviso. Ni FEMSA ni Imbera asumen responsabilidad u obligación alguna de actualizar o revisar dichas declaraciones, independientemente de que las mismas se vean afectadas por los resultados de nueva información, eventos futuros u otros.

Este Marco representa la política e intención actuales de FEMSA, está sujeto a cambios y no pretende, ni puede ser invocado, para crear relaciones legales, derechos u obligaciones.

El propósito de este Marco es proporcionar información general y no exhaustiva. Este Marco puede contener o incorporar por referencia información pública no revisada por separado, aprobada o respaldada por FEMSA y, en consecuencia, no se hace ninguna representación, garantía o compromiso, expreso o implícito, y FEMSA no acepta ninguna responsabilidad en cuanto a la imparcialidad, exactitud, razonabilidad o integridad de dicha información.

COLOMBIA

Esta estructura puede contener declaraciones sobre acontecimientos y expectativas que son «declaraciones prospectivas» en el sentido de la Ley de Reforma de Litigios sobre Valores Privados (Private Securities Litigation Reform Act) de 1995.

Las declaraciones prospectivas se identifican generalmente por incluir palabras como «objetivo», «anticipar», «creer», «impulsar», «estimar», «esperar», «meta», «puede», «pretender», «planear», «proyectar», «estrategia», «objetivo» y «hará» o declaraciones similares o variaciones de dichos términos y otras expresiones similares. Las declaraciones prospectivas implican riesgos e incertidumbres que podrían hacer que los resultados reales difirieran materialmente de los previstos en dichas declaraciones.

Ninguna de las proyecciones, expectativas, estimaciones o declaraciones prospectivas contenidas en el presente documento deben considerarse predicciones o promesas ni deben interpretarse en el sentido de que implican indicación, seguridad o garantía alguna de que las hipótesis sobre las que se han elaborado dichas proyecciones, expectativas, estimaciones o declaraciones prospectivas sean correctas o completas o, en el caso de las hipótesis, se expresen íntegramente en el Marco.

No se hace ninguna declaración sobre la idoneidad de los Valores Vinculados a la Sostenibilidad para cumplir los criterios medioambientales y de sostenibilidad exigidos por los inversores potenciales.

Este Marco no crea ninguna obligación legalmente exigible contra FEMSA; cualquier obligación legalmente exigible relacionada con los Valores Vinculados a la Sostenibilidad se limita a las expresamente establecidas en la documentación legal que rige cada una de estas series de Valores Vinculados a la Sostenibilidad.

Por lo tanto, a menos que se establezca expresamente en dicha documentación legal, el incumplimiento o la incapacidad de FEMSA para cumplir con cualquiera de los términos de este Marco, incluyendo, sin limitación, el incumplimiento de las metas u objetivos de sostenibilidad establecidos en el mismo, no constituirá un evento de incumplimiento o incumplimiento de las obligaciones contractuales en los términos y condiciones de dichos Valores Vinculados a la Sostenibilidad.

Los factores que pueden afectar la capacidad de FEMSA para alcanzar cualquiera de las metas u objetivos de sostenibilidad aquí establecidos incluyen (pero no se limitan a) condiciones de mercado, políticas y económicas, cambios en la política gubernamental (ya sea con una continuidad de gobierno o con un cambio en la composición de este), cambios en leyes, normas o reglamentos, y otros retos.



COLOMBIA



ANEXO A

Detalles de los criterios revisados de las normas GRI en la Organización:

Información Contenido

| GRI | Nombre del contenido de la información | Cumplimiento de los contenidos GRI (Incisiones) |
|-------|---|---|
| 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | A, B |

Indicadores de resultados

| GRI | Nombre del contenido del indicador | Cobertura informativa | Cumplimiento de los contenidos GRI (Incisiones) | Información comunicada | Unidad |
|-------|---|-----------------------|---|------------------------|--|
| 204-1 | Proporción de gasto con proveedores locales | Todas las operaciones | A, B, C | 63 | Porcentaje de operaciones realizadas con proveedores locales |
| 206-1 | Acciones legales relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia | Todas las operaciones | A, B | 0 | Total, acciones judiciales |
| 305-1 | Emisiones directas de GEI (Alcance 1) | Todas las operaciones | A, B, C, D, E, F, G | 821 | Emisiones totales en tCO ² e |
| 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | Todas las operaciones | A | 27 | Media de horas de formación para mujeres |
| | | | | 27 | Media de horas de formación de los hombres |
| | | | | 50 | Media de horas de formación de los empleados |
| | | | | 22 | Media de horas de formación de los operarios |