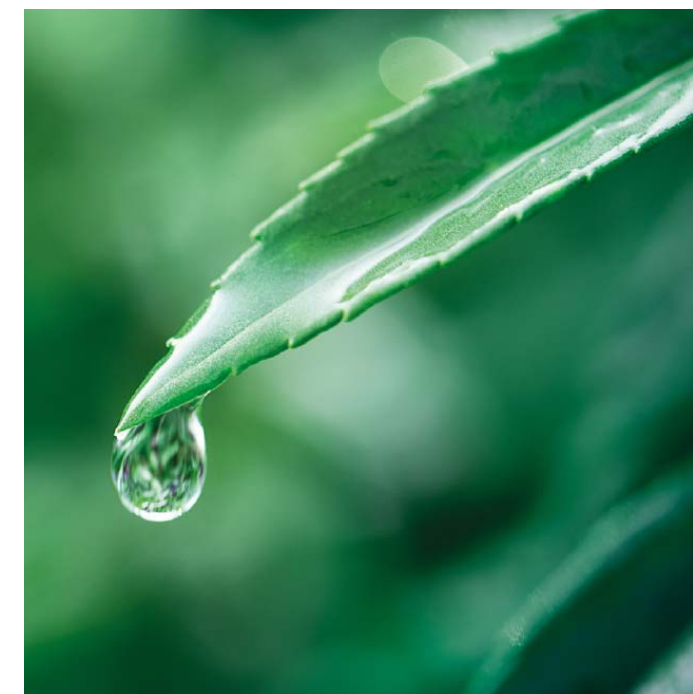




Informe de

SOSTENIBILIDAD



2021/2023



Gerencias

| GRI 2-9

Roy Azout. Gerencia Ejecutiva
José Luis Plá. Gerencia de Producción y Operaciones
Gustavo Correales. Gerencia de Asuntos Corporativos
Héctor Pérez. Gerencia de Negocios
Luis Gabriel González. Gerencia de Innovación y Desarrollo
Daniel Kopec. Gerencia de Sourcing e Investigación Global

Asesoría

Desarrollo Visible S. A. S.

Diseño y diagramación

Brand Digital S. A. S.

Lafayette S. A. S.

Calle 15 No. 72-95
Teléfono: (57) 1 424 8888
Bogotá D. C.-Colombia
2024

Contacto para preguntas sobre
nuestro desempeño en sostenibilidad

| GRI 2-3

Naydú Serrato Castro
Directora de Comunicaciones Corporativas
nserrato@lafayette.com

<https://www.lafayette.com/>
<https://www.lafayette.com/sostenibilidad/>

Informe de
SOSTENIBILIDAD
2021/2023

GRI 2-1
GRI 2-2
GRI 2-3
GRI 2-5



- Corresponde al período 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2023.
- Cubre información de Textiles Lafayette S. A. S.¹
- El contenido ha sido revisado y validado por las distintas gerencias y no se ha sometido a verificación externa.
- Estándares y agendas globales en sostenibilidad como el GRI Standard, el Pacto Global de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Dow Jones Sustainability Index (DJSI), hacen parte del análisis para su estructuración, así como lineamientos relacionados específicamente con el sector entre los que se encuentran: Charter for Climate Action, The Blue Angel, The Bluesign, Cradle to Cradle, Global Recycled Standard, STANDARD 100 by OEKO-TEX, GreenScreen for Safer Chemicals y OECD Due Diligence.

¹ En adelante Lafayette, la organización o la compañía.

ÍNDICE



Lafayette sostenible





GRI 2-22
GRI 2-24

En Lafayette tenemos la voluntad, el compromiso y la responsabilidad de desarrollar nuestra estrategia ofreciendo propuestas de valor diferenciadoras e implementando procesos eficaces, a la vez que preservamos el medioambiente y promovemos el progreso de las personas en los lugares donde estamos presentes.

Impulsamos la innovación en todo lo que hacemos

La innovación es esencial para hacer frente a los retos de la industria textil y a los desafíos locales y globales en materia ambiental y social. Es por ello, que la consideramos una variable de éxito, un vehículo para mantener una posición de vanguardia y una herramienta para acelerar la adopción de prácticas sostenibles.

En consecuencia, la incorporamos a nuestro quehacer diario, con un enfoque holístico y transversal en el que los colaboradores permanentemente buscan y ponen en marcha soluciones enmarcadas en la creatividad, la experimentación y el aprendizaje continuo.

La innovación con un sentido sostenible y una lógica de economía circular, hace parte de cada etapa de la cadena de valor textil, desde el desarrollo de los productos, pasando por la selección de materias primas, hasta los empaques, el uso y el posconsumo.



Somos la primera empresa con el techo solar más grande de la industria textil en Colombia.

- Algunos ejemplos de cómo la innovación se integra de manera natural a nuestra forma de ser y hacer:
- Ejecutamos un proyecto de autogeneración de energía fotovoltaica, lo que nos ha convertido en la primera empresa de la industria textil con el techo solar más grande de Colombia y la segunda entre todas las empresas del país.
 - Obtuvimos la recertificación de GRS (Global Recycled Standard) para la producción de hilo y tejido, y la de RCS (Recycled Claim Standard) para la producción de telas acabadas y, para nuestras telas terminadas, el sello OEKOTEX, el cual garantiza que nuestros productos son seguros para el usuario una vez el textil entra en contacto con la piel.
 - Hemos logrado un incremento significativo en la participación de metros de telas elaboradas con hilos reciclados (a partir de botellas PET) sobre el total vendido y los clientes han mostrado su preferencia por nuestros productos sostenibles.
 - Hicimos parte del programa BIOB liderado por el Banco Interamericano de Desarrollo y Connect Bogotá Región y en colaboración con el SINCHI (Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas), trabajamos en la incorporación de la biotecnología a los procesos de producción de textiles mediante la utilización de productos químicos ecológicos. Como resultado, llevamos a cabo un piloto para la aplicación de pigmentos naturales en nuestros textiles. Este tipo de iniciativas nos permitirán ofrecer productos con menor impacto ambiental.
 - Seguimos afianzando la cadena de abastecimiento gracias a la puesta en funcionamiento de proyectos bajo la metodología PETI Lafayette (Plan Estratégico de Tecnología de la Información); PETI Soul, un software de última generación para proteger la información relacionada con las operaciones de comercio exterior; y PETI Supply, una plataforma tecnológica para potenciar los inventarios y las promesas de servicio.
 - Implementamos Forever New, nuestro programa de Innovación Abierta para rastrear startups y scaleups que brinden servicios y productos novedosos, alineados con cuatro prioridades de búsqueda (Sustainable Transformation, Disruption in Textile, Service as a Business y Workforce in Transition).
 - Lanzamos Look For Me en Colombia, Costa Rica, Ecuador y Guatemala. Este es el primer servicio tecnológico que entregamos, dirigido a clientes confeccionistas, para ayudarlos a profesionalizar en ámbitos como la presentación de sus propuestas de diseño y comerciales.
 - Cumplimos 10 años apostándole al emprendimiento tanto en Colombia, como en otros países de Latinoamérica en los que hemos incursionado con Hilando Empresa, para reforzar las habilidades administrativas y de negocio de nuestros clientes.
 - Beneficiamos a poblaciones vulnerables del país a través de Uniformes con Amor en donde, desde la perspectiva de la economía circular, damos una segunda vida a uniformes que estén en buen estado para ser donados.

Nuestros tres pilares de innovación



Nuestro propósito es persistir en poner al servicio del sistema moda, de la cadena de valor textil y de los demás grupos de interés, nuestro conocimiento, experiencia, dinamismo y capacidad de innovación, y estamos convencidos del poder de la cooperación para ir más allá trabajando en conjunto con otras organizaciones.

Los invitamos a leer este Informe de Sostenibilidad, para profundizar en cómo hemos gestionado la relación entre la innovación y las prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo, además de conocer nuestros principales avances durante el periodo 2021-2023, y los retos que nos hemos propuesto para 2026.

Gerentes Lafayette

Hitos
2021-2023

| GRI 2-24

Preservación del ambiente

- Ampliamos la capacidad de la PTAR y como resultado recuperamos **5,27** puntos porcentuales más de agua empleada en el proceso, durante 2022.
- Incrementamos la cantidad de agua recirculada:
 - **77,3%** en 2022
 - **77,65%** en 2023
- Pasamos de **79.396 m³** vertidos en 2019 a **13.231 m³** en 2023.



- Impulsamos el uso de energías renovables y limpias, mediante la ejecución de un proyecto de autogeneración de energía fotovoltaica.
 - **3.528** paneles instalados.
 - **1,8 MW**.
 - Pasamos de 2.800 m² a **10.000 m²**.
 - Estamos generando el **4,36%** de la energía eléctrica consumida por la compañía.
 - Somos la primera empresa con el techo solar más grande de la industria textil en Colombia.



- Fuimos la primera empresa textil colombiana en certificarse en GRS (Global Recycled Standard) y RCS (Recycled Claim Standard).
- Lanzamos textiles biodegradables y realizamos productos en la línea de acabados biobasados derivados de la naturaleza.

- Disminuimos la generación de residuos peligrosos totales de la fábrica del **42%** a diferencia de 2022.
- Potenciamos la separación de residuos, su aprovechamiento y correcta disposición, gracias a la implementación de la campaña "Cómo vamos con el reciclaje" en las áreas operativas que alcanzaron un cumplimiento del **90%**.
- Participamos en el concurso del Retorna Challenge liderado por el Grupo Retorna y la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes (UNIANDINOS) y logramos el primer lugar a nivel nacional por la recolección de **1.200 kg** de residuos posconsumo.

- Generamos **2.261** empleos a cierre de 2023 en los distintos países de operación.
 - **2.093** empleos en Colombia.
 - **36,35%** de mujeres con respecto al total de la plantilla.
 - **53,21%** mujeres en posiciones ejecutivas con respecto al total de las posiciones.
- Redujimos la accidentalidad y severidad ocasionada por eventos de trabajo.

Empleo
de calidad

Abastecimiento responsable

- Nuestras compras están representadas por un promedio de **60%** en materias primas suministradas por proveedores internacionales.
- Incluimos preguntas para revisar el cumplimiento de los proveedores en materia de gestión ambiental y social.
- Seguimos avanzando con Synergy, herramienta que facilita la planeación y la sincronía de la oferta y la demanda para cumplir el mandato corporativo de abastecimiento confiable y superior.

Solidez y confianza

- Fortalecimos el portafolio diversificado, lo cual aportó el **10%** al EBITDA.
- Lanzamos la primera versión de Forever New nuestro programa de innovación abierta y la app Innovación Lafayette.
- Participamos en el ranking de innovación de la ANDI y nos ubicamos entre las primeras **30** empresas más innovadoras del país.
- Oficializamos el Manual de Cumplimiento del Programa de Ética Empresarial y la Política de Cumplimiento de Requisitos Sociales.
- Constituimos la matriz de riesgos en derechos humanos.
- Impulsamos el desarrollo del pilar de sostenibilidad y el cumplimiento de requisitos sociales gracias a la implementación del Sistema de Gestión GRS/RCS.



Impacto positivo
en la comunidad

- Hilando Empresa, nuestro programa de emprendimiento para clientes Lafayette, cumplió 10 años.
- Uniformes con Amor, de manera cíclica junto con los colegios y las asociaciones de padres de familia, da una segunda vida a uniformes escolares que estén en buen estado y posterior a su acondicionamiento ser donados a poblaciones vulnerables.



Operaciones en América

Nuestras marcas

Somos una compañía colombiana con presencia internacional y más de 80 años de trayectoria en la industria textil.

GRI 2-1
GRI 2-6



Operaciones en Colombia



2 *Preservación ambiental*

Preservación ambiental

GRI 2-22
GRI 2-24
GRI 3-2
GRI 3-3

Estamos sintonizados con la dinámica global orientada al cuidado de los ecosistemas. Tenemos el firme compromiso de ser cada vez más eficientes frente al uso de los recursos y de contribuir con la preservación del ambiente y la lucha contra el cambio climático.

En este sentido, los asuntos en los que nos hemos enfocado porque revisten la mayor relevancia en términos del impacto causado por la actividad textil, están relacionados con la gestión eficiente del recurso hídrico, el decrecimiento del consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero mediante la introducción de fuentes de energía renovables, la disminución de residuos textiles y químicos, el uso de materias primas eco-amigables y la implementación de un modelo de circularidad encaminado a reducir la huella ecológica.

Lo anterior, conlleva esfuerzos relacionados con la identificación, valoración, priorización e intervención de los impactos y riesgos que ocasionan nuestras actividades industriales, el trabajo directo y permanente con nuestros proveedores y clientes, la generación constante de capacidades, el fortalecimiento de una cultura verde y la inversión en investigación, desarrollo e innovación como pilares fundamentales para el logro de objetivos dirigidos a reducir y mitigar los efectos sobre los ecosistemas.

En 2023, recibimos de la Secretaría Distrital de Ambiente la certificación Nivel III Sistemas de Gestión Ambiental por dos años.



Cuidado y uso eficiente del agua

GRI 3-2
GRI 3-3
GRI 303-1

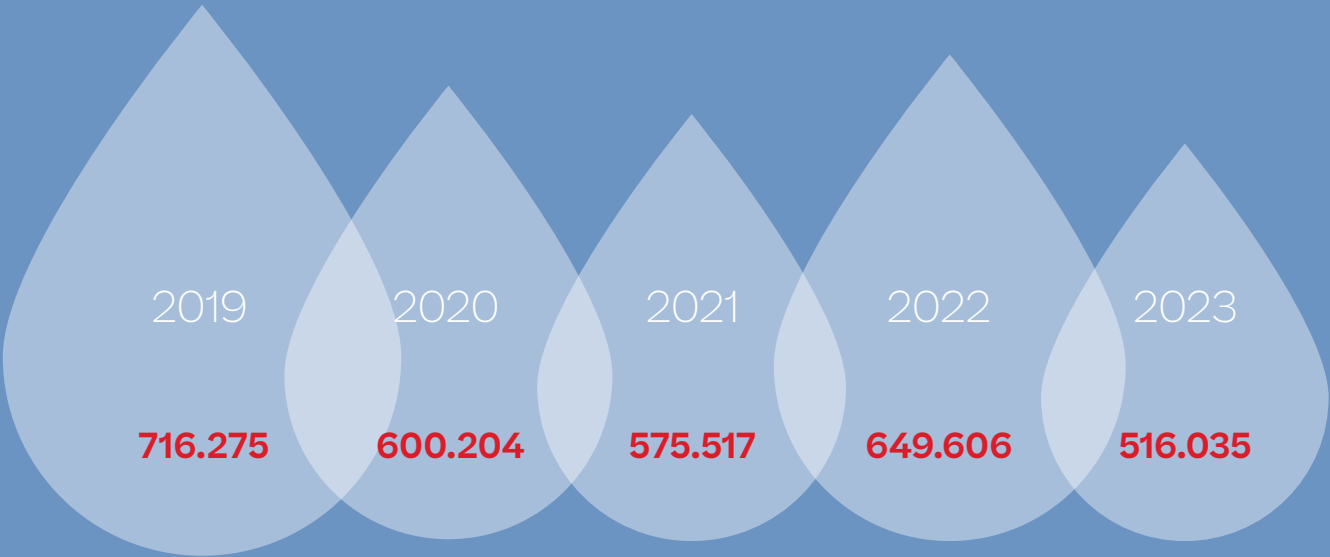
 **Asunto material:**
cuidado y uso eficiente del agua

En un contexto de creciente escasez de agua es urgente reducir su uso y proteger las fuentes hídricas. La industria textil supone altos consumos de este recurso en todos los procesos de fabricación y, a lo anterior, se suma el impacto de la producción sobre los efluentes que tienen un alto potencial contaminante. Por consiguiente, tenemos la responsabilidad de medir sistemáticamente los consumos en las diferentes áreas, particularmente en plantas de producción, plantas de tratamiento de agua y casino, y de tratar los vertimientos y avanzar en su recirculación, teniendo en cuenta que el ciclo en Lafayette empieza con agua de acueducto y con el primer vertimiento inician los procesos de tratamiento y recirculación.

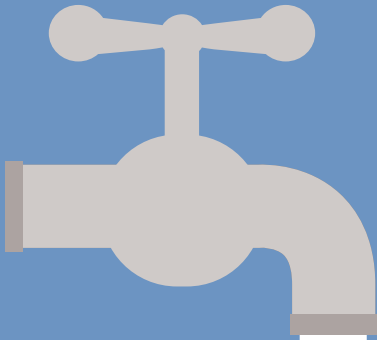
GRI 303-3
GRI 303-5

Consumo de agua

Consumo total de agua de acueducto:
agua del acueducto usada como agua de proceso (m³)²



² En el reporte anterior se incluyeron datos solamente de proceso, mientras que para este reporte se está incluyendo el total de agua empleada en Lafayette en Colombia. Desde 2017, no se ha extraído agua desde pozo profundo para procesos productivos. Las cifras corresponden a pruebas que exige el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, cuando se evalúan niveles dinámicos y de caracterización del agua (calidad del agua). Actualmente no contamos el agua para consumo humano, baños y casino proveniente del acueducto.



Porcentaje de agua del acueducto que va a proceso / total de agua tomada del acueducto

2019	2020	2021	2022	2023
48,53%	40,12%	38,59%	41,47%	44,05%

Agua tratada y recirculada

	2019	2020	2021	2022	2023
Agua tratada en PTAR (m³) ³	733.981	684.364	741.347	867.746	816.276
Total agua recirculada (m³) ⁴	322.456	299.517	438.273	671.137	633.884
Porcentaje de agua ⁵ recirculada / total de agua tratada	43,9%	43,8%	59,1%	77,3%	77,65%
Porcentaje de agua recirculada ⁶ / agua empleada en el proceso	45,0%	49,9%	66,4%	71,6%	73,6%
Porcentaje de agua recirculada ⁷ / total de agua empleada	46,6%	45,4%	55,3%	64,1%	68,7%

En 2022, recuperamos 5,27 puntos porcentuales más de agua empleada en el proceso, debido a la ampliación de la capacidad de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales y mejoramos las condiciones del agua recirculada como resultado de cambios en el diseño del proceso de tratamiento de agua.

³ Incluye únicamente agua de proceso. El volumen es más alto porque se trataron aguas lluvias.
⁴ Es la suma del agua recuperada en la PTAR de menor tamaño y del agua reciclada en la PTAR grande.
⁵ Porcentaje de recuperación: es la división entre lo recuperado y el total del volumen reciclado. La cifra está calculada sobre el consumo total.
⁶ Porcentaje de recuperación: es la división entre lo recuperado y el total del volumen reciclado. La cifra está calculada sobre el consumo total.
⁷ Porcentaje de recuperación: es la división entre lo recuperado y el total del volumen reciclado. La cifra está calculada sobre el consumo total.

GRI 303-2 Calidad del agua vertida⁹

Los indicadores muestran que el agua que vertimos es muy estable. |

GRI 303-4 Vertimientos

Entre 2021-2023

- Analizamos qué vertimos, en dónde vertimos y qué pasaría si no lo hiciéramos, a fin de sentar las bases para ser cero vertimientos en 2026.
- Transformamos la metodología de seguimiento y trazabilidad de parámetros críticos dentro del proceso de tratamiento de agua.
- Establecimos las cantidades óptimas para lograr el tratamiento adecuado de las aguas residuales, a través del análisis y la observación de parámetros críticos del agua.
- Llevamos a cabo modificaciones mecánicas en diferentes equipos del proceso de tratamiento de agua.
- Incrementamos la cantidad de agua recirculada para alcanzar el 77,3% en 2022 y el 77,65% en 2023.
- Seguimos revisando tecnologías que permitan la calidad del agua y, con ello, proteger la salud de las personas y el ambiente.

Vertidos planificados y no planificados de agua (m³)⁸

2019	2020	2021	2022	2023
79.396	42.875	25.661	16.843	13.231

Pasamos de 79.396 m³ vertidos en 2019 a 13.231 m³ en 2023. |

⁸ No incluye aguas pluviales recogidas y aguas residuales domésticas.

Parámetros	2019	2020	2021	2022	2023
Aceites y grasas (mg/L)	<10	<10	<10	29	<10
Aluminio (mg/L)	<0,01	<0,01	0,09	0,10	0,20
Acidez (mg/L)	14	14	<10	40	33
Alcalinidad (mg/L)	59	59	27	80	41
Arsénico (mg/L)	<0,001	<0,001	0,002	<0,001	<0,001
AOX (mg/L)	3,66	3,66	8,469	3,55	2,07
BTEX (mg/L)	0	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Bario (mg/L)	<0,1	<0,1	0,024	0,011	0,015
Boro (mg/L)	<0,1	<0,10	0,014	<0,01	<0,1
Cadmio (mg/L)	<0,001	<0,001	<0,001	0,003	0,001
Cianuros (mg/L)	<0,1	<0,10	<0,10	<0,10	<0,10
Color (UPC)	<5	<0,5	2	4	<2
Cloruros (mg/L)	675	675	789	625	426
Cobalto (mg/L)	<0,05	<0,05	<0,005	<0,005	<0,005
Cobre (mg/L)	0,014	0,014	<0,005	0,029	0,010
Cromo hexavalente (mg/L)	<0,009	<0,009	<0,05	<0,05	<0,05
Cromo total (mg/L)	<0,05	<0,05	<0,005	<0,005	<0,005
C. Absorción 436 nm (m-1)	0,5	0,5	0,7	0,9	0,1
C. Absorción 525 nm (m-1)	0,2	0,2	0,2	0,4	0,2
C. Absorción 620 nm (m-1)	0,5	0,5	0,1	0,0	0,1
DBO5 (mg/L)	120	120	141	150	99

⁹ Las variaciones se encuentran dentro del rango de conformidad según el método utilizado en la caracterización del vertimiento industrial establecido por el laboratorio subcontratado y, adicionalmente, se evidencia el cumplimiento legal ambiental en materia de vertimientos.

Parámetros	2019	2020	2021	2022	2023
DQO (mg/L)	283	283	363	369	250
Dureza cálcica (mg/L)	26	26	21	36	30
Dureza total (mg/L)	29	29	32	40	45
Fenoles (mg/L)	<0,08	<0,08	<0,08	<0,08	<0,08
Fósforo (mg/L)	0,1	0,1	0,06	<0,05	<1,0
Hidrocarburos (mg/L)	<5,0	<5,0	<0,5	0,50	<0,5
Hidrocarburos HAP (mg/L)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Hierro (mg/L)	<0,3	<0,3	0,4	<0,3	<0,3
Litio (mg/L)	<0,15	<0,15	0,166	<0,003	0,003
Manganeso (mg/L)	0,011	0,011	0,013	0,004	<0,2
Mercurio (mg/L)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Molibdeno (mg/L)	<0,2	<0,2	<0,005	<0,005	<0,005
Níquel (mg/L)	0,007	0,007	<0,005	0,021	0,010
Nitratos (mg/L)	7,7	7,7	8,5	43,4	5,7
Nitritos (mg/L)	<0,02	<0,02	<0,02	<0,02	<0,02
Nitrógeno Amo. (mg/L)	2	2	2,45	4,50	<1,0
Nitrógeno total (mg/L)	3,4	3,4	3,4	5,9	6,5
Ortofosfatos (mg/L)	0,03	0,03	0,03	<0,3	0,69
pH (unidades)	5,21-7,15	5,23-7,10	5,10-7,86	6,42-7,99	6,22-6,97
Plata (mg/L)	<0,02	<0,02	0,002	<0,002	<0,005
Plomo (mg/L)	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
SAAM (mg/L)	1,10	1,10	1,22	2,03	0,90
Selenio (mg/L)	<0,0025	<0,0025	<0,005	<0,005	<0,005
SS (mL/L-h)	<0,5	<0,5	<0,5	<0,5	<0,5
SST (mg/L)	11	11	<5	<5	5
Sulfatos (mg/L)	53	53	141	95	82
Sulfuros (mg/L)	<1,0	<1,0	<1,0	<1,0	<1,0
Temperatura (°C)	19,1-26,1	19,8-25,1	19,8-25,2	18,9-22,4	19,0-23,1
Zinc (mg/L)	0,03	0,03	0,019	0,018	0,024



Eficiencia energética y gestión de las emisiones

GRI 3-2
GRI 3-3  **Asunto material:**
eficiencia energética y gestión de las emisiones

La energía eléctrica y la térmica tienen una alta dependencia de los recursos naturales y de los cambios energéticos, y por ello, es necesario que nos anticipemos y nos adaptemos a protocolos internacionales como el Tratado de Lisboa 2050 y a las tendencias en sostenibilidad, entre otros.

Nuestro objetivo es producir más, empleando menos recursos. En consecuencia, avanzamos hacia sistemas de control de eficiencia energética cada vez más sofisticados, nos enfocamos en la innovación, implementamos tecnología de punta y fortalecemos la cultura interna frente al cuidado de los recursos.

Los mayores consumos de energía se dan en nuestras tres plantas (hilatura, tejeduría y acabados), especialmente en los sistemas de refrigeración, vapor y aire comprimido, dada su alta relevancia para la producción.

Estamos enfocados en:

- Usar de manera eficiente recursos como el gas natural.
- Generar combustiones eficientes, hacerles seguimiento semestral y mantenernos dentro de la normatividad nacional.
- Reducir los consumos.
- Capacitar al personal que está involucrado en la administración de recursos energéticos haciendo énfasis en su consumo responsable.

Por otra parte, la medición de nuestras emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) que incluye al 100% de nuestra operación en Colombia¹⁰ nos sirve de base para establecer metas relacionadas con la descarbonización. Esperamos continuar avanzando mediante la implementación de tecnologías que nos permitan aumentar el consumo de energías limpias.

¹⁰ Materia prima, producción (representan el 95% de las emisiones) y transporte hasta la logística.

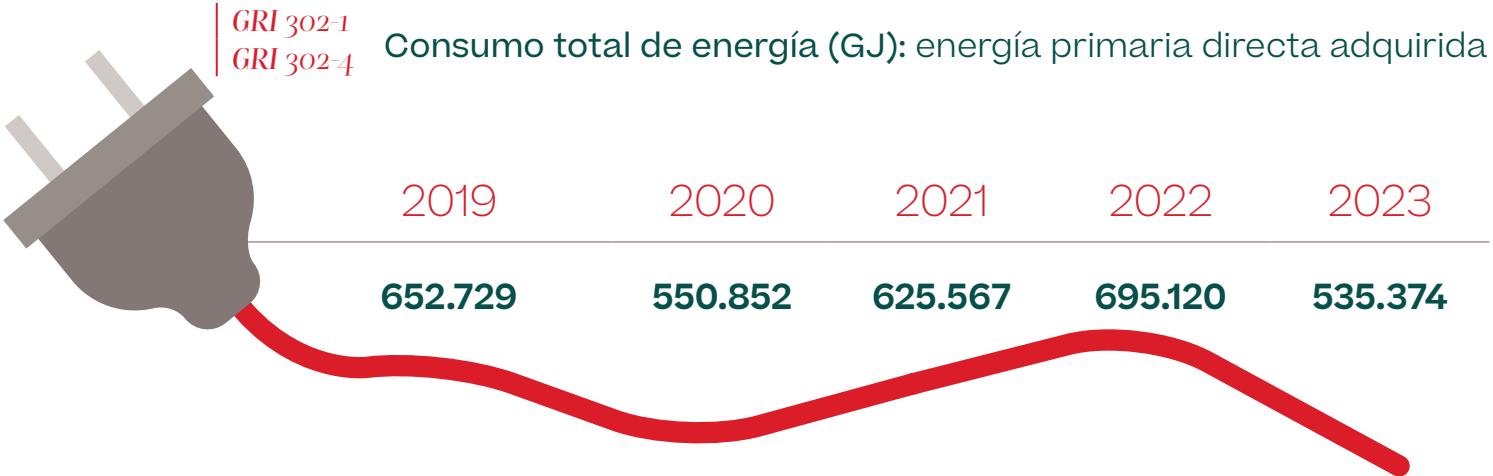
Eficiencia energética

Entre 2021-2023

- Impulsamos el uso de energías renovables y limpias, mediante la ejecución de un proyecto de autogeneración de energía fotovoltaica.

Fase I	Fase II	3.528 paneles instalados	1,8 MW.
2.800 m² en el área de circulares	7.200 m² en el área de efectos y acabados, la nave de talleres, circulares antigua y compresores	Pasamos de un parque solar de 2.800 m² a	10.000 m².
1.054 paneles	2.504 paneles	Estamos generando el de la energía eléctrica consumida por la compañía.	4,36%
0,5 MW	1,3 MW	Somos la primera empresa con el techo solar más grande de la industria textil en Colombia.	
650.215 KW hora / año	1.667.000 KW hora / año		

- Mejoramos la eficiencia en la generación de vapor con gas en un 2%, en donde gracias a la utilización de herramientas tecnológicas, los consumos de gas se optimizaron y se fortaleció la eficiencia de la generación de vapor.
- Instalamos sensores y medidores en los diferentes puntos críticos del proceso de generación de vapor.
- Monitoreamos las variables que determinan la generación de vapor gracias al sistema de adquisición de datos en tiempo real y definimos los equipos (calderas) a trabajar para lograr una mayor eficiencia energética.



GRI 302-1
GRI 302-2

Energía primaria directa adquirida

Toda la energía eléctrica empleada en nuestro proceso productivo proviene de fuentes de energía renovables (hidroeléctrica), lo cual ha sido certificado por ENEL.

Fuentes de energía no renovable y energía eléctrica	Procesos en los que se emplea	2019	2020	2021	2022	2023
Gas natural (m³) ¹¹	Generación de vapor, calefacción aceite térmico, calentamiento directo ramas	11.501.738	8.219.219	10.462.894	9.297.563	6.003.251
Energía eléctrica (kW) ¹²	Suministro eléctrico para toda la empresa	47.565.038	43.895.090	46.704.003	54.186.210	45.226.038
Carbón mineral (kg) ¹³	Generación de vapor	1.563.866	2.760.239	553.950	4.989.687	5.828.414
Gas propano (lb) ¹⁴	Montacargas	11.200	9.360	7.600	7.920	4.780
Gasolina corriente (gal) ¹⁵	Vehículos para mensajería y escolta	13.423	11.394	13.465	17.737	17.299
Gasolina extra (gal) ¹⁶	Vehículos socios	2.926	1.080	980	1.255	1.743
Diésel (ACPM) ¹⁷	Vehículos para el despacho de telas	9.704	9.950	23.253	23.325	11.131

Las variaciones en las cifras se presentan debido al aumento de la producción durante 2022 y a fallas en el suministro de gas natural como combustible limpio.

11

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor de medidor frontera el cual es contrastado por el operador de gas natural (Vanti), se multiplica por el poder calorífico el cual debe ser calculado mes a mes ya que varía dependiendo del lugar de extracción del gas natural y se divide por 9.478 e-6.

12

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor del medidor frontera el cual es contrastado por el operador de red (Enel), se multiplica por 3.412,12 para pasar a BTU y se divide por 9.478 e-6.

13

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor del proveedor de carbón mineral, se multiplica por 31.151 para pasar a BTU y se divide por 9.478 e-6.

14

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor del proveedor de gas propano, se multiplica por 92.000 para pasar a BTU y se divide por 9.478 e-6.

15

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor del proveedor de gasolina corriente, se multiplica por 115.400 para pasar a BTU y se divide por 9.478 e-6.

16

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor del proveedor de gasolina extra, se multiplica por 115.400 para pasar a BTU y se divide por 9.478 e-6.

17

Metodología para el cálculo de GJ: se toma el valor del proveedor de diésel (ACPM), se multiplica por 115.400 para pasar a BTU y se divide por 9.478 e-6.



Gestión de emisiones

Entre 2021-2023

- Instalamos un intercambiador de calor para aprovechar el vapor flash del tanque de condensado y en engomado re-direccionamos el condensado para calderas.
- Compensamos 240 toneladas de CO₂ (abril 2022-abril 2023) como resultado de la siembra de 8.000 individuos arbóreos en 5 países de Latinoamérica incluyendo Colombia.



GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-4
GRI 305-5

Medición huella de carbono (Ton CO₂eq)¹⁸

Emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI)

Emisiones de GEI alcances 1 y 2 (Ton CO ₂ eq)	2019 (año base)	2020	2021	2022
Alcance 1: emisiones directas	24.826,36	20.381,96	19.346,20	27.217,66
Fuentes estacionarias	23.376,25	20.381,96	19.346,20	27.217,66
Fuentes fugitivas	1.450,11	0,00	0,00	0,00
Alcance 2: emisiones indirectas por compra de energía a terceros- energía adquirida (SIN)	7.895,80	8.926,20	5.902,27	6.089,34
Total ¹⁹	32.722,15	29.308,16	25.248,47	33.307,00

En 2022, la huella de carbono aumentó debido a dificultades en el suministro de gas natural, debido a mantenimientos realizados por Ecopetrol en el Campo Cupiagua (Casanare), lo cual nos obligó a usar la caldera de carbón como contingencia.

Emisiones de fuentes estacionarias según tipo de combustible (Ton CO₂eq)

	2019	2020	2021	2022
Gas natural ²⁰ (m ³)	19.893,75	14.235,31	18.112,632	16.106,356
Carbón (kg): generación de vapor (respaldo calderas)	3.482,5	6.146,65	1.233,566	11.111,307
Total emisiones de fuentes estacionarias	23.376,25	20.381,96	19.346,20	27.217,66

¹⁸ No se cuenta con información correspondiente a 2023 debido a que la medición de la huella de carbono se hace año vencido.

¹⁹ Se excluyeron las emisiones menores al 5%: plantas electrógenas, extintores y viajes en avión, para un total de 544,42 (Ton CO₂eq). Llevamos a cabo la estimación de las emisiones alcance 3, en donde la única actividad / fuente incluida correspondió a viajes en avión. Sin embargo el alcance 3 fue excluido del inventario de GEI, por baja representatividad (313,19 Ton CO₂eq; con un aporte del 0,93% del inventario total original).

²⁰ Generación de vapor; calentamiento directo de las ramas N° 823 y 878; funcionamiento de impresora digital y casino; y calentamiento de aceite térmico.

Emisiones de GEI alcance 1 según tipo de gas (Ton CO₂eq)

	2019	2020	2021	2022
CO ₂	23.337,33	20.333,75	19.321,57	27.139,94
CH ₄	11,30	9,42	9,57	12,19
N ₂ O	27,62	38,79	15,06	65,53
Fugas de aires acondicionados o equipos refrigerantes, propios (controlados o compartidos)	1.450,11	0,00	0,00	0,00
Total	24.826,36	20.381,96	19.346,20	27.217,66

| GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI²¹

	2019 (año base)	2020	2021	2022
Ton CO ₂ eq / m ² área del terreno	0,464	0,416	0,358	0,4722
Ton CO ₂ eq / m ² área construida	0,371	0,332	0,286	0,3775
Ton CO ₂ eq / metro de tela producida	0,00145	0,0016346	0,0012681	0,0013011
Ton CO ₂ eq / kg de tela producida	0,006	0,007	0,005	0,005
Variables incluidas en el cálculo	2019 (año base)	2020	2021	2022
GEI alcance 1 y 2 (Ton CO ₂ eq)	32.722,15	29.308,16	25.248,47	33.307,00
Área del terreno (m ²)	70.534	70.534	70.534	70.534
Área construida (m ²)	88.240	88.240	88.240	88.240
Metros de tela producida	22.544.426,56	17.930.263,02	19.909.829,65	25.598.494
Kilogramos de tela producida	5.410.039,78	4.027.927,12	4.682.395,39	6.220.892

Entre 2024-2026

Estaremos trabajando en tres focos orientados a reducir nuestra huella de carbono:

- Producción de aire comprimido con equipos que aseguran un 30% más de eficiencia energética.
- Generación de vapor con una caldera de mayor eficiencia, alimentada con gas natural.
- Implementación de programas que incentiven el uso de una movilidad más limpia con los colaboradores y nuestra flota de transporte.

²¹ Las unidades de producción de tela se toman para el cálculo de intensidad como homogéneas y no se discrimina según características particulares para cada producto, sino que se suman y sirven para establecer un promedio frente a las emisiones.



Economía circular

GRI 3-2
GRI 3-3
GRI 306-1
GRI 306-2



Asunto material:
economía circular

Basados en un enfoque de economía circular queremos aprovechar todos los recursos a lo largo de los eslabones de la cadena de producción y de las fases del ciclo de vida del producto, lo cual significa ser eficientes para producir más usando menos, y asegurar la reutilización de los insumos que por sus propiedades puedan volver a un proceso productivo maximizando su ciclo de vida.

Si bien la cantidad de residuos aprovechados es mayor que la cantidad de residuos ordinarios que salen como desechos, trabajamos continuamente para fortalecer la gestión de las áreas frente a la separación y clasificación adecuada de residuos, especialmente mediante actividades de capacitación.

Entre 2021-2023

- Disminuimos la generación de residuos peligrosos totales de la fábrica del 42% a diferencia de 2022 y logramos un ahorro en costos del 45%.
- Tratamos por medio de la PTAR, el residuo del descrude textil, lo que permitió disminuir la disposición final de 20 toneladas y de esta manera seguir avanzando hacia nuestro objetivo de minimizar la generación de residuos peligrosos en un 4% en áreas de preparación y producción.
- Potenciamos la separación de residuos, su aprovechamiento y correcta disposición, gracias a la implementación de la campaña “Cómo vamos con el reciclaje” en las áreas operativas, las cuales alcanzaron un cumplimiento del 90%.
- Apoyamos la elaboración de ladrillos a base de las colillas de cigarrillo que son recolectadas en un contenedor ubicado en las afueras de nuestras instalaciones.

| GRI 306-3

Residuos no aprovechables y aprovechables

Peso total de los residuos generados: aprovechables, posconsumo, especiales, ordinarios y peligrosos

2019	2020	2021	2022	2023
1.940.505	1.544.106	2.662.124	3.165.054	2.448.934

Peso total de residuos recuperados²²: aprovechables, posconsumo y especiales

2019	2020	2021	2022	2023
1.691.656	1.369.607	1.601.289	1.963.784	1.552.752

Peso total de residuos eliminados: ordinarios y peligrosos

2019	2020	2021	2022	2023
248.849	174.499	1.060.835	1.201.280	898.182

²² Hace referencia a cualquier operación en la que los productos, los componentes de los productos o los materiales que se han convertido en residuos se preparan para cumplir una función en lugar de usar nuevos productos, componentes o materiales que, de lo contrario, se utilizarían para dicha función.



| GRI 306-4

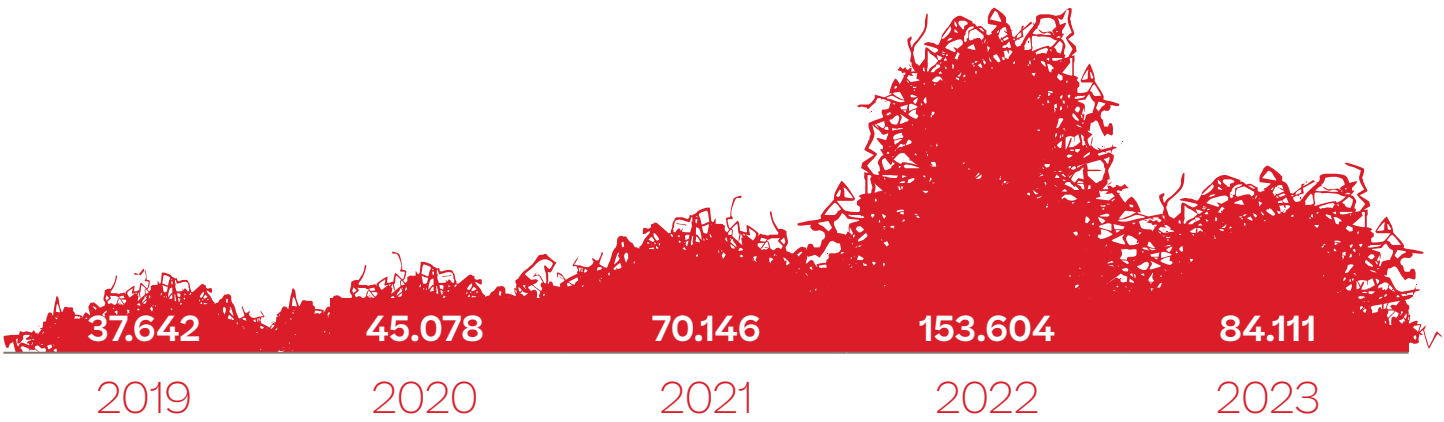
Residuos recuperados

Peso de los residuos no peligrosos según tipo de residuo y gestión

Tipo de residuo	2019	2020	2021	2022	2023	Gestión
Papel y cartón	252.588	180.780	192.566	288.807	213.021	El papel es procesado y se utiliza para generar más papel o papel higiénico. El cartón se usa para hacer cartón corrugado.
Plásticos	106.645	78.656	96.973	128.780	110.096	Aprovechados para hacer bolsas o chip.
Madera	103.123	71.383	54.779	53.951	41.049	Empleada para realizar muebles y hacer formaletas.
Vidrio	3.752	3.077	3.538	1.448	3.911	Convertido en nuevo vidrio.
Metal	187.911	64.282	203.101	106.008	116.715	Utilizado para realizar objetos metálicos, como por ejemplo, varillas.
Textiles	1.022.191	959.949	1.034.059	1.366.742	1.052.285	Aprovechados para la elaboración de nuevas prendas y muñecos.
Residuos no ferrosos: baterías, máquinas, balastros, entre otros.	672	35	23	71	88	Usados, al igual que el metal, para la elaboración de nuevos materiales metálicos, a excepción de los mencionados, los cuales salen para su venta inmediata.

Los residuos no peligrosos se gestionan desde el área de ReCiclos Industriales y se aprovechan aquellos que no están contaminados. El 100% de los residuos no peligrosos que salen por excedentes son aprovechables a excepción de los residuos especiales.

Peso de los residuos provenientes de materias primas: cabello de ángel (kg/año)

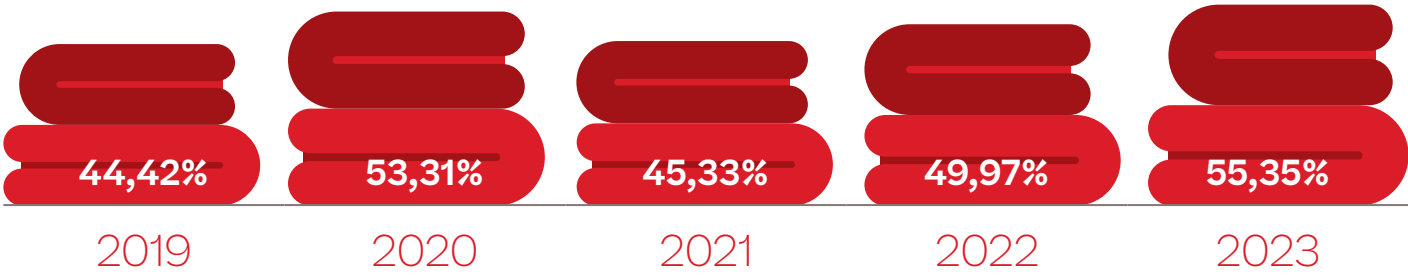


Se aprovecha el 100% del cabello de ángel en la realización de almohadas o cojinería y también es transformado con mezcla de polietileno para nuevos productos.

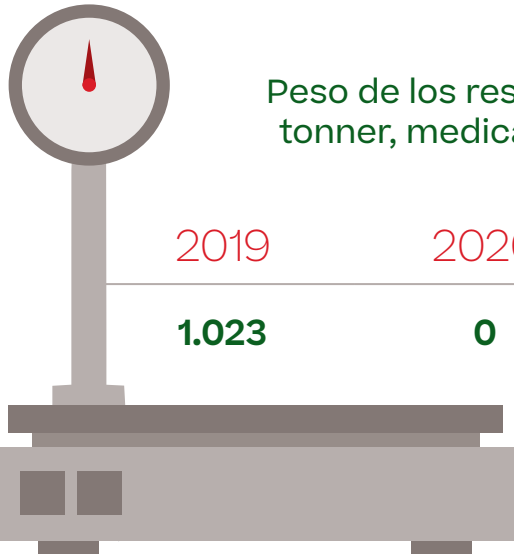
Peso de los residuos provenientes de materiales para empaque según tipo de material y gestión (kg/año)

Tipo de material	2019	2020	2021	2022	2023	Gestión
Polietileno	73.549	61.253	73.655	91.273	74.264	Aprovechamiento en el área de Re-Ciclos Industriales. Se aprovecha el 100% y es utilizado para la elaboración de baldes y canecas.
Tubos de cartón	94.496	75.778	83.307	125.137	86.696	Aprovechamiento en el área de Re-Ciclos Industriales. Se aprovecha el 100% y es utilizado para la elaboración de empaques como cajas de cartón para huevos.

Porcentaje de reducción en el uso de bolsas plásticas en las tiendas



Seguimos mejorando el porcentaje de reducción de uso de bolsas plásticas en nuestras tiendas.



Peso de los residuos posconsumo (kg/año): pilas, luminarias, tonner, medicamentos, aparatos eléctricos y electrónicos²³

	2019	2020	2021	2022	2023
Peso (kg/año)	1.023	0	1.568	1.185	2.050

Los residuos posconsumo son entregados en las campañas realizadas por la Secretaría Distrital de Ambiente o a gestores encargados.

Peso de los residuos especiales según tipo (kg/año)

	2019	2020	2021	2022	2023
Aceite usado	13.334	11.385	14.610	16.698	13.472
Combustible sucio	10	11	25	45	31
Aceite quemado	57	47	45	44	31

Los residuos especiales son tratados y aprovechados por un gestor autorizado para generar nuevos combustibles.

GRI 306-5 Residuos eliminados

Residuos ordinarios (kg/año)

	2019	2020	2021	2022	2023
Peso (kg/año)	7.066	4.305	124.740	159.010	131.880



Los residuos sólidos no peligrosos se entregan para su tratamiento a Ciudad Limpia (gestor local autorizado) y su incremento se debe al aumento de la producción y a la consecuente cantidad de materia prima e insumos que ingresan a la fábrica.

²³ Residuos que por sus características pueden ser peligrosos pero también integrados nuevamente al mismo u otro proceso, reciclados, aprovechados o valorizados por empresas que cumplan con la normatividad legal vigente.

Residuos peligrosos (kg/año) ²⁴				
Tipo de residuo	2021	2022	2023	Gestión
Mezcla de tintas y colorantes con agua	34.031	36.211	21.380	Tratamiento y disposición a través de láminas filtrantes.
Mezcla de hidrocarburos y/o aceites con agua	23.338	29.722	22.092	Tratamiento y disposición a través de láminas filtrantes.
Químicos varios	2.631	3.594	3.015	Tratamiento y disposición a través de láminas filtrantes o celda de seguridad.
Solventes	508	444	0	Tratamiento y disposición a través de láminas filtrantes. En 2023, se sacaron como combustible sucio, ya que el gestor podía tratarlo como un residuo especial.
Plástico contaminado	3.889	4.104	1.822	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad o incineración.
Envases contaminados	527	448	185	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad o incineración.
Alúmina	1.162	2.286	160	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad o incineración.
Residuos de resinas	265	438	0	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad o incineración. En 2023, la cantidad de resinas fue reducida y se recibieron mezcladas con residuos químicos y, dado que, no se podía hacer la separación, se entregaron como residuos químicos.
Mercurio	31	32	10	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad.
Nitrato de plata ²⁵	131	-	-	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad.
Fibra de vidrio	77	700	100	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad.
Sólidos contaminados	14.240	23.540	23.676	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad o incineración.
Lodo PTAR	853.981	924.600	692.470	Tratamiento y disposición a través de celdas de seguridad. A partir de 2021 se empezó a disponer con un gestor.

²⁴ A partir de 2021, por temas de mejoramiento en la gestión interna y entrega de residuos para disposición final al gestor, algunos residuos peligrosos se agruparon según familia y característica de peligrosidad, de acuerdo con el decreto 4741 de 2005. Es decir, a partir de este año los residuos se reportan de forma agrupada y no desglosada, residuo por residuo generado.

²⁵ Desde 2022, se agregó a la familia de químicos varios.



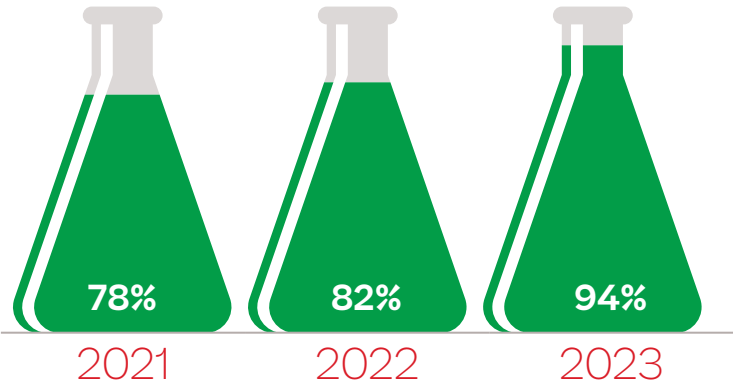
Química limpia

! Asunto material: química limpia

La gestión de productos químicos es un enfoque sistemático y un deber ser para toda la compañía, cuyo objetivo es reducir el riesgo asociado con los peligros durante todo el ciclo de vida de los productos químicos. Este compromiso se evidencia en el crecimiento de productos químicos alineados a estándares globales de sostenibilidad.

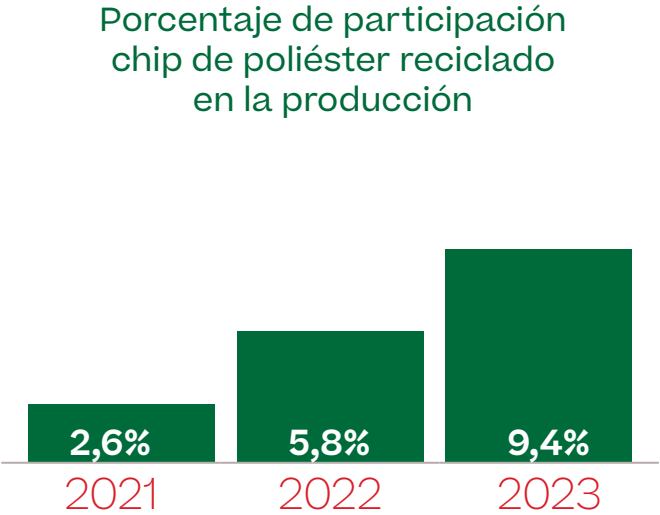
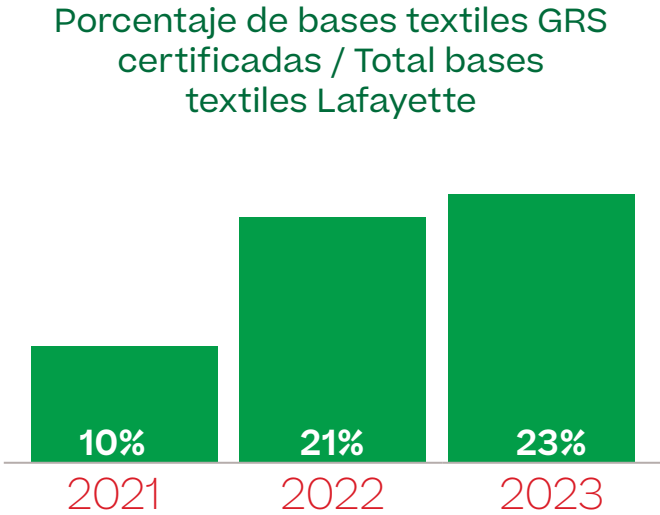
Seguimos asegurando el desarrollo de bases actuales del portafolio en versión reciclado y con acabados sostenibles en el marco del cumplimiento a las iniciativas de química limpia y del Chemical Management System.

Porcentaje de químicos alineados a estándares (OEKOTEX STD100, BLUE SIGN, ZDHC)

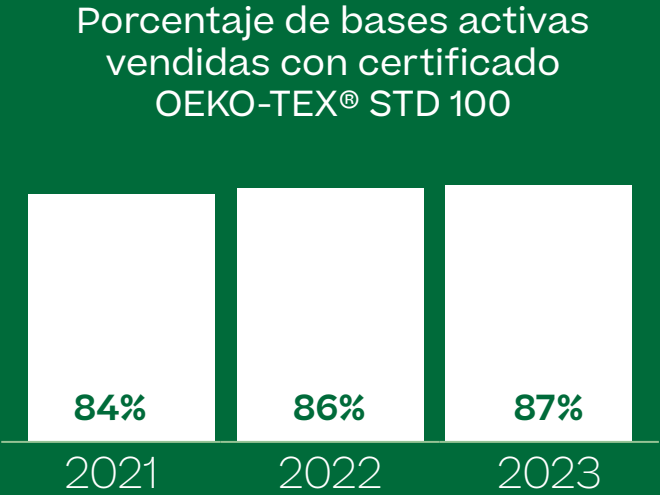
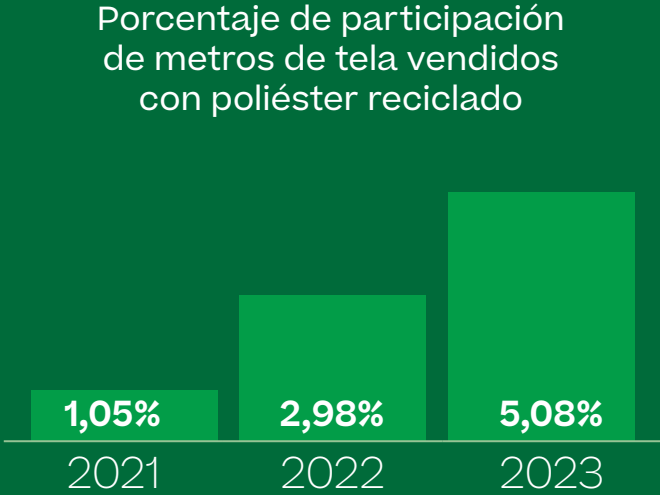


Continuamos trabajando en las certificaciones GRS para nuestros hilos y, RCS y OEKO-TEX® STD 100 para nuestras telas terminadas.

Hemos sido auditados por Hohenstein Textile Testing Institute (HTTI) y por Textile Exchange. El primero garantiza que nuestros productos son seguros para el usuario una vez el textil entra en contacto con la piel, y el segundo impulsa el abastecimiento y la fabricación de productos reciclados, donde se reduce el impacto de la industria textil a través de factores ambientales (agua, suelo y aire) y factores sociales.



Incrementamos la producción de bases textiles elaboradas con hilos reciclados desde el POY (Partially Oriented Yarn-primer hilo después del gránulo) hasta la tela terminada, con el consecuente aumento en la participación de metros de telas sostenibles y, de esta manera, aseguramos el crecimiento anual en proceso y venta de este tipo de productos.



Nos certificamos por tercer año consecutivo en OEKO-TEX® STD 100, para poliéster y poliéster reciclado, con vigencia hasta 2023. Lo anterior, nos permite afirmar que cumplimos el Anexo XVII de REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) y CPSIA (Consumer Product Safety Improvement Act).





Entre 2021-2023

- En 2021, fuimos la primera empresa textil colombiana en certificarse en GRS/RCS; incluimos productos de repelencia sin fluorocarbono en bases antilíquido; desarrollamos un acabado textil derivado de la recolección y el procesamiento de residuos de siliconas, carcasas de celulares y mangueras, entre otros; pusimos en ejecución modelos de procesos de innovación abierta, logrando teñir textiles de poliéster a través de bio-tecnología con fuentes naturales del suelo del Amazonas.
- En 2022, lanzamos textiles biodegradables y realizamos productos en la línea de acabados biobasados derivados de la naturaleza.
- En 2023, comenzamos la venta de productos textiles biodegradables; desarrollamos y comercializamos productos textiles provenientes del reciclaje de prendas y de desechos post-industriales; e iniciamos la búsqueda de startups y scaleups que desarrollen servicios y productos innovadores para impactar positivamente tanto la vida de nuestros clientes como al ambiente, especialmente en lo que respecta a acabados derivados de algas para teñir poliéster.

Retos 2024-2026

Asuntos materiales	Retos
Cuidado y uso eficiente del agua	■ Llegar a cero vertimientos industriales en el proceso productivo (2026). ■ Aumentar el porcentaje de recirculación en un 10% ajustando los parámetros establecidos necesarios para el proceso productivo (2025). ■ Llevar a cabo la reingeniería y automatización de controles operacionales en la PTAR (2024). ■ Optimizar el proceso químico en la PTAR (2025).
Eficiencia energética y gestión de las emisiones	■ Incrementar la eficiencia en la generación de vapor utilizando combustibles limpios que permitan reducir la huella de carbono y equipos eficientes. ■ Implementar tecnología que permita tener consumos de energías limpias. ■ Reducir la huella de carbono en 1,5% mediante la utilización de combustibles limpios.
Economía circular: gestión de residuos	■ Aprovechar el residuo del lodo de la PTAR a través de procesos más limpios como compostaje (2024). ■ Reducir la generación de residuos por medio de la optimización del uso de materia prima (auxiliares y químicos textiles) dentro del proceso de acabado textil (2025). ■ Disminuir un 20% la generación de residuos provenientes del proceso productivo (2025).
Química limpia	■ Lograr el 95% de los productos químicos utilizados dentro de estándares como Bluesign, ZDHC, OEKO-TEX® STD 100. ■ Continuar con la transición hacia tecnologías verdes (reciclado mecánico, reciclado químico, biodegradable). ■ Implementar productos bio-basados en línea de producción. ■ Contar con una alternativa bio-basada a la línea de tintura dispersos.

En 2024, implementaremos la norma ISO 14001 sobre gestión ambiental. |



3
*Empleo
de calidad*

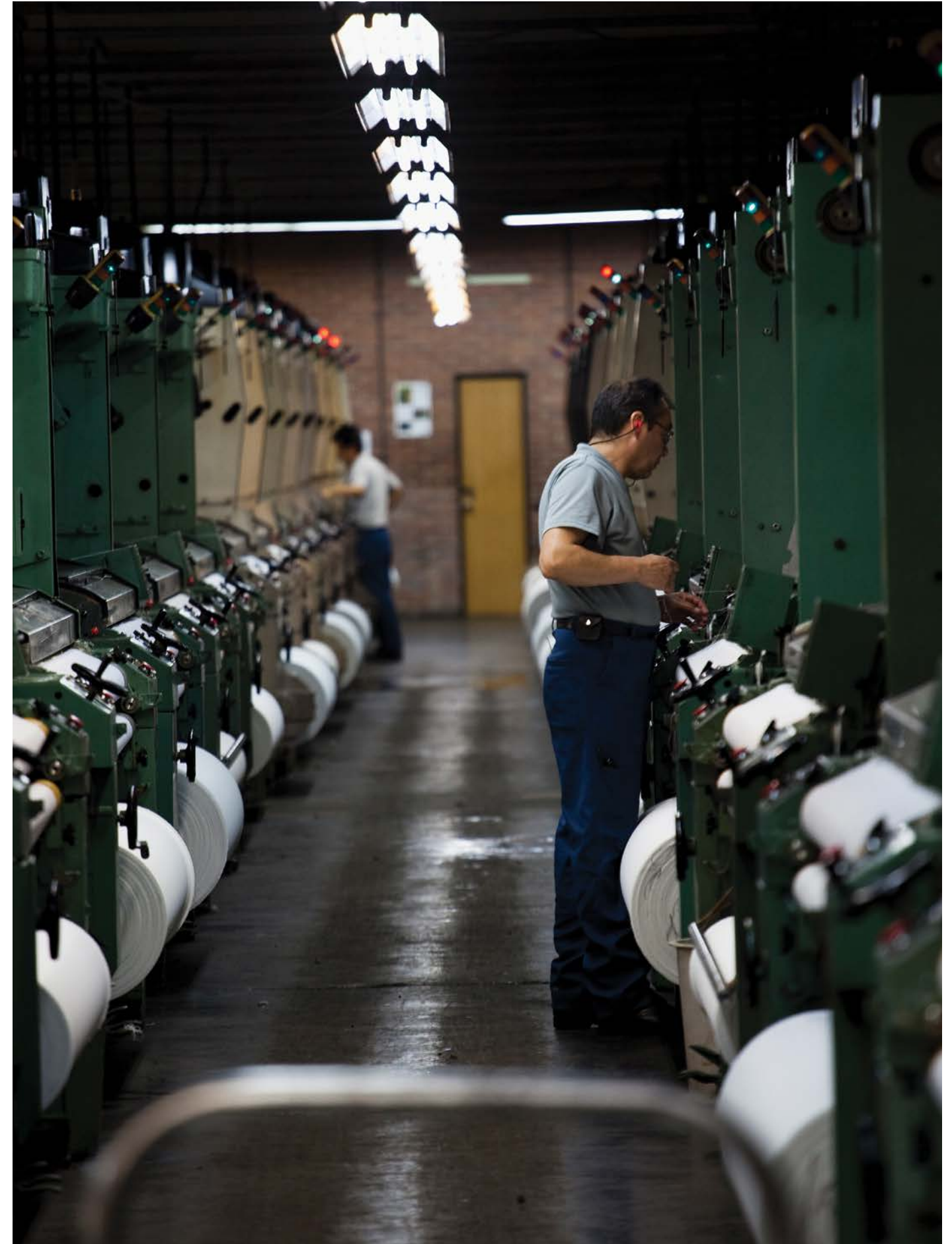
Empleo de calidad

GRI 2-22
GRI 2-24
GRI 3-2
GRI 3-3

En Lafayette estamos enfocados en ofrecer oportunidades laborales en las que las personas, su progreso, su bienestar y su salud, son el centro de nuestra gestión.

Buscamos fidelizar al mejor talento y estamos comprometidos en ofrecer experiencias positivas en el trabajo. Lo hacemos, gracias a la oferta de posibilidades de formación encaminadas a generar dinámicas de crecimiento personal y profesional, y de planes de bienestar que consideran la multiculturalidad laboral. Asimismo, cuidamos la salud y la seguridad de las personas, y procuramos mantener el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Trabajamos permanentemente para construir sentido de pertenencia, promover el mejor clima laboral y favorecer variables de éxito como el liderazgo, la innovación, productividad y competitividad.

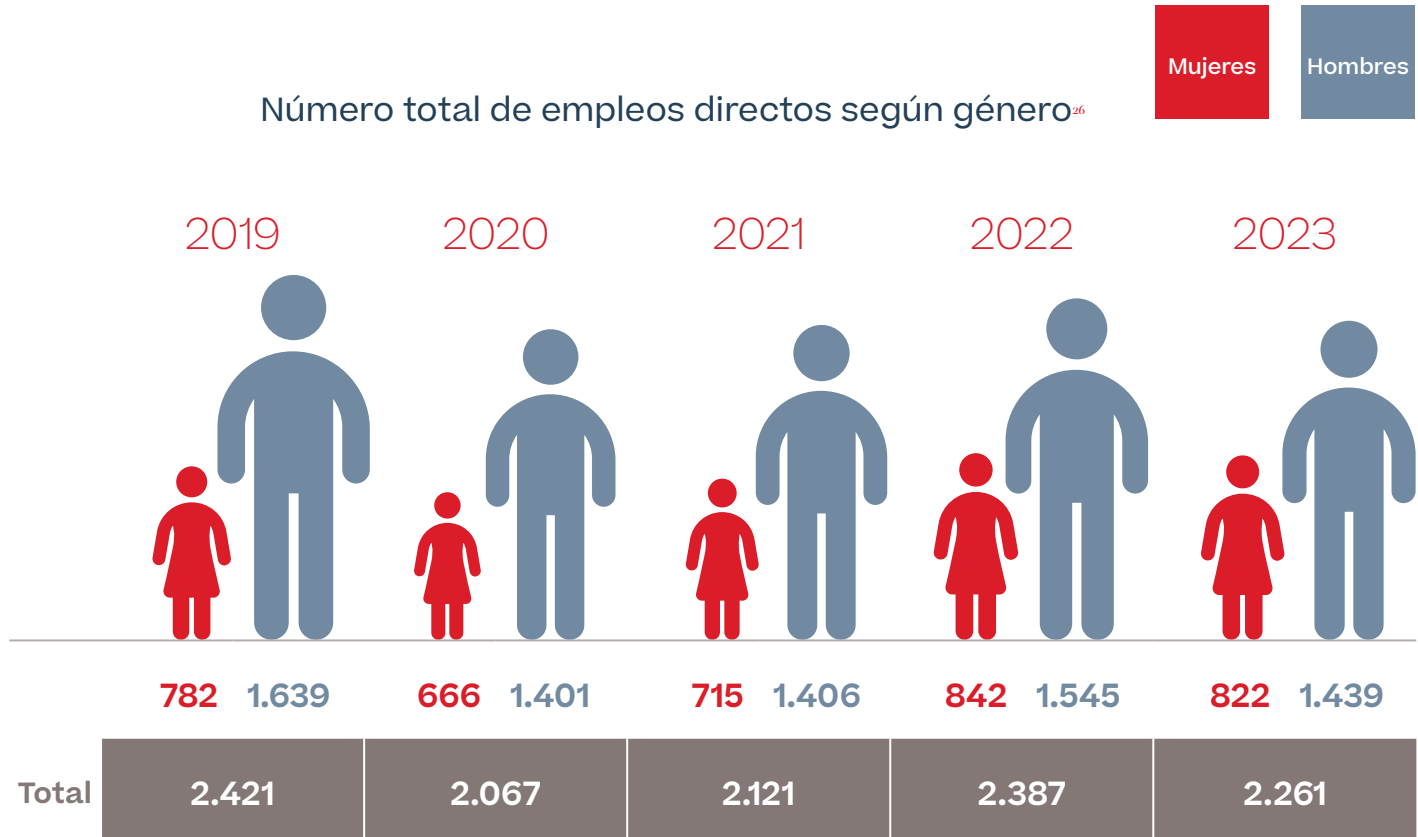


Cifras de empleo en nuestras operaciones de Colombia y otros países

GRI 2-7
GRI 2-8

Beneficiamos a los colaboradores y su grupo familiar ampliado:

- Nuestra principal fuente de reclutamiento son los referidos de nuestros empleados (su círculo familiar).
- En 2023, el 34% de los ingresos fue de referidos.



26 Las cifras corresponden a empleos directos contratados por Textiles Lafayette, sus filiales y/o establecimientos permanentes.

Número total de personas según nivel de cargo y género

	2019		2020		2021		2022		2023	
Gerentes	0	5	0	5	0	5	0	6	0	6
Subgerentes	3	12	3	12	3	13	3	12	2	12
Directores	34	32	35	31	38	28	38	28	38	33
Jefes de área	24	56	47	52	52	48	51	48	53	47
Coordinadores	29	37	28	38	22	33	28	39	26	41
Analistas	33	32	34	28	31	31	36	32	42	31
Asistentes	41	10	37	7	34	7	35	7	32	7
Operarios	111	513	126	673	154	691	252	753	231	627
Practicantes	1	0	1	0	2	0	2	1	4	0
SENA	34	32	19	24	29	27	20	27	23	46
Otros	472	910	336	531	350	523	377	592	371	589
Total según género	782	1.639	666	1.401	715	1.406	842	1.545	822	1.439
Total países	2.421		2.067		2.121		2.387		2.261	



Número total de personas según nivel de cargo y género

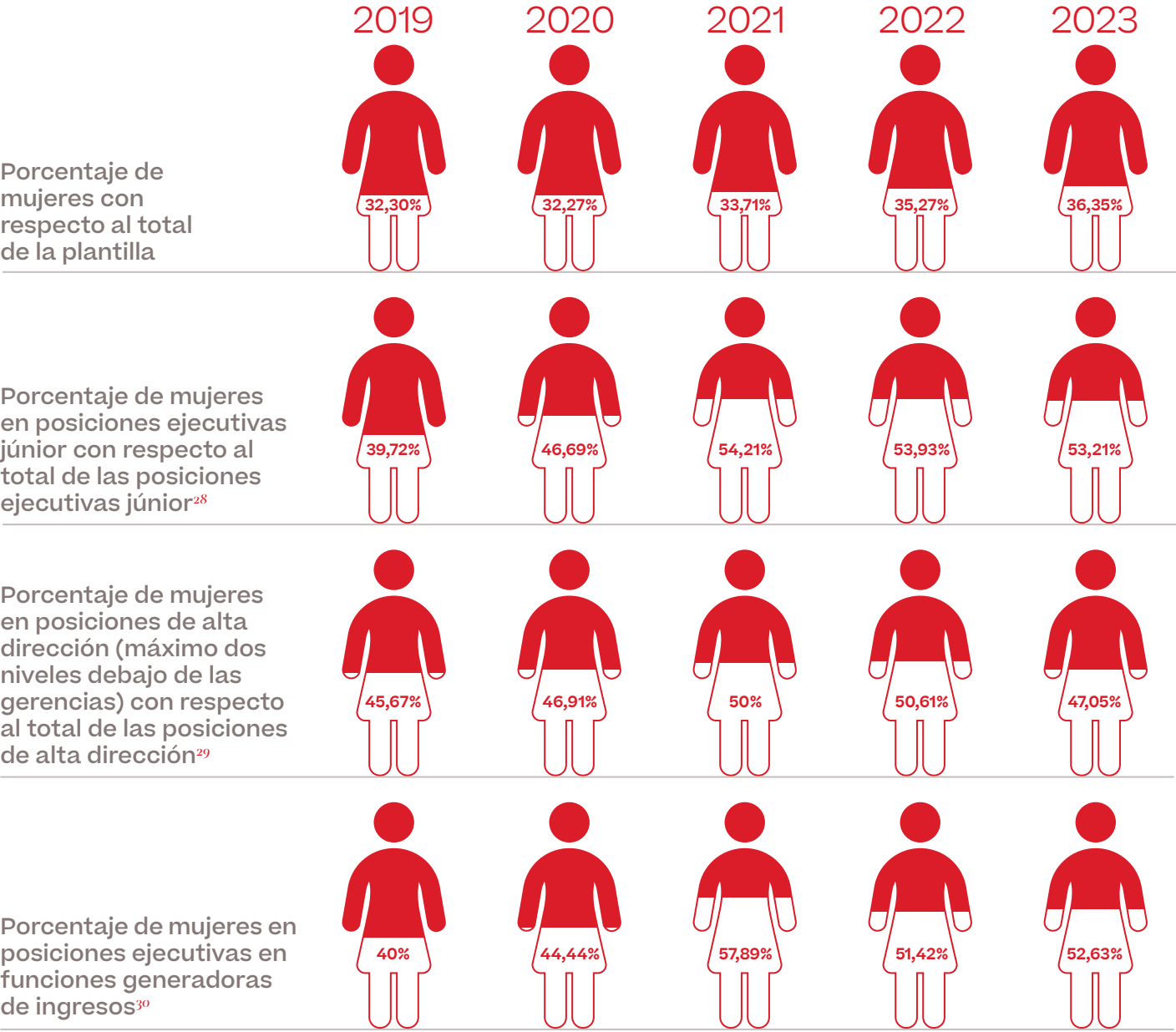


	2019		2020		2021		2022		2023	
Gerentes	0	5	0	5	0	5	0	6	0	6
Subgerentes	3	12	3	12	3	13	3	12	2	12
Directores	31	25	33	26	36	23	35	25	34	30
Jefes de área	19	42	42	39	42	38	39	38	40	34
Coordinadores	29	36	28	37	22	32	28	38	26	40
Analistas	32	32	34	28	30	31	35	32	41	31
Asistentes	24	8	21	6	19	6	18	5	15	6
Operarios	111	513	126	673	154	691	252	753	231	627
Practicantes	1	0	1	0	2	0	2	1	4	0
SENA	34	32	19	24	29	27	20	27	23	46
Otros	404	839	283	469	301	463	325	531	313	532
Total según género	688	1.544	590	1.319	638	1.329	757	1.468	729	1.364
Total países	2.232		1.909		1.967		2.225		2.093	

Número de personas según procedencia	2019			2020			2021			2022			2023		
	Bogotá	Otras regiones del país	Extranjeros	Bogotá	Otras regiones del país	Extranjeros	Bogotá	Otras regiones del país	Extranjeros	Bogotá	Otras regiones del país	Extranjeros	Bogotá	Otras regiones del país	Extranjeros
	1.511	719	2	1.274	634	1	1.280	686	1	1.402	822	1	1.338	754	1
	2.232			1.909			1.967			2.225			2.093		



Mujeres en la plantilla laboral²⁷



²⁷ No hay mujeres en puestos gerenciales con respecto al total de la plantilla.

²⁸ Ejecutivas de primera línea, ejecutivos subalternos y nivel más bajo de la gestión dentro de la jerarquía de gestión de la empresa. Personas típicamente responsables de dirigir y ejecutar el día a día de los objetivos operacionales de las organizaciones, transmitiendo las instrucciones de los funcionarios y gerentes de nivel superior al personal subordinado.

²⁹ Incluye los puestos gerenciales con una línea de informes a dos niveles debajo de las gerencias, cuya responsabilidad es planear, dirigir y formular políticas, establecer estrategias y proporcionar la dirección general de las organizaciones para el desarrollo y la entrega de productos o servicios, dentro de los parámetros aprobados por los consejos de administración u otros órganos de gobierno.

³⁰ Incluye las áreas que contribuyen directamente con la generación de los ingresos de la compañía, como ventas, comercial, etc. Excluye funciones de soporte como gestión humana, legal e informática.



Número total de personas según género

Países ³²	2019			2020			2021			2022			2023		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Bolivia	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Chile	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Costa Rica	14	9	23	13	8	21	15	6	21	12	6	18	14	6	20
Ecuador	35	42	77	29	37	66	29	34	63	24	32	66	38	31	69
El Salvador	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Guatemala	10	8	18	8	7	15	6	8	14	7	6	13	7	7	14
México	17	19	36	12	17	29	13	18	31	17	21	38	17	22	39
Panamá	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraguay	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	0	1
Perú	11	16	27	8	11	19	7	9	16	9	10	19	7	9	16
República Dominicana	0	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	3	5	0	5
Uruguay	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Total países	92	97	189	76	82	158	77	77	154	85	77	162	93	7	168



³¹ Todos los contratos en otros países son a término indefinido.

³² Los datos no incluyen a Argentina, Canadá, España, Estados Unidos, Honduras, Italia y Venezuela, porque en estos países no contamos con empleados, sino que operamos a través de representantes de ventas.

GRI 401-1

Nuevas contrataciones

Número y tasa de nuevas contrataciones de empleados según género³³

Mujeres

Hombres

	2019			2020			2021			2022			2023		
			Total			Total			Total			Total			Total
Número de empleados al comienzo del periodo	653	1.668	2.321	748	1.608	2.356	636	1.354	1.990	704	1.399	2.103	845	1.538	2.383
Número de empleados a cierre del periodo	747	1.607	2.354	605	1.384	1.989	684	1.379	2.063	820	1.517	2.337	795	1.393	2.188
Número de ingresos durante el periodo	137	239	376	48	65	113	162	233	395	324	696	1.020	176	248	424
Tasa de nuevas contrataciones = (Total ingresos / Planta final)* 100	18,34%	14,87%	15,97%	7,93%	4,70%	5,68%	23,7%	16,9%	19,1%	39,5%	45,9%	43,6%	22,1%	17,8%	19,4%

Número de nuevas contrataciones según país ³⁴					
	2019	2020	2021	2022	2023
Colombia	346	103	377	971	387
Bolivia	0	0	0	0	1
Costa Rica	6	2	2	6	5
Ecuador	8	1	4	12	9
El Salvador	0	0	0	0	1
Guatemala	4	1	2	6	1
México	7	3	7	20	11
Paraguay	1	1	0	0	0
Perú	4	2	2	4	4
República Dominicana	0	0	1	1	4
Uruguay	0	0	0	0	1
Total países	376	113	395	1.020	424

³³ Los datos corresponden a los inicios y cierres de periodos de países incluido Colombia, y no incluyen practicantes ni SENA.
³⁴ No se han hecho contrataciones en Canadá, España, Estados Unidos, Italia, Uruguay y Venezuela.

Número de nuevas contrataciones según rangos de edad					
	2019	2020	2021	2022	2023
18 a 25 años	108	24	115	205	90
26 a 35 años	178	60	186	524	209
36 a 45 años	79	26	86	246	102
46 a 55 años	8	2	7	40	22
56 a 65 años	3	0	1	5	1
Más de 66 años	0	1	0	0	0
Total países	376	113	395	1.020	424

Nuevas contrataciones según procedencia en Colombia					
	2019	2020	2021	2022	2023
Bogotá D. C.	319	84	241	582	199
Otras regiones del país	27	19	136	389	188
Total	346	103	377	971	387



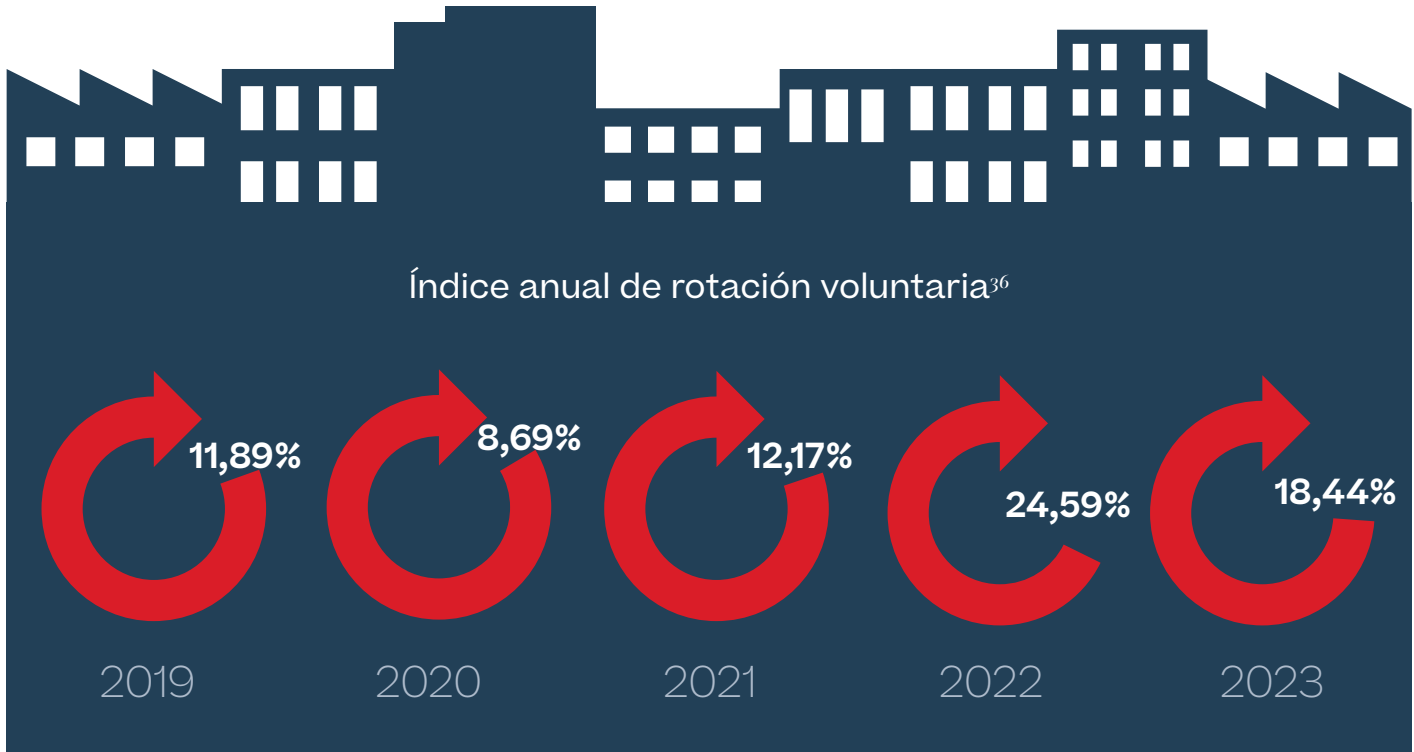
| GRI 401-1

Rotación

Mujeres

Hombres

	2018			2019			2020			2021			2022			2023		
		Total			Total			Total			Total			Total			Total	
Número de empleados al comienzo del periodo (personas vinculadas mediante contrato)	657	1.460	2.117	653	1.668	2.321	748	1.608	2.356	636	1.354	1.990	704	1.399	2.103	845	1.538	2.383
Número de empleados a cierre del periodo (personas vinculadas mediante contrato)	711	1.607	2.318	747	1.607	2.354	605	1.384	1.989	684	1.379	2.063	820	1.517	2.337	795	1.393	2.188
Número de retiros a cierre del periodo (personas vinculadas mediante contrato)	142	276	418	116	247	363	121	278	399	107	186	293	166	509	675	181	332	513
Tasa anual de rotación = (Total ingresos / Planta final)* 100	19,97%	17,17%	18,30%	15,52%	15,37%	15,42%	20,00%	20,08%	20,06%	15,6%	13,5%	14,2%	20,2%	33,6%	28,9%	22,8%	23,8%	23,4%



³⁵ Los datos corresponden a los inicios y cierres de periodos de países incluido Colombia, y no incluyen practicantes ni SENA.
³⁶ (Retiros voluntarios en el año / Planta promedio del año) * 100.

Número de retiros según país³⁷
(personas vinculadas mediante contrato)

	2019	2020	2021	2022	2023
Colombia	318	355	271	635	483
Bolivia	0	0	0	1	0
Chile	1	1	0	0	1
Costa Rica	4	4	2	9	1
Ecuador	14	10	7	9	6
El Salvador	0	0	0	0	1
Guatemala	7	5	3	7	1
Honduras	1	0	0	0	0
México	6	14	5	12	10
Perú	12	10	5	1	6
República Dominicana	0	0	0	0	3
Uruguay	0	0	0	1	1
Total	363	399	293	675	513

³⁷ No se han llevado a cabo contrataciones en Canadá, España, Estados Unidos, Italia, Uruguay, ni en Venezuela, y no se han presentado retiros en Panamá, Paraguay, ni en República Dominicana.

Número de retiros según rangos de edad
(personas vinculadas mediante contrato)

	2019	2020	2021	2022	2023
18 a 25 años	80	67	36	171	103
26 a 35 años	188	236	152	315	251
36 a 45 años	69	64	49	148	121
46 a 55 años	24	26	50	31	33
56 a 65 años	2	6	6	10	5
Total	363	399	293	675	513

Número de personas que dejaron su empleo según causa
(personas vinculadas mediante contrato)

	2019	2020	2021	2022	2023
Vencimiento de contrato	57	169	40	56	63
Despido	28	43	13	59	29
Renuncia	277	187	240	560	421
Fallecimiento	1	0	0	0	0
Total	363	399	293	675	513

| GRI 2-21 Salario justo y competitivo

Ratio del salario de categoría inicial según género en las ubicaciones
con operaciones significativas y el salario mínimo (Colombia)³⁸

	2019		2020		2021		2022		2023	
Gerente	0	92	0	93	0	92	0	90	0	91
Subgerentes	21	21	22	23	26	33	26	32	27	30
Directores	13	13	13	13	12	13	12	15	13,1	13,1
Jefes de área	4,5	5,12	5	6	5	6	5	6	5	5,4
Coordinadores	3,7	4	3,9	4,1	3,9	3,6	4	3,6	3,8	3,5
Analistas	2,10	2,16	2,7	2,7	2,5	2,2	2,5	2,2	2,3	2,1
Asistentes	2,5	2,5	2,8	2,8	2,1	2,3	2,1	2,3	2	2,2
Operarios	1	1	1,2	1,2	1,1	1,3	1,1	1,3	1,1	1,3
Practicantes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SENA	0,5	0,5	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Otros	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2



³⁸ Las cifras corresponden al número de salarios según el mínimo legal vigente en Colombia, con respecto al promedio de salarios por cargo.



Atracción y retención de talento

Formación y desarrollo

Seguimos consolidando
el proceso de desarrollo:

2021

Iniciamos con todas las gerencias el ejercicio de calibraciones para identificar los talentos internos de la compañía.

2022

Hicimos acompañamiento y estructuramos planes de desarrollo con altos potenciales para el cierre de brechas.

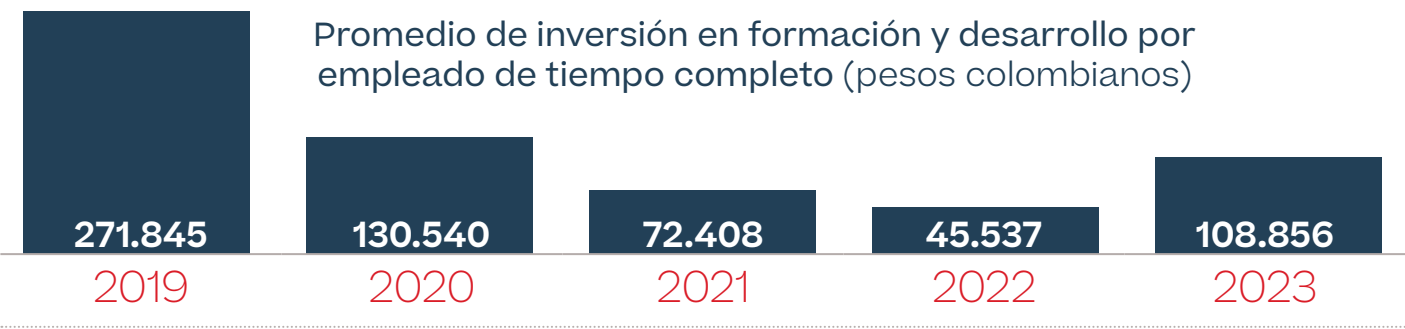
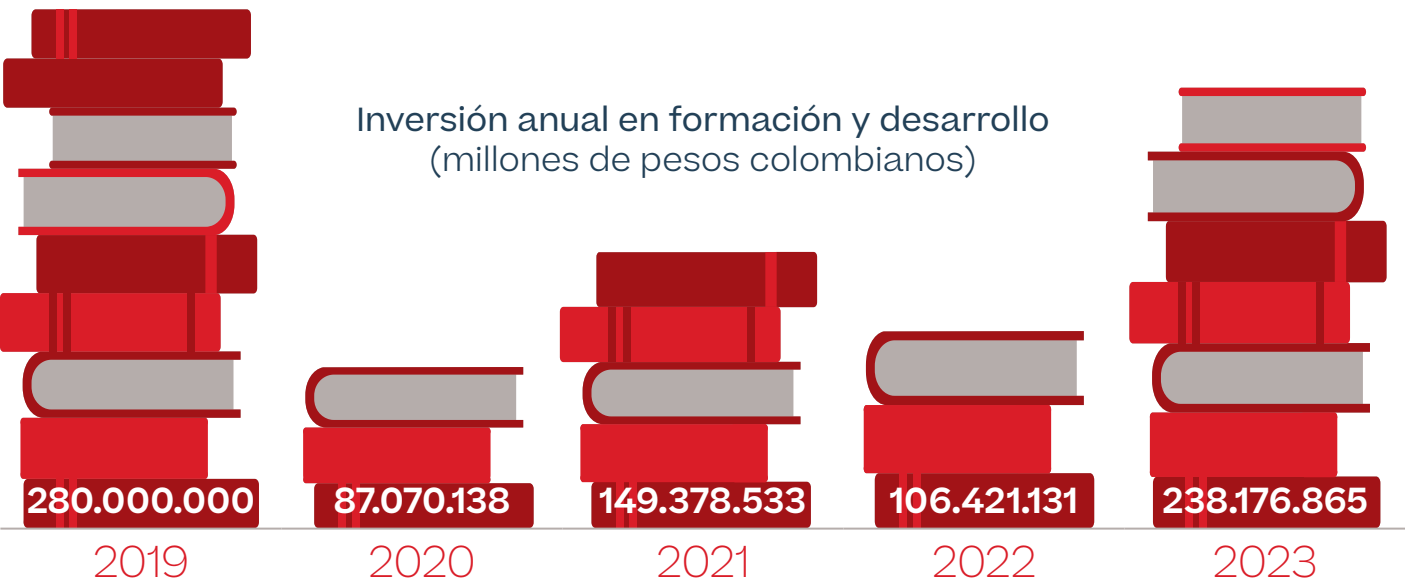
2023

- Dimos inicio al programa Lafschool y, en este marco, implementamos dos grupos de semillero con personas referidas por empleados o sus familiares.
- Cerramos el 60% de las vacantes de cargos estratégicos y comerciales con personal interno.

GRI 3-2
GRI 3-3

Asunto material:
■ Formación y desarrollo
■ Bienestar

Nos enfocamos en la disponibilidad de talento, que es uno de nuestros objetivos estratégicos, y lo hacemos mediante el ofrecimiento tanto de oportunidades de formación y desarrollo profesional, como de experiencias gratificantes en el lugar de trabajo y por fuera de él.



| GRI 404-1 Número de personas formadas
según nivel de cargo y género

MujeresHombres

	2019		2020		2021		2022		2023	
Gerentes	0	5	0	3	0	2	0	0	0	0
Subgerentes	2	12	3	7	1	1	0	0	0	4
Directores	27	32	30	30	16	10	4	1	9	6
Jefes de área	24	50	29	28	14	24	35	21	1	1
Coordinadores	11	14	15	19	5	4	12	11	5	2
Analistas	34	24	30	26	3	1	15	7	5	3
Asistentes	27	7	31	10	2	0	5	2	3	0
Operarios	75	313	27	117	0	0	25	54	0	0
Practicantes	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0
SENA	20	32	11	14	0	0	0	0	0	0
Otros	100	220	129	104	86	60	160	229	62	41
Total	321	709	307	370	127	102	256	325	85	57
	1.030		667		229		581		142	

| GRI 404-1 Número de horas de formación y promedio de
horas formación según nivel de cargo y género

	2019		2020		2021		2022		2023	
Gerentes	0	10	0	4	0	42	0	0	0	0
Subgerentes	8	34	3	7	6	82	0	0	0	18
Directores	54	64	46	30	38	42	83	202	66	38
Jefes de área	72	150	35	28	14	25	28	99	4	4
Coordinadores	44	36	39	35	2	23	101	99	53	72
Analistas	264	48	86	54	3	6	97	121	53	48
Asistentes	263	12	73	24	2	0	2	2	2	0
Operarios	300	1.088	108	444	0	0	120	120	0	0
Practicantes	4	0	16	4	0	0	0	0	0	0
SENA	60	64	44	56	0	0	0	0	0	0
Otros	505	363	189	186	14	24	72	82	13	13
Promedio horas	143,1	169,9	58,09	79,27	2	4	10	13	4	3

| GRI 404-1 Promedio de horas de formación según nivel de cargo

	2019	2020	2021	2022	2023
Gerentes	5	2	84	0	0
Subgerentes	21	5	44	0	72
Directores	59	38	516,25	267	411,25
Jefes de área	111	31,5	402,75	1.531	3,5
Coordinadores	40	37	50	1.148	204,5
Analistas	156	70	7	1.149	204,5
Asistentes	137,5	48,5	3	5,25	4,5
Operarios	694	276	0	4.740	0
Practicantes	2	10	0	0	0
SENA	62	50	0	0	0





| GRI 404-2 Plan carrera

Efectuamos un ejercicio de calibración del talento que nos permitió mapear a los colaboradores según su desempeño y potencial, identificar cargos críticos, determinar competencias y habilidades clave, y precisar tanto necesidades de desarrollo, como sucesores.

Plan carrera para personal operativo

Una vez levantamos la información mediante recorrido por las áreas, entrevistas con los líderes y sus equipos, revisión de perfiles de cargos y observación de campo, analizamos la información y trabajamos en:

- **Matriz de competencias técnicas, conductuales, habilidades y formación.**
- **Identificación de niveles esperados en cada competencia.**
- **Creación de un kit de valoración que incluye evaluación técnica, observación de campo, evaluación de desempeño y habilidades.**
- **Revisión y actualización de descriptores de cargo.**
- **Definición de la ruta de desarrollo.**

Estamos iniciando la identificación de plan carrera con los colaboradores de planta.

| GRI 404-2 Programa Lafschool: potenciamos el aprendizaje y el progreso

Creamos el programa Lafschool para ejecutar estrategias que favorezcan la adquisición o mejora de habilidades y conocimientos, especialmente en el área de producción, y originar dinámicas que no solo permitan a las personas mayor eficiencia en los puestos de trabajo sino optar por otras posiciones, y a la compañía contar con recursos para cubrir futuras vacantes de manera eficaz.

Formación dual con grupos de semilleros

Conformamos una alianza con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) para adelantar este ejercicio de formación dual en el cual los participantes, familiares de los empleados u otros referidos por estos, estudian y practican a la vez, lo cual, hace más corto el proceso de entrenamiento y más alta la curva de desarrollo.

Para tal efecto, constituimos la malla curricular desde la Gerencia de Producción, junto con el equipo del SENA y distribuimos a los estudiantes en distintas áreas para hacer su práctica, de manera que puedan cubrir a otras de su misma área o de áreas distintas, porque han adquirido un entrenamiento general, con un foco particular.

En 2023, tuvimos dos grupos de semilleros con dos tópicos de formación: auxiliar de procesos textiles y técnico en mantenimiento de automatismos industriales.

**A cierre
de 2023:**

30
participantes

26
graduados

9
cubriendo
vacantes
en Lafayette

|

GRI 404-2

Otros espacios de formación para fortalecer diversas capacidades

Tecnología textil: curso de dos años

Número de participantes

2019	2020	2021	2022	2023
------	------	------	------	------

27	30	N/A	20	25
----	----	-----	----	----

Soy Mentor

Número de empleados de reciente vinculación que recibieron el programa

2019	2020	2021	2022	2023
------	------	------	------	------

27	159	86	87	77
----	-----	----	----	----

Liderar-C

Número de empleados formados en liderazgo según tipos de cargo

	2020	2021	2022	2023
Estratégico	3	10	18	19
Táctico	3	29	32	26
Operativo	6	16	43	29
Comercial	6	32	40	39

|

GRI 404-3

Gestión del desempeño

Nos estamos apalancando en la renovación tecnológica para seguir en nuestra ruta de evolución, maduración y mejoramiento de procesos, y de esta manera, migrar de la evaluación a la gestión de desempeño.



Objetivos

- Asegurar que los colaboradores entiendan la importancia de su contribución y los objetivos generales de Lafayette.
- Facilitar la comunicación efectiva en toda la compañía.
- Establecer una relación directa entre el colaborador y el jefe directo basado en la confianza y el empoderamiento.
- Identificar fortalezas y áreas de desarrollo para trabajarlas por medio de la retroalimentación y los compromisos determinados entre el colaborador y el jefe directo.
- Estructurar planes de acción.

En 2022, actualizamos y sistematizamos el proceso de evaluación 360° (autoevaluación, jefe directo, supervisor/par/cliente), el cual pasó a operarse en una única plataforma en la que incluimos una sección sobre el Deber Ser (disciplina) y un indicador para cargos de apoyo, tácticos, comerciales y estratégicos, e instauramos evaluaciones en donde medimos lo mismo de distintas formas. La plataforma facilita la participación de quienes hacen parte de los equipos de trabajo y sus líderes, gracias a la posibilidad de visualizar el desempeño, registrar y analizar las retroalimentaciones y establecer compromisos.

Número de empleados que recibieron evaluaciones periódicas de desempeño y del desarrollo de su carrera según nivel de cargo y género



	2019		2020		2021		2022		2023	
Gerentes	0	5	0	5	0	5	0	6	0	6
Subgerentes	3	12	2	1	3	13	3	12	2	12
Directores	22	25	30	27	36	25	31	27	36	32
Jefes de área	14	24	54	44	50	47	45	44	47	47
Coordinadores	15	27	37	91	22	33	24	33	22	36
Analistas	27	28	81	101	27	27	29	28	37	27
Asistentes	14	12	59	19	33	6	34	5	30	6
Operarios	87	529	172	892	102	569	180	632	225	604
Otros	248	428	98	90	287	440	307	457	354	560
Total	430	1.090	533	1.270	560	1.165	653	1.244	753	1.330
	1.520		1.803		1.725		1.897		2.083	

GRI 401-2 Bienestar

Ofrecemos opciones diversas de bienestar pensadas en las necesidades y etapas de vida de quienes hacen parte de Lafayette y sus familias, a fin de generar experiencias gratas a su medida y mejorar su calidad de vida en los ámbitos laboral y personal.

Nuestro foco sigue siendo la cercanía con la gente, por esta razón, diseñamos estrategias y contamos con canales de atención que nos permiten saber qué piensan de la compañía, cómo se sienten y cuáles son sus expectativas.

Nuestro plan anual de bienestar incluye actividades según los públicos objetivo y la idiosincrasia de los países en los que operamos.

GRI 2-16 Gestión Humana te escucha

En 2023, dimos vida a esta estrategia que busca afianzar la cercanía con quienes hacen parte de Lafayette, y que está conformada por cuatro frentes:

- **Cafés y conversatorio enfocado en ambiente laboral.** Espacios de escucha y diálogo con la presencia y el acompañamiento de las subgerencias, en donde se identifican oportunidades de mejora y necesidades.
- **Mentores.** En este nuevo ejercicio de reconocimiento definimos unos mentores por área, fortalecimos sus capacidades para ser formador de formadores. El mentor debe realizar todo el entrenamiento a un colaborador desde que ingresa hasta que se finaliza el proceso. Trimestralmente, se lleva a cabo evaluación y seguimiento, y se hacen reconocimientos.
- **Desarrollo en liderazgo para los supervisores.** Hemos realizado cuatro módulos centrados en competencias blandas como retroalimentación y escucha, entre otras.
- **Reconocimiento ambiente laboral.** Funciona a través de una plataforma de puntos para redimir premios, posterior a la aplicación de una encuesta anónima de ambiente laboral a todas las áreas durante el último mes de cada trimestre.



Entre 2021-2023, estos fueron los aspectos en los que nos enfocamos:

Cambiamos la caja de compensación para fortalecer el impacto positivo de nuestros beneficios para los colaboradores.

Alimentación

- Ajuste de la imagen y alineación de procesos internos con el proveedor para seguir mejorando la alimentación en el casino.
- Venta de mercados de productos básicos a un bajo precio por medio de la Caja de Compensación Colsubsidio y con el apalancamiento del Fondo de Empleados Lafayette (FEL).
- Un día de descuentos especiales en supermercados, una vez al año.

Salud

- Alianzas con la EPS y la caja de compensación para cubrir temas puntales, facilitar citas y autorizaciones para colaboradores y las familias.
- Acompañamiento a colaboradores con condiciones médicas o calamidades familiares, y solicitud de apoyos a través de nuestro fondo de empleados.

Educación

Feria Escolar con la participación de emprendimientos de los colaboradores o miembros de las familias para la venta de uniformes, libros, papelería u otros elementos escolares.

Movilidad

- Servicio de rutas para los colaboradores de la planta. Mayor cobertura y mejora significativa para asegurar el control y el uso de las rutas, llegar a zonas de mayor complejidad y brindar comodidad, respuesta oportuna, plataforma de control de pasajeros, así como revisión exhaustiva de proveedores.
- Bicitaller en alianza con Colsubsidio para el mantenimiento de bicicletas a cero costo.

Recreación y esparcimiento

- Club Deportivo Lafayette (CDL) que incluye gimnasio, instructor, clases semanales, torneos internos en seis categorías e inter-empresas, uno por cada semestre.
- Actividades deportivas como caminatas ecológicas.

Asesorías mensuales

En psicología, asuntos jurídicos y pensionales.

Reconocimientos

En fechas y momentos especiales.

Vivienda

Feria de Vivienda en la que se incluye la presentación de proyectos y se elaboran diagnósticos con el ánimo de identificar las barreras para tener vivienda y generar planes de trabajo. En 2024, incluiremos un plan de formación para el ahorro.

Auxilios, bonificaciones y créditos³⁹

Número de beneficios entregados	Inversión total (COP)
---------------------------------	-----------------------

	2019		2020		2021		2022		2023	
Alimentación (100% de los empleados) ⁴⁰	2.232	\$2.533.697.634	1.200	\$1.526.643.387	1.726	\$1.636.145.195	2.585	\$2.508.133.679	2.372	\$2.906.832.465
Medicina prepagada mensual (personal administrativo)	486	\$417.154.856	229	\$460.552.198	209	\$435.914.873	207	\$432.003.487	207	\$465.072.427
Auxilio para gafas (100% empleados)	266	\$29.696.850	118	\$15.390.690	185	\$24.922.552	236	\$34.325.314	263	\$39.370.962
Estudio hijos (trabajadores de la planta)	835	\$334.126.988	804	\$331.289.518	511	\$291.202.184	487	\$289.923.325	566	\$318.999.232
Auxilio nacimiento hijos (trabajadores de la planta)	915	\$41.549.048	28	\$4.004.443	22	\$3.036.631	22	\$2.942.675	15	\$1.875.861
Anchetas y regalos (100% empleados)	2.165	\$139.259.728	0	\$0	1.075	\$98.127.719	1.353	\$118.986.317	1.263	\$105.930.834
Auxilio funerario (trabajadores de la planta)	36	\$12.638.839	20	\$8.743.700	40	\$17.266.732	36	\$18.151.693	28	\$14.405.999
Auxilio Navidad para los hijos (trabajadores de la planta) ⁴¹					523	\$34.207.683	566	\$39.769.180	596	\$41.473.308
Bonificaciones de Navidad ⁴² (personas que están en Pacto Colectivo-operativos)					1.065	\$153.334.619	1.033	\$289.206.420	1.112	\$346.388.208
Bonificaciones de antigüedad ⁴³ (100% empleados)					1.509	\$288.768.573	1.513	\$291.878.714	1.689	\$292.904.166
Bonificación vacaciones	1.260	\$602.833.613	767	\$657.183.109	669	\$440.145.512	996	\$836.507.583	970	\$763.725.433
Bonificaciones especiales (personal de manejo y confianza)	583	\$1.953.592.664	619	\$1.126.470.283	628	\$2.084.439.018	671	\$2.503.067.317	679	\$2.731.798.343

³⁹ Los auxilios, bonificaciones y créditos se adjudican de acuerdo con la antigüedad del empleado, razón por la cual se pagan proporcional.

⁴⁰ El número total de empleados a cierre de año, no coincide con el número de personas a quienes se les da alimentación, porque esta cifra incluye a las personas que se han retirado de la compañía durante el periodo de reporte.

⁴¹ Se reporta por primera vez.

⁴² A partir de 2021, se desagregó el reporte de Auxilio de Navidad y Auxilio de Antigüedad, los cuales previamente se habían reportado como sumatoria.

⁴³ A partir de 2021, se desagregó el reporte de Auxilio de Navidad y Auxilio de Antigüedad, los cuales previamente se habían reportado como sumatoria.



Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

! Asunto material: seguridad y salud en el trabajo

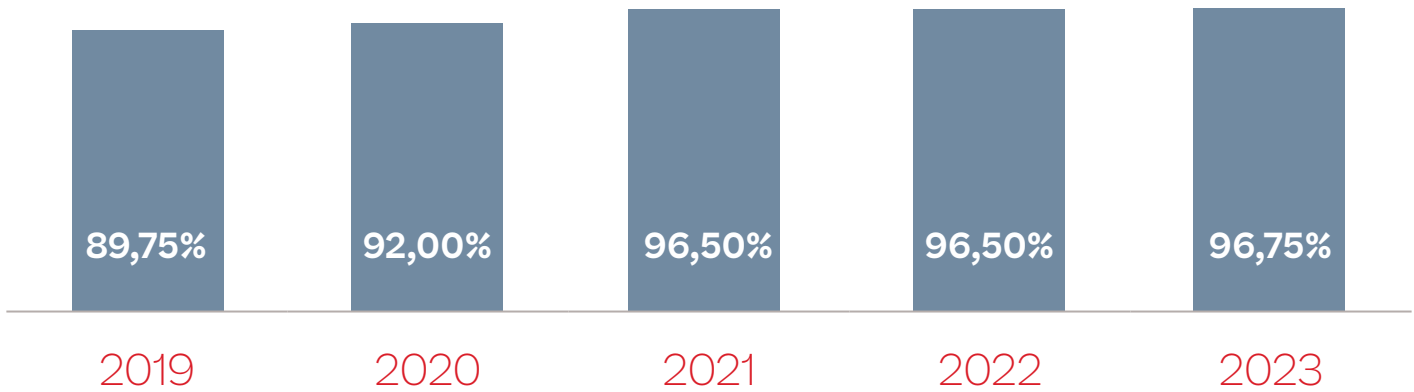
GRI 3-2
GRI 3-3
GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-3
GRI 403-5
GRI 403-6
GRI 403-8

El 100% de los empleados están cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Entre 2021-2023 ejecutamos la siguientes acciones para proteger la vida

- Persistimos en la cultura de autocuidado con la ayuda de conversatorios con jefes para fortalecer el trabajo en equipo, actualización y divulgación de guías de actuación, re-inducción, mayor presencia de SST en las áreas y cobertura internacional en nuestras operaciones de Ecuador, Perú y México.
- Estructuramos la matriz de hallazgos en la que se delimitan las condiciones que puedan ocasionar eventos de trabajo.
- Iniciamos la observación del comportamiento evaluando, por parte de los colaboradores, el cumplimiento de los estándares de seguridad para evitar la ocurrencia de eventos debido a actos inseguros.
- Analizamos la accidentalidad por área y el riesgo prioritario para definir planes de acción relevantes.
- Dimos continuidad al plan de validación de condiciones de trabajo para los colaboradores en modalidad MAP (Modelo de Alternancia Productiva).
- Implementamos códigos QR para la realización de inspecciones de los equipos de emergencia y el posterior seguimiento.
- Hicimos la validación de ayudas mecánicas para disminuir el esfuerzo físico de los colaboradores en la manipulación de cargas.

Porcentaje de cumplimiento en la ejecución de los estándares SG-SST ⁴⁴



⁴⁴ Cifras a cierre de año de acuerdo con auditoría de la ARL.

Hemos reducido la accidentalidad (en cuanto a número de eventos y días de incapacidad) y severidad ocasionada por accidentes de trabajo.



GRI 403-9 Accidentes laborales

	2019	2020	2021	2022	2023
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (no incluye fallecimientos)	15	3	6	7	4
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias sin incluir fallecimientos / Número de horas trabajadas) * [1.000.000]	2,44	0,51	1,1	1,1	0,7
Número de lesiones por accidente laboral registrables	239	123	117	230	179
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables (Número de lesiones registrables por accidente laboral / Número de horas trabajadas) * [1.000.000]	38,9	21	22,3	37,3	30,2
Número de horas trabajadas	6.145.391,45	5.868.782,3	5.332.467,1	6.173.272,09	5.933.477,33
Número de días perdidos / Días de incapacidad	1.512	637	1.197	2.246	1.680

Número de accidentes de trabajo según tipo de lesión					
	2019	2020	2021	2022	2023
Amputaciones, enucleaciones	1	0	2	0	0
Fractura	13	3	6	15	10
Golpe, contusión o aplastamiento	80	46	42	109	91
Herida	35	16	21	36	31
Luxación	2	0	0	2	1
Otras lesiones	5	1	11	16	5
Quemadura	9	6	10	11	5
Torcedura o esguince / desgarro muscular / hernia o laceración de tendón sin herida	73	44	23	34	25
Trauma interno / conmoción	3	2	1	6	6
Trauma superficial	18	5	1	1	5
Total general	239	123	117	230	179

GRI 403-10 Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables

2019	2020	2021	2022	2023
1	1	2	0	1

Número de trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad⁴⁵

Oficios	Incidencia o riesgos	2019	2020	2021	2022	2023
Operativos / ayudantes	■ Levantamiento, empuje y halado de cargas ■ Trabajos repetitivos ■ Trabajos por fuera de ángulo de confort	14	15	7	9	8
	Exposición a ruido (hipoacusia)	3	3	6	11	5
Administrativos	Movimientos repetitivos	2	2	0	0	1

⁴⁵ Las enfermedades laborales son acumulativas. Esta información tiene en cuenta casos en manejo o que hayan tenido condiciones de manejo con calificación de enfermedad.



GRI 403-2
GRI 403-7

Tareas de alto riesgo

Riesgo
mecánico

Riesgo
químico

	2019			2020			2021			2022			2023		
			Total			Total			Total			Total			Total
Número de accidentes	101	6	107	49	3	52	63	2	65	99	6	105	54	1	55
Días de incapacidad	746	16	762	334	10	344	865	9	874	1.014	99	1.113	766	4	770

Número de participantes según temas de formación sobre salud y seguridad en el trabajo, según grupo objetivo

Temas de formación		Grupo objetivo	2019	2020	2021	2022	2023
Trabajo seguro en alturas: curso avanzado, reentrenamiento y coordinador	Ayudantes de mantenimiento, mecánicos, soldadores, ingenieros de mantenimiento, personal de vigilancia (seguridad física) y personal de bodega textil.		180	80	64	34	97
Operación segura de montacargas	Personal que opera montacargas en las diferentes áreas y personal de apoyo.		33	44	44	37	37
Brigada de emergencias: primeros auxilios básicos, primeros auxilios 2, RCP, traslado de pacientes, control de incendios y derrames químicos, procedimiento para control de escape de aceite térmico, sistema comando incidente	Brigadistas		77	75	83	94	114
Manipulación de alimentos	Personal cafetería, comedor ejecutivo.		0	26	22	22	18
Manejo de sustancias químicas	Personal que manipula químicos.		345	105	481	235	452
Riesgo mecánico	Personal planta		0	161	59	129	160
Movilidad segura	Conductores		30	27	23	25	26
Guías de actuación	Todos los colaboradores		0	24	165	138	193
Reinducción SG-SST: políticas, normas de seguridad, procedimientos, emergencias, uso de elementos de protección personal	Todos los colaboradores		0	0	666	348	1.330





Retos 2024-2026

Asuntos materiales

Retos

Formación

- Mapear el plan carrera para el 100% de los colaboradores que hacen parte de la planta de producción.
- Estructurar plan de retención de altos potenciales.
- Aumentar la cobertura de vacantes con los colaboradores que culminan Lafschool.

Bienestar

- Bajar la rotación de empleados y aumentar la retención.
- Facilitar el acceso de todas las personas (independientemente de su fecha de ingreso) a los espacios de bienestar y asegurar su permanencia.
- Establecer un programa para adquisición de vivienda.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- Disminuir la accidentalidad en cada una de las plantas.
- Continuar con la observación y la evaluación de la cultura y conducta de autocuidado en las áreas pareto.
- Seguir ampliando la cobertura por parte de SST a todas las áreas.



4

*Abastecimiento
responsable*

Abastecimiento responsable

GRI 3-2
GRI 3-3
GRI 2-22
GRI 2-24

! Asunto material:
abastecimiento responsable

Desarrollar estrategias para el abastecimiento responsable y sostenible nos permite gestionar los impactos reales y potenciales, e ir más allá de la relación comercial para crear valor. Lo anterior, supone que el enfoque debe estar centrado en la gestión de los proveedores para reducir los riesgos y garantizar un buen desempeño, y en la administración de una cadena de abastecimiento que nos permita crear productos sostenibles.

En tal sentido, nuestros esfuerzos están enfocados en cimentar una cadena de suministro ágil y eficiente, mantener condiciones justas y transparentes de negociación, cumplir los acuerdos comerciales, asegurar normas de máxima calidad, construir relaciones de mutuo beneficio, avanzar conjuntamente frente a los retos económicos, sociales, ambientales y éticos, y lograr el equilibrio entre conseguir ventajas competitivas y actuar de forma responsable.



Caracterización de proveedores

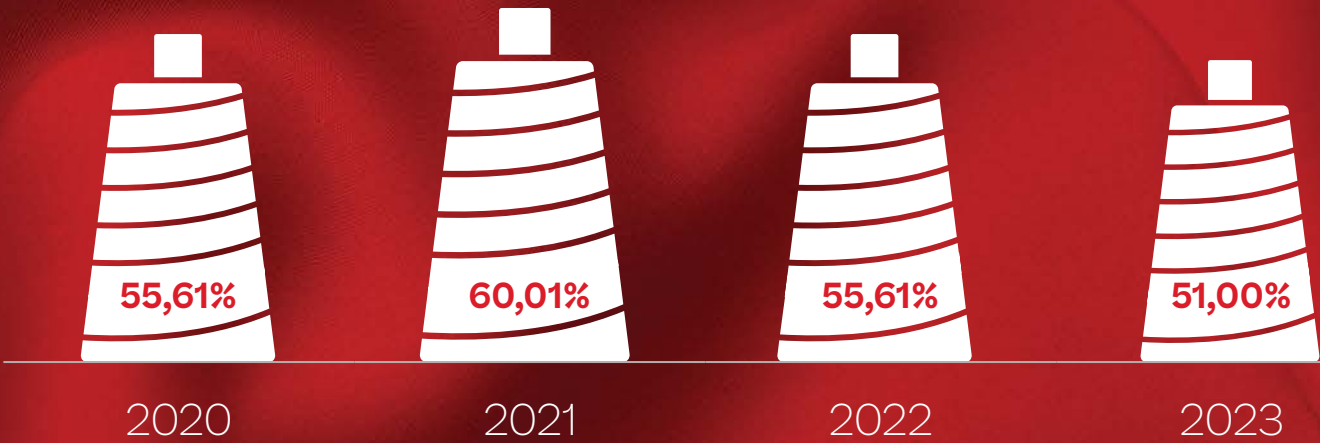
| GRI 2-6

Número de proveedores¹⁶ y valor de las compras (pesos colombianos) según el origen de las compras

Número de proveedores	Valor de las compras
-----------------------	----------------------

	2020		2021		2022		2023	
Compras internacionales	26	\$33.644.750.286,94	96	\$55.702.945.597,37	118	\$109.277.057.868,20	122	\$55.993.018.430,90
Compras nacionales	573	\$26.854.083.324,36	576	\$37.112.625.667,25	567	\$69.487.157.764,40	550	\$53.797.498.432,74
Compras totales	599	\$60.498.833.611,30	672	\$92.815.571.264,62	685	\$178.764.215.632,60	672	\$109.790.516.863,64

Porcentaje de participación de las compras importadas



El mayor volumen de nuestras compras está representado en materias primas (60% en promedio), las cuales son suministradas por proveedores del exterior. El porcentaje restante está distribuido en otras categorías de compras como repuestos, insumos de mantenimiento, servicios, tecnología y administrativas.

¹⁶ Las cifras corresponden a las compras realizadas desde el proceso de compras centralizadas y, el número de proveedores hace referencia a los proveedores a quienes se les hicieron compras durante el año.

Clasificación de proveedores

Hemos categorizado a nuestros proveedores de acuerdo con criterios como riesgo en el suministro, criticidad técnica y tiempos de entrega, los cuales son fundamentales para fijar tanto el cumplimiento de la estrategia de abastecimiento, como los inventarios óptimos en el proceso productivo.

Criterio				Porcentaje de participación
	ALTO	MEDIO	BAJO	
Riesgo en el suministro (por alternativo)	No tiene competencia y es importado	Tiene competencia, pero es importado	Tiene competencia y es de fácil consecución	40%
Criticidad técnica (por amenaza)	Producto escaso, controlado o de manipulación peligrosa	Fabricación o condiciones específicas	Producción constante y normal	20%
Tiempo de entrega (lead time)	Mayor a 30 días	De 9 a 30 días	De 1 a 8 días	40%

De acuerdo con la calificación y el análisis de cada variable, definimos tres categorías de proveedores: estratégicos, cuello de botella y apalancados.

Número de proveedores estratégicos identificados en 2023 según el origen de las compras

Proveedores estratégicos	Origen de las compras		Total proveedores estratégicos
	Compras internacionales	Compras nacionales	
Materia prima	32	8	40
Repuestos	49	8	57
Otras categorías	0	19	19
Total	81	35	116

Además de la clasificación de los proveedores, evaluamos el desempeño de los de materias primas, con foco en el cumplimiento de los compromisos en cuanto a tiempo de entrega, calidad de los productos, servicio y atención.

Actualmente no tenemos definidos planes de acción específicos con los proveedores en torno a asuntos de orden ambiental y social. Uno de nuestros retos es diseñar un programa de desarrollo de proveedores estratégicos, en el que a partir de una evaluación que incluya asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo, identifiquemos oportunidades conjuntas de mejora para impulsar la cadena de abastecimiento responsable y sostenible.



En 2023, incluimos preguntas para revisar el cumplimiento de los proveedores en materia de gestión ambiental y social.

Entre 2021 y 2023, seguimos fortaleciendo el proceso de compras

- Estandarizamos las compras internaciones teniendo como parámetro las nacionales. Todos los proveedores de compras centralizadas, tanto nacionales como internacionales, utilizan la plataforma TuCompra como medio de comunicación, y a través de esta, se realizan el 100% de las cotizaciones y negociaciones, logrando mayor participación, equidad y transparencia en cada una de las etapas.
- Aseguramos el cumplimiento de los procedimientos y los indicadores de gestión gracias a la conformación de comités internos, como el de materias primas desde el cual se administra la toma de decisiones.

Afianzamos la estructura organizacional para ser más eficaces

En 2023, creamos la Subgerencia de Cadena de Abastecimiento con miras a:

- Integrar los procesos y las operaciones de las áreas de Planeación, Comercio Exterior, Compras, Almacén General, Bodega de Hilaza, Bodega de Crudos, Centro de Distribución (CEDI) y Almacén General.
- Apalancar estratégicamente las operaciones para bajar el costo de las operaciones y reducir los tiempos de importación y exportación.
- Identificar y desarrollar los focos que no permiten cumplir la promesa de servicio de la compañía en cuanto a efectividad en el cumplimiento (fechas de compromiso) y niveles adecuados de inventario.

PETI Soul

Enmarcados en la metodología PETI de Lafayette, dimos inicio a la ejecución del proyecto Soul, por medio de un software de última generación, orientado a resguardar la información relativa a nuestras operaciones de comercio exterior (importaciones, exportaciones, régimen cambiario y aduanero), visualizar su trazabilidad, maximizar su oportunidad en cuanto a confiabilidad y tiempo, generar sinergias en la cadena de abastecimiento y favorecer el logro de resultados de la compañía.

En 2023:

- Seleccionamos a un proveedor colombiano para el desarrollo tecnológico.
- Creamos un equipo de trabajo conformado por diversas áreas para acompañar la puesta en marcha del proyecto.
- Diseñamos un espacio de aprendizaje denominado Comex para Dummies I en el que participaron más de 50 usuarios específicos.

PETI Supply

Este proyecto está encaminado a apoyar el logro de objetivos de la estrategia corporativa en lo concerniente a inventarios y servicio, así como a fortalecer el cumplimiento de las promesas de servicio. Para ello, hemos implementado una plataforma tecnológica, colaborativa y visible que integra en tiempo real a todos los actores de la cadena de abastecimiento.

En 2023:

- Definimos el modelo Supply contemplando los diferentes macroprocesos que intervienen en la cadena de abastecimiento desde que recibimos un pedido hasta que hacemos entrega según las condiciones requeridas. También aplica para las órdenes de abastecimiento de inventario considerando desde su creación hasta que quedan disponibles para atender la demanda.
- Revisamos la incidencia de cada proceso (módulo de abastecimiento, módulo de manufactura y módulo de distribución) sobre la cadena de abastecimiento, identificamos fortalezas y oportunidades, y estructuramos planes de mejoramiento con los distintos responsables.
- Pusimos en funcionamiento el modelo de liberación de órdenes de producción para la planta de acabados, lo que permite mayor sincronización y confiabilidad en el cumplimiento de los tiempos y compromisos adquiridos.
- Comenzamos la ejecución de promesas de servicio para el módulo de abastecimiento de nuestras materias primas y suministros, y trabajamos en la fase final de entrega del modelo de plan de producción para la planta de tejeduría.

Proyecto PLM (Product Lifecycle Management)

El objetivo es fortalecer la cultura de administración eficiente del portafolio con una adecuada gestión del conocimiento que asegure la lealtad de los clientes, la satisfacción de necesidades del mercado y la rentabilidad, a través de una plataforma tecnológica que consolide de manera articulada la información productiva y comercial del ciclo de vida de nuestros productos. Para lograrlo, se debe mantener el dinamismo de esta la herramienta y su capacidad para irse ajustando a las necesidades que surjan.

Entre 2021 y 2023, nos enfocamos en la estandarización de los procesos relacionados con el desarrollo de nuestros productos, al igual que en la organización y el levantamiento de la información necesaria para dar inicio a su desarrollo. En 2023, lanzamos los ciclos de ideación o primer ciclo por el que pasa un producto de nuestro portafolio, con la consecuente formalización de la idea, para su posterior desarrollo, pasando por etapas que van desde el diseño, la planeación y la realización de ensayos, hasta la entrega de una alternativa o producto mínimo viable para su validación en el área de mercadeo.

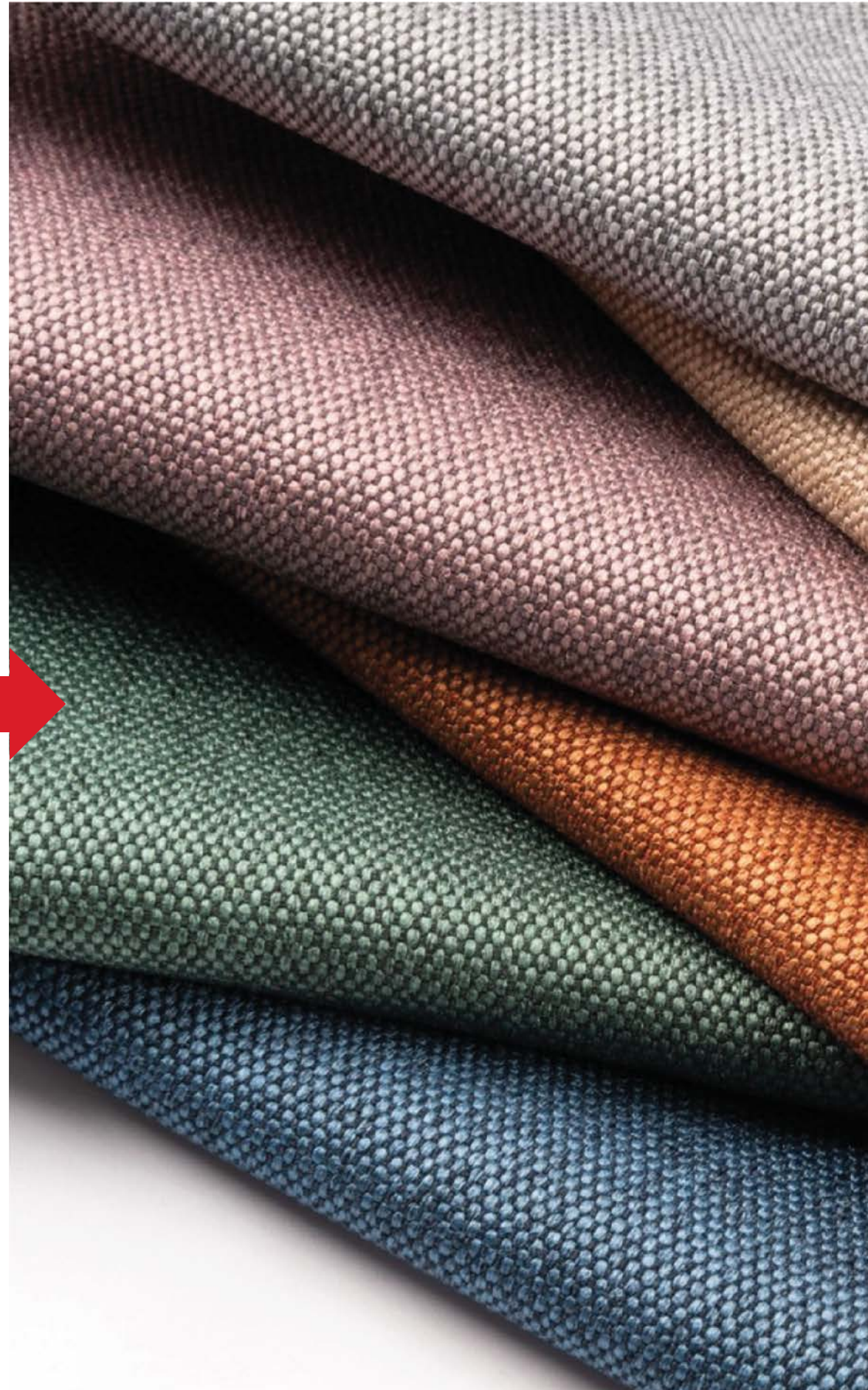
Synergy Lafayette: administración de la cadena de abastecimiento con una visión integral

Synergy facilita la planeación y sincronía de la oferta y la demanda para cumplir el mandato corporativo de abastecimiento confiable y superior.

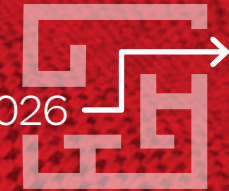
Durante 2022 y 2023,

hicimos ajustes y mejoras al modelo Synergy:

- Reconfiguramos el proceso productivo de tejeduría con la ayuda de la selección de bases textiles con mayor impacto frente a la demanda y valor de venta, lo que significa que, damos mayor relevancia a atender los productos de mayor demanda, sin dejar de lado aquellos de menor nivel de demanda.
- Instauramos un modelo de PVO (Plan de Ventas y Operaciones) más liviano, con la participación de las gerencias de Negocios, Corporativa y Producción, que junto con el equipo de Planeación, hacen seguimiento semanal a la evolución de los planes de venta y producción, logrando tener visibilidad de los cambios y ajustando la operación en pro de la venta.
- Pusimos en marcha el modelo de CADECAS (capacidades dedicadas), lo que significó destinar una capacidad dedicada de la planta para uso exclusivo de I&D (Innovación y Desarrollo), con el objetivo de brindar una autopista de proceso a los productos nuevos.



Retos 2024-2026



- Estructurar el programa de desarrollo de proveedores estratégicos, que incluya asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.
- Reforzar las compras sostenibles en categorías críticas.
- Diseñar el modelo de logística inversa y/o logística verde, basada en obtener estándares internacionales de recuperación de materiales de empaque plásticos, papel y cartón. Este modelo estará construido desde la compañía, con alcance hacia nuestros proveedores de materias primas.
- Ampliar la cobertura de inventarios de materias primas, insumos y repuestos obtenidos bajo el modelo de consignación (20% de los ítemes de alto consumo en 2024 y 30% de los ítemes en 2025).



5

Impacto
positivo en
la comunidad

Impacto positivo en la comunidad

GRI 3-2
GRI 3-3
GRI 2-6
GRI 2-22
GRI 2-24
GRI 413-1

 **Asunto material:**
impacto positivo en la comunidad

Siempre hay una oportunidad de impactar positivamente tanto a las personas, como al entorno y, cuando contribuimos con la solución de los diferentes retos sociales o ambientales, favorecemos escenarios en donde todos ganamos.

En Lafayette, hemos asumido el compromiso voluntario de poner en marcha iniciativas encaminadas a crear valor para la compañía y para las comunidades más vulnerables que hacen parte de los lugares en donde estamos presentes. Lo hacemos, sustentados en un comportamiento ético, de respeto y construcción del bien común, y con un enfoque que integre factores de orden social y ambiental.

La Fundación Lafayette⁴⁷ es la sombrilla bajo la cual diseñamos y ejecutamos programas como Hilando Empresa, Uniformes con Amor, Madres Emprendedoras: Gerencia de Sí Misma, y el Jardín Infantil Lafayette, entre otros.

Nuestras acciones están centradas especialmente en el mejoramiento de la calidad de vida y en el emprendimiento. Nos apoyamos en nuestra capacidad de innovación, liderazgo y empoderamiento, además del trabajo colaborativo que articule estrategias en torno a objetivos comunes de diversos actores.



⁴⁷ Para ampliar información consulte <https://fundacion.lafayette.com/>





10 años de
Hilando Empresa⁴⁸:
Programa de
emprendimiento para
clientes Lafayette

Desde 2013, hemos implementado este programa dirigido a clientes Lafayette para reforzar sus habilidades administrativas y de negocio, por medio de capacitación y entrega de capital semilla e incentivos.

Los clientes valoran los espacios presenciales de capacitación, porque abren posibilidades para establecer alianzas, adquirir conocimientos y recibir acompañamiento personalizado.

⁴⁸ En 2020 y 2021, no ejecutamos Hilando Empresa debido a la pandemia COVID-19.

Capital semilla

Los participantes elaboran un plan de negocio durante la capacitación, según el cual se evalúa la posibilidad de entregar el capital semilla, teniendo en cuenta variables como interés, necesidad y pertinencia de la propuesta, viabilidad del proyecto y relación con las líneas estratégicas de nuestro negocio (vestuario, decoración, deportivo, uniformes, o impresos publicitarios).

Generalmente entregamos 80 millones de pesos distribuidos entre los mejores desempeños y un año después revisamos si se ha modificado la ejecución de las ventas de los clientes, especialmente las de aquellos quienes recibieron capital semilla.

En el caso de México, debido a la pandemia, encontramos una disminución importante de ventas en todos los clientes, y se evidenciaron empresas que cerraron o no usaron las inversiones entregadas para el plan de negocios que habían presentado. Por tal motivo, incluimos asesorías (tres virtuales y dos presenciales para la siguiente versión de Hilando Empresa), retomamos el plan de inversión y ampliamos el acompañamiento durante tres meses.

A partir de 2022, implementamos acompañamientos estratégicos para los ganadores de capital semilla, en los que de manera presencial reciben cinco sesiones personalizadas en el primer trimestre del año siguiente a la capacitación, con el fin de orientarlos para que el desembolso del capital semilla se lleve a cabo de forma estratégica y aporte valor a sus negocios.

Incentivos

Basados en la revisión de los elementos que agregan mayor valor a los clientes, además del capital semilla, identificamos que el principal incentivo es proveerles metros de tela, y también son apreciados recursos como la implementación de canales digitales para complementar los módulos de capacitación, la oferta de otros espacios de capacitación como talleres y la entrega de herramientas tecnológicas (computadores o tabletas).

Cifras Hilando Empresa a cierre de año en Colombia

	2018	2019	2022	2023
Número de clientes formados	118	98	89	162
Número de clientes que recibieron capital semilla	6	5	13	14
Número de clientes que recibieron otros incentivos	11	15	13	43

Desde 2013, hemos afianzado el impacto positivo de Hilando Empresa



- Bogotá, Colombia
- 2 tiendas
- 87 clientes formados



- Bogotá, Colombia
- Piloto
- 1 tienda
- 100 clientes formados

Atendiendo a la propuesta de valor de Lafayette Deco, nos planteamos el objetivo de contribuir con la profesionalización de los decoradores mediante el fortalecimiento de sus capacidades.

- Bogotá, Colombia
- 109 clientes Lafayette Deco formados



- Medellín (Antioquia), Colombia
- 93 clientes Lafayette Deco formados



Dimos inicio a la oferta internacional.

- Quito, Ecuador
- 118 clientes de tienda formados



- Bucaramanga (Santander), Colombia
- 78 clientes formados
 - 36 clientes de tienda
 - 42 clientes híbridos (tienda y canal tradicional)

A partir de los aprendizajes y la demanda de los clientes, además de las tiendas, ampliamos la oferta para canal tradicional.



- México (DF), México
- 98 clientes formados
 - 38 clientes de tienda
 - 42 clientes híbridos (tienda y canal tradicional)

Llevamos Hilando Empresa a México en donde robustecimos las temáticas de capacitación con un nuevo módulo de marketing digital, ampliamos la cobertura del programa para incluir clientes de tiendas y de canal tradicional, y profundizamos en nuestro conocimiento sobre este tipo de clientes (cómo compran la tela, sus necesidades y su percepción sobre Hilando Empresa).

Creamos Hilando Academy (digital), encaminado a complementar conocimientos en los temas que hemos identificado se deben fortalecer (confección, mercadeo, comercialización y herramientas digitales), con la ayuda de cursos de 20 minutos y el liderazgo del equipo de marketing digital de Lafayette.

Fortalecimos el plan de estudios con base en los temas que generan mayor valor a nuestros clientes: aspectos de producto como el portafolio de nuestras bases textiles, herramientas digitales como respuesta a los rápidos cambios de los últimos años y tendencias.

- Pereira (Risaralda), Colombia
- 89 clientes de canal tradicional formados



- Bogotá, Colombia
- 162 clientes formados
 - 74 clientes de tienda
 - 88 clientes de canal tradicional

Volvimos a Bogotá después de 10 años y duplicamos la cobertura en contraste con los años anteriores.



Uniformes con amor

A través de Uniformes con Amor, damos una segunda vida a uniformes escolares que estén en buen estado, se acondicionan y posteriormente se donan a poblaciones vulnerables.

Enmarcados en una perspectiva de economía circular, impactamos positivamente a las personas y al entorno:

Contribuimos con la cultura social y ambiental en los colegios donantes y las escuelas receptoras.

Beneficiamos a los estudiantes de estratos 1 y 2 en las escuelas receptoras.

Promovemos la proveeduría inclusiva vinculando a confeccionistas víctimas del conflicto armado.

Reducimos el impacto sobre el ambiente evitando que los uniformes donados sean desechados.

Para ello, desde la Fundación Lafayette trabajamos en alianza con colegios (clientes de Lafayette Uni For Me), sus asociaciones de padres de familia y otras organizaciones que nos apoyan en la entrega de los kits, conformados por los uniformes y por elementos escolares como cartucheras, durante jornadas recreativas en las que se fomenta el sano esparcimiento y se comparten refrigerios.

Los aliados hacen sus aportes como donaciones destinadas a la entrega de refrigerios, la compra de kits escolares o el pago de la confección de los uniformes. Por su parte, las asociaciones de padres de familia, son las encargadas de realizar las campañas de comunicación al interior de los colegios, con el apoyo del colegio y la Fundación Lafayette, de manera que se incentive a toda la comunidad escolar, incluidos los padres, a donar los uniformes y a dar un aporte mínimo por cada una de las prendas. Luego de cada campaña, la asociación nos hace llegar las prendas para su respectiva selección, lavado e intervención.

¿Cómo lo hacemos?



Recepción de prendas donadas por los colegios (clientes de Lafayette Uni For Me) y las asociaciones de padres de familia.



Revisión y selección para proceder con el lavado.

Lavado de prendas.



Envío a confeccionistas para la intervención del logo.

Armado de kits según tallas y género.

Entrega a escuelas de comunidades vulnerables.

Hoy este proceso se hace de manera cíclica junto con los colegios y las asociaciones de padres de familia.

En 2022, participamos en el programa de Proveeduría Inclusiva de la Fundación ANDI, con el propósito de estandarizar el proceso logístico a lo largo de toda la cadena de actores, lo que permitió la flexibilización de los convenios para hacer posible la vinculación del taller de confección, conformado por mujeres víctimas del conflicto armado. Este piloto optimizó los costos, con el aprovechamiento de la tela del proceso productivo de Lafayette, para la elaboración de los logos de Uniformes con Amor y el desarrollo de la sublimación de los mismos, con recursos internos de Lafayette, garantizando la calidad en la confección de la postura de los apliques en las prendas.

Así hemos beneficiado a niñas, niños y adolescentes en Colombia:



Corregimiento de La Florida

350 niñas, niños y adolescentes en dos sedes del colegio Héctor Ángel Arcila

Prendas donadas por los colegios Rochester, The English School y la Universidad Cesmag

Aliados: Fondo de Empleados Lafayette (FEL), Fundación Frisby. La Fundación Fútbol con Corazón realizó una actividad de integración en el marco de su Modelo de Empoderamiento

Bello

640 niñas, niños y adolescentes de la Institución Educativa Bello Futuro

Prendas donadas por los colegios Colombo Americano, CIEDI, Rochester, The English School y la Universidad Cesmag

Aliados: Fondo de Empleados Lafayette (FEL), Fundación McMillan, Asociación de padres del Colegio Colombo Americano y CIEDI

2023

2022

Silvania

134 niñas, niños y adolescentes de la Escuela Normal Superior en la Vereda Santa Rita

Prendas donadas por los colegios Richmond, Rochester y The English School

2021

Ubalá

300 niñas, niños y adolescentes

Prendas donadas por los colegios Richmond y Rochester

2019

Gachalá

850 niñas, niños y adolescentes en 31 veredas

Prendas donadas por los colegios Rochester y The English School

Aliado: Fondo de Empleados Lafayette (FEL)

2021



Jardín Infantil Lafayette

Uno de nuestros derroteros es la estrategia a la que hemos denominado “Niños Felices”, la cual busca que nuestra población infantil llegue a las instalaciones y se vaya feliz, gracias al buen trato, a las actividades y a la seguridad que se les brinda en el Jardín Infantil Lafayette.

Desde el primer contacto con las familias creamos un vínculo de confianza y trabajamos permanentemente para mantenerlo. En este sentido:

- Hemos creado “Momentos para compartir”, en los que los padres asisten al jardín con el propósito de leer cuentos o contar anécdotas.
- Implementamos el Día de los Abuelos como otro de los “Momentos para compartir”.
- Vinculamos a un profesor de artes (música, canto, expresión corporal) para ayudar a descubrir talentos.
- Reconocemos los logros y potenciamos la autonomía.

Por otra parte, hacemos seguimiento buscando identificar las emociones de los niños, a través de algunas señales: si está retraído, callado, o no come mucho, no se involucra espontáneamente con otros niños, no juega, no hace preguntas, no ríe, ni sonríe, habla muy poco, o si está alegre, y mantenemos comunicación constante con los padres.

Resultados	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Número de cupos para la atención de niños entre 2 y 5 años (familias de la comunidad beneficiadas)	75	Alistamiento ⁴⁹	100	100	100	100
Porcentaje de hijos de familias de la comunidad	90%	0%	94%	94%	93%	94%
Porcentaje de hijos de trabajadores de Lafayette	10%	0%	6%	6%	7%	6%
Inversión (pesos colombianos)	-	\$1.500.000.000	\$45.000.000	\$69.196.863	\$131.535.054	\$154.789.760

2021

Nos enfocamos en mejorar la eficiencia de los costos y el servicio de alimentación. Para ello, revisamos los procesos y los manuales operativos entregados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) e implementados por la Fundación Lafayette.

2022

Junto con entes territoriales como el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), el Instituto Distrital de Artes (IDARTES), la Secretaria de Salud, Consejos de Participación Ciudadana y el ICBF, trabajamos en el fortalecimiento familiar y social, y la prevención con respecto a la salud mental de la comunidad, por medio de actividades de formación. Todos los padres de familia y la comunidad aledaña al jardín infantil, estuvieron involucrados.

⁴⁹ [2019, fue el año del alistamiento en el que se llevó a cabo la construcción de la nueva sede en el marco de la transición del modelo Servicio de Agrupado (madres comunitarias) a un servicio denominado Hogar Infantil con modalidad institucional, con el que nació la Fundación Lafayette. Por lo anterior, fue un año en el que el jardín no tuvo operación y, por lo tanto, no se ofreció atención a los niños.

Apoyamos a los jóvenes de la comunidad vecina

Desde la Junta de Acción Local (JAL) de la comunidad vecina a nuestra sede en Bogotá (Colombia), nos llegan constantes solicitudes de jóvenes que quieren formarse, lo que hemos entendido como una oportunidad para identificar sus temas de mayor interés y ofrecerles capacitación.

Por lo anterior, en 2023 aplicamos el Test Vocacional de Hollan⁵⁰ a 31 jóvenes de 9 barrios aledaños a la planta de operación, entre los 14 y 18 años, que no estaban estudiando, ni trabajando, para determinar los enfoques vocacionales. Con base en los resultados y según las personalidades obtenidas (Códigos de Holland⁵¹), llevamos a cabo 4 talleres que estuvieron a cargo de tres estudiantes de la Universidad Sergio Arboleda (un equipo del proyecto de Ingeniería Industrial).

En los talleres se abordaron las siguientes temáticas:

- Conecta con tus fortalezas.
- Algunas formas de encontrar lo que deseas.
- El éxito no es definitivo, el fracaso no es fatal: lo que cuenta es el coraje de seguir adelante.
- ¿Cómo y dónde investigar? Algunas formas de encontrar lo que se desea.

⁵⁰ Test formulado por el psicólogo Jhon L. Hollan, para apoyar la decisión vocacional de quienes están por tomar una opción respecto a su futuro académico o laboral.

⁵¹ Los “Códigos de Holland” son una serie de tipos de personalidades desarrolladas por Holland, quien concluyó que las personas se desempeñan mejor en entornos que coinciden con sus preferencias. Este psicólogo, determinó unas áreas de interés y afirmó que la mayoría de las personas constituye alguna combinación de dos o tres de estas áreas, y las combinaciones se convierten en el Código Holland de cada quien.



Retos 2024-2026

- Ampliar la cobertura de Hilando Empresa a otros territorios en Colombia y países.
- Efectuar un diagnóstico para identificar aspectos en los que Hilando Empresa puede generar mayor valor agregado.
- Establecer un proceso para que la logística de Uniformes con Amor sea cada vez más eficiente.
- Retomar el programa Madres Emprendedoras: Gerencia de Sí Misma.
- Lanzar el voluntariado corporativo para aportar a nuestras iniciativas Hilando Empresa y Uniformes con Amor.
- Concentrar las iniciativas en México para fortalecer el posicionamiento de marca en este país.



6

*Solidez
y confianza*

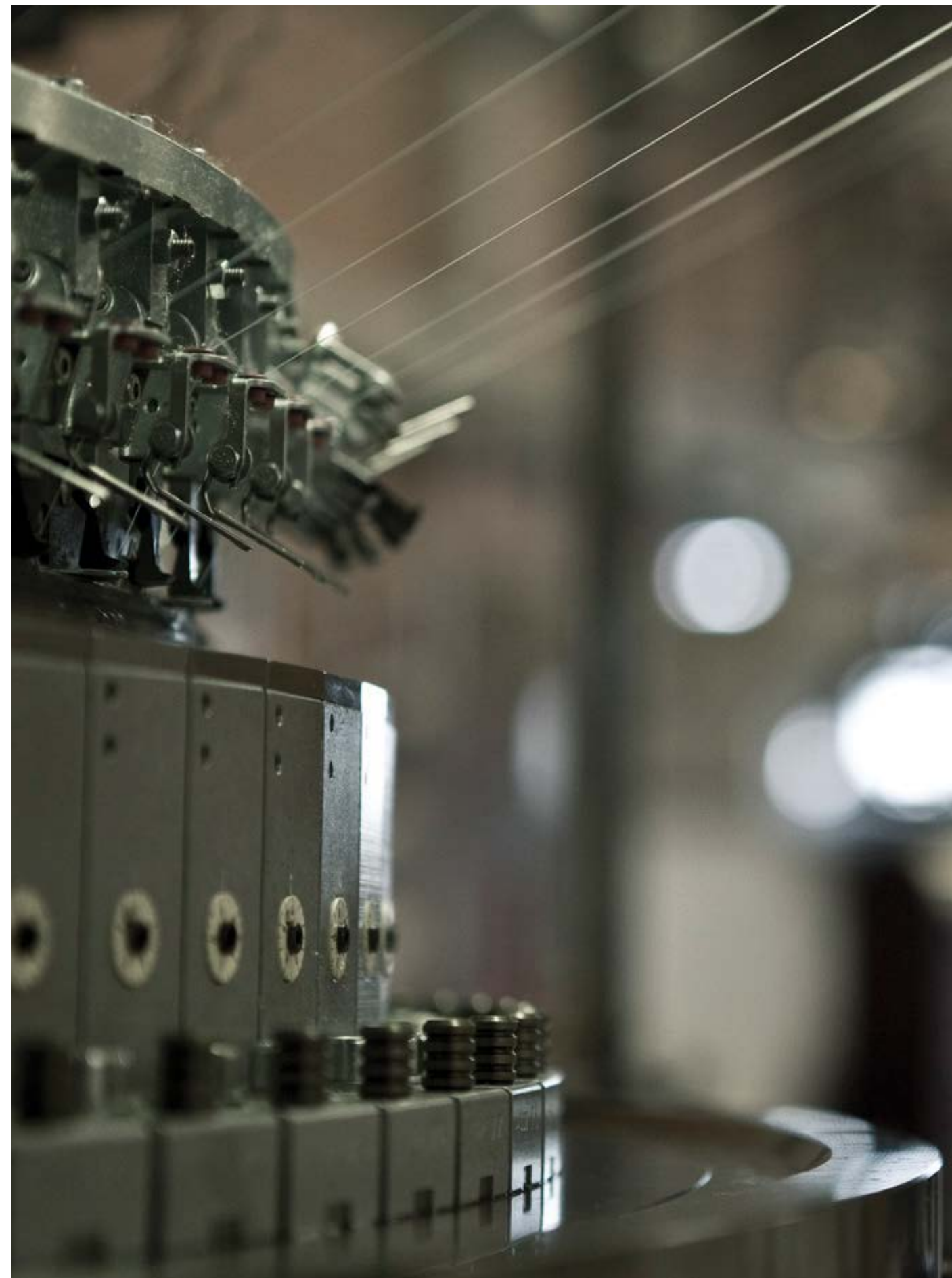
Solidez y confianza

GRI 2-22
GRI 2-24
GRI 3-2

El sector textil es de alta relevancia porque dinamiza la economía y la creación de empleos directos e indirectos, e impacta positivamente la innovación y la generación de capacidades. Por consiguiente, su crecimiento y estabilidad revisten grandes compromisos y desafíos.

En este contexto, en Lafayette trabajamos incansablemente para lograr resultados exitosos relacionados principalmente con aspectos como rentabilidad, excelencia en los procesos, eficiencia, investigación, desarrollo e innovación, calidad y servicios superiores, oferta de productos con mayor valor agregado, internacionalización, respuesta oportuna a cambios rápidos y continuos en la demanda de los mercados, diferenciación y competitividad. Además, cooperamos con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la gestión de iniciativas para favorecer el progreso de la industria y de las geografías en donde estamos presentes.

Estamos comprometidos con un esquema de desarrollo dinámico y sostenible, de constante crecimiento y generación de conocimiento, y de respeto y confianza mutuos con nuestros grupos de interés, y por lo tanto, hacemos negocios cimentados en buenas prácticas de gobierno corporativo, conducta ética, respeto a los derechos humanos y transparencia.





Solidez

El periodo 2021-2023, transcurrió en medio de un entorno de incertidumbre y desafíos tanto en el ámbito global, como en el local. En el caso de Colombia, el proceso electoral, las reformas políticas y otros aspectos de orden social como las protestas en todo el país, impactaron a diversos sectores y, entre ellos, a la industria textil, en donde se destacan, entre otros, los efectos macroeconómicos de la tasa de cambio cuyo incremento incide en la reducción de inversiones, la disrupción en la cadena de abastecimiento con la consecuente escasez de insumos, el aumento de los costos de materia prima que repercuten en un mayor índice de precios al productor y, por ende, en el incremento en la inflación al consumidor.

2021

- Mejoraron las ventas y la rentabilidad con respecto a 2020.
- Seguimos consolidando la presencia y el posicionamiento internacional. Nuestro objetivo es llegar a generar el 40% en ventas internacionales.

2022

- Creció la demanda y se consolidó un proceso de recuperación posterior a la pandemia.
- Se incrementó la producción para capturar la demanda adicional, a la vez que se controlaron los gastos.

2023

- Disminuyeron los inventarios y, de esta manera, mejoró el flujo de caja.
- Se redujeron los precios de materia prima para el sector y a nivel país bajó el índice de precios al productor.
- Se mantuvo en doble dígito la inflación al consumidor final.
- Se desaceleró la demanda debido al incremento de las tasas de interés.

Desempeño financiero y operativo						
Variables	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ingresos (Colombia)	\$265.910.423.488	\$302.270.523.354	\$264.589.776.395	\$341.197.793.436	\$430.752.302.316	\$412.350.334.844
Ingresos nacionales	\$201.980.694.730	\$233.484.330.838	\$211.051.833.970	\$269.360.788.450	\$321.502.710.597	\$311.281.721.796
Ingresos internacionales	\$63.929.728.758	\$68.786.192.516	\$53.537.942.425	\$71.837.004.986	\$109.249.591.719	\$101.068.613.049
Crecimiento en ventas con respecto al año anterior	6,47%	13,67%	-12,47%	28,95%	26,25%	-4,27%
Crecimiento en producción con respecto al año anterior	12,53%	-3,60%	-21,0%	11,56%	27,89%	-20,09%
Número total de operaciones ⁵²	112.225	160.951	132.434	215.544	241.178	352.432
SKU (Stock Keeping Units)	2.500	2.903	2.267	2.185	2.188	2.050
EBITDA	6,10%	7,13%	3,66%	18,45%	9,86%	7,65%
Rotación de inventario	63%	64%	63%	57%	50%	59%
Utilidad neta	2,67%	2,74%	0,42%	13,32%	5,41%	3,01%
Ventas netas / Total activos	85,75%	91,98%	76,68%	82,57%	98,98%	97,40%
Fortalecimos el portafolio diversificado, lo cual aportó el 10% al EBITDA. Gestionamos la recuperación de capital de trabajo al bajar los inventarios. Logramos un flujo de caja robusto para afrontar momentos críticos, relacionados con el impacto de la pandemia, la disrupción de las cadenas de abastecimiento y la caída de la demanda en 2023.						

GRI 102-44 Indicadores fiscales

Variables	2019	2020	2021	2022	2023
Ingresos procedentes de ventas a terceros	\$239.366.991.736	\$213.747.299.325	\$275.164.544.308	\$324.131.327.406	\$313.711.112.031
Ingresos procedentes de transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales	\$65.991.324.649	\$51.164.006.182	\$70.144.801.811	\$105.434.272.579	\$100.557.303.784
Beneficios o pérdidas antes de impuestos	\$14.932.937.923	\$1.836.862.697	\$48.384.423.844	\$32.828.310.352	\$14.417.150.653
Activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo	\$200.456.885.305	\$184.420.643.689	\$187.638.252.851	\$246.614.191.625	\$216.822.928.218
Impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado	\$4.255.078.000	\$2.426.902.000	\$6.410.861.000	\$4.166.582.000	\$3.513.198.634
Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas ⁵³	\$4.272.000.000	\$3.892.537.927	\$6.912.589.392	\$7.414.031.867	\$4.854.977.753

⁵² Corresponde a todas aquellas actividades que tienen relación con las áreas que generan el producto o servicio.
⁵³ La cifra considera el impuesto de la renta sin tener en cuenta el impuesto diferido.

Innovación Lafayette

!

Asunto material:
investigación, desarrollo e innovación

Nuestros tres pilares transversales de innovación (Innovación sistemática, Nuevos modelos de negocio y Ecosistema de innovación), son un medio para responder a los objetivos trazados en nuestra estrategia y un vehículo para mantenernos vigentes en el mundo textil y a lo largo de los distintos eslabones de la cadena de valor y el sistema moda.

Indicadores de innovación	Meta		Desempeño	
	2021	2022	2023	
Número de sesiones de innovación	76	78	76	79
Porcentaje de participación en sesiones de cargos estratégicos	20%	22%	20%	23%
Porcentaje de ideas implementadas a tiempo	60%	72%	60%	72%
Porcentaje promedio de optimización de procesos que se someten a un proceso de innovación	50%	75%	50%	60%
Porcentaje de crecimiento impacto en flujo, nuevos ingresos o ahorros por ideas que salen de sesiones de innovación	15%	35%	15%	37%

Innovación sistemática

Es uno de nuestros pilares de innovación y busca incentivar en los líderes de los procesos para que se reten en el día a día, revisen los procesos y promuevan entre sus equipos la innovación tanto en productos, como en servicios, siempre con foco en el cliente. Para ello, nos servimos de la metodología de Innovación Lafayette, la cual está orientada a optimizar los tiempos, disminuir costos y gastos, ampliar los ingresos e incrementar la lealtad de nuestros clientes.

Un grupo de 19 coaches de innovación distribuido en las diferentes áreas de Lafayette, ayuda a los dueños de los procesos en la labor de encontrar nuevas alternativas para desarrollar su trabajo y solucionar problemas a través de la innovación.

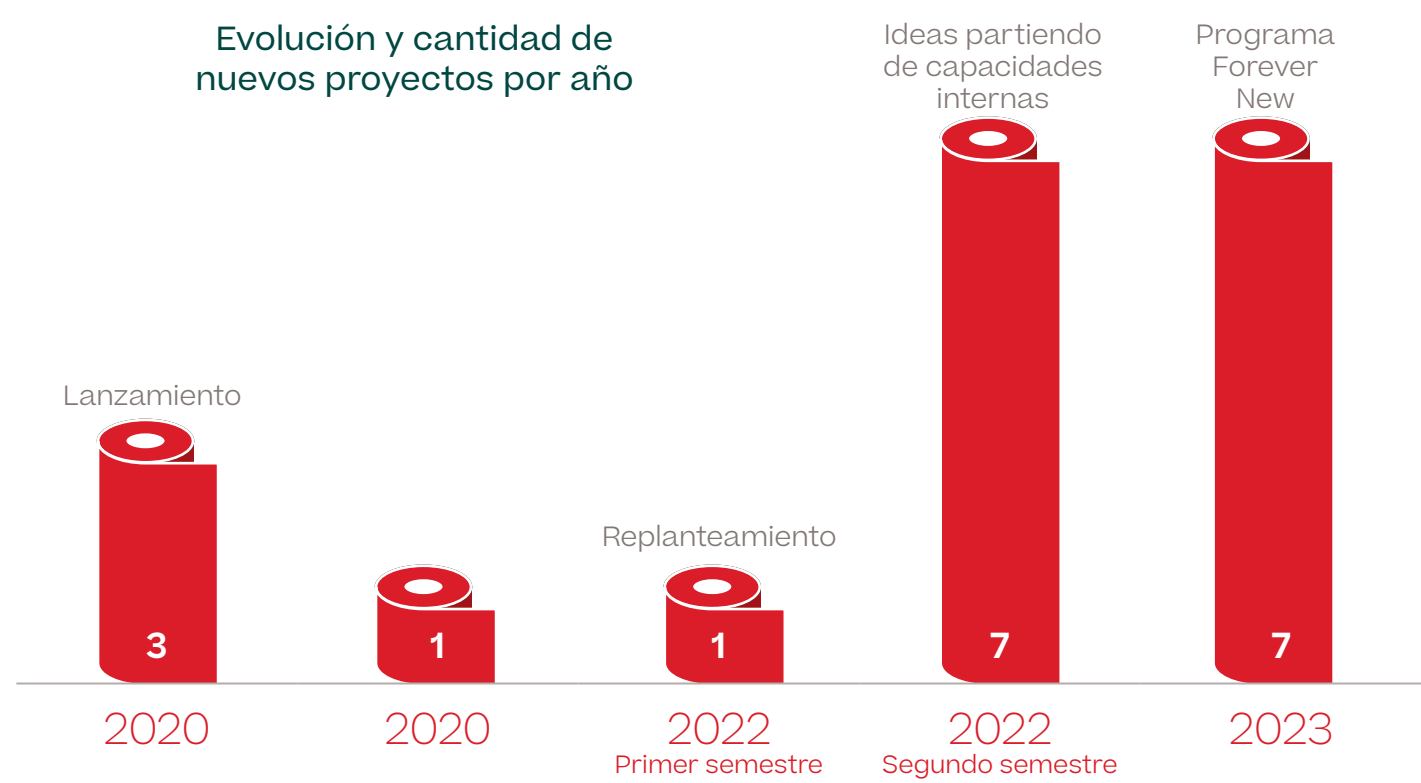
Nuevos modelos de negocio

Este pilar que nació en 2020, está enfocado en desarrollar nuevos negocios o servicios competitivos y con alto atractivo en el mercado, que susciten crecimientos exponenciales en ventas y contribuyan a generar EBITDA del portafolio diversificado.

Un nuevo modelo de negocio debe cumplir con las siguientes características: originar ingresos por servicios, desarrollar o fortalecer capacidades de Lafayette y aportar una propuesta de valor diferenciadora con respecto a lo que se ha hecho tradicionalmente.

En 2022:

- Hicimos revisiones que nos dieron la posibilidad de aumentar la cantidad de proyectos a trabajar: pasamos de uno a siete.
- Ampliamos la fuente de posibles proyectos a través de la identificación de capacidades actuales desarrolladas internamente que pudiéramos ofrecer y de un nicho de mercado que estuviera demandando la capacidad desarrollada. Lo anterior, nos permitió reducir el tiempo promedio para definir y lanzar un producto mínimo viable: pasamos de cinco meses a un mes.
- Disminuimos los tiempos en la primera iteración con los clientes, esto es, validación ágil de las hipótesis y toma de decisiones oportunas: pasamos de siete meses a un mes.



Hemos trabajado en 19 proyectos desde 2020.

Han escalado 5 de ellos.

Algunos proyectos:

- **Look For Me.** Herramienta interna ofrecida a los clientes confeccionistas para profesionalizar la forma en la que presentan sus propuestas de diseño y comerciales a sus clientes. Este es el primer servicio tecnológico que ofrecemos y se exporta a países como Costa Rica, Ecuador y Guatemala.
- **Servicio de laboratorio.** Suministramos a las empresas el servicio de nuestro Laboratorio de Aseguramiento Textil para evaluar textiles con más de 140 métodos de ensayo y 110 equipos especializados. Nuestro laboratorio cuenta con acreditación por parte de la ONAC (Organismo Nacional de Acreditación de Colombia) en la norma 17025: 2017, lo que asegura que los servicios de pruebas contribuyen con el control de calidad de los productos finales.
- **Lafayette SUMA.** Apalancamos y apoyamos a los confeccionistas aliados de la unidad de negocio de Lafayette Digitex en el desarrollo de sus empresas, mediante un servicio financiero que les permite obtener capital que los respalde para nuevas negociaciones.



Ecosistema de innovación

A través de este pilar obtenemos nuevos recursos, nuevo conocimiento y nuevas capacidades que contribuyan a lograr los objetivos de los otros dos pilares de innovación.

Innovación sistemática	Nuevos modelos de negocio
■ Optimización de tiempos ■ Disminución de costos y gastos ■ Aumento de los ingresos ■ Lealtad de nuestros clientes	■ Crecimiento exponencial en ventas ■ Generación de EBITDA del portafolio diversificado

Como parte del proceso, seguimos reforzando las vigilancias tecnológicas para contar con un mapa más amplio de proyectos, herramientas y espacios de formación que nos permitan incentivar la innovación.

Unimos las capacidades internas con las del ecosistema de innovación

Nos apalancamos en las capacidades del ecosistema de innovación para generar nuevas oportunidades que ayuden en la diversificación de nuestro portafolio.

En 2023:

- Lanzamos la primera versión de nuestro programa de innovación abierta Forever New para seguir aportando en la búsqueda de soluciones sostenibles orientadas a transformar la industria, los productos y servicios y, de esta forma, crear valor para nuestros clientes.
 - Identificamos y evaluamos a más de 40 start ups ubicados en países como Alemania, Argentina, Brasil, Colombia, Chile, España, Estados Unidos y Reino Unido.
 - Trabajamos en 5 pilotos que se estructuraron y lanzaron en menos de 2 meses, para ser probados en el mercado y ofrecer soluciones diferenciales como expertos cercanos que potencien las marcas de nuestros clientes.
- Nos presentamos en el ranking de innovación de la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia), y la revista Dinero, en donde nuestro sistema de innovación fue evaluado en contraste con estándares internacionales definidos en el Manual de Oslo 2018⁵¹.
 - Se presentaron 250 empresas, dentro de las cuales se encuentran las más grandes de Colombia.
 - Nos ubicamos entre las primeras 30 empresas más innovadoras del país.
 - Ocupamos la posición 7 en la subregión de Cundinamarca.

Uno de nuestros propósitos es capitalizar los aprendizajes resultantes de la primera siembra del programa Forever New para identificar un nuevo grupo de proyectos que apalanquen nuestra estrategia.

⁵¹ Manual metodológico de referencia internacional para medir la innovación, elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y EUROSTAT (Oficina Estadística de la Unión Europea).

Retos de innovación abierta

Nos vinculamos al ecosistema de innovación para identificar alternativas que solucionen retos al interior de la compañía con nuevas capacidades, conocimientos y recursos.



Programa BIOB

Es el primer programa de innovación abierta para acelerar y transferir soluciones biotecnológicas o biobasadas a empresas de la bioeconomía en Colombia, con financiación del BID (Banco Interamericano de Desarrollo) y gestión de Connect Bogotá Región, cuyo objetivo es lograr cooperación entre empresas y solucionadores como universidades o centros de investigación.

Nuestro reto fue: ¿Cómo sustituir los componentes químicos en los colorantes utilizados para tinturar textiles, por recursos biológicos, sin que esto afecte negativamente el color, la textura o los tejidos, así como las demás propiedades de los textiles, con el fin de disminuir el impacto ambiental en la producción de textiles no naturales?

Logramos desarrollar un piloto con el SINCHI (Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas) y aprender de la aplicación de pigmentos naturales en nuestros textiles pasando de un nivel tecnológico 3 (TRL 3) a TRL 5.

Convocatoria retos 4.0

Participamos en este espacio liderado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, en donde buscamos solucionadores con quienes creáramos un modelo de analítica predictiva para el área de mantenimiento. En tres meses creamos un proceso completo con hardware y software, y apoyamos un emprendimiento para el establecimiento de su empresa y la conexión con una gran empresa.

Impactamos positivamente la cadena de valor: sistema moda

De manera disruptiva aprovechamos los recursos y las capacidades de Lafayette y nos ponemos al servicio del sistema moda, desde una perspectiva que incluye el cuidado ambiental y el progreso social en los lugares en donde operamos. No actuamos solos, trabajamos con distintos actores que hacen parte del ecosistema moda para llevar a la acción proyectos de impacto positivo.

Encuentro de innovación para cargos estratégicos

Desde 2020, hemos llevado a cabo anualmente el Encuentro de Innovación para cargos estratégicos, con el ánimo de generar espacios de conversación en torno a la innovación y transmitir una metodología práctica, sencilla y aplicable para todos los equipos de trabajo de la compañía. En este ejercicio, que hemos llamado Lafayettizar, queremos pasar de la innovación como concepto, a la innovación como cultura, para que se integre a la forma como las personas la entienden y la vinculan a la toma de decisiones y al quehacer diario.

Primer
encuentro
virtual.



Primer encuentro presencial. Estuvo enfocado en brindar una herramienta práctica para crear ideas y romper fijaciones, y representó la oportunidad para reencontrarnos entre distintas áreas.



Estuvo encaminado a generar una cultura de la experimentación, con base en el mandato que hemos asumido y que nos motiva a prototipar, experimentar, pilotear y ejecutar, para que las ideas no se queden en la cabeza sino que pasemos a la acción.



Encuentro en Maloka en el que nos apoyamos en el ecosistema de innovación para motivar a las personas a hacer realidad sus ideas y dar un mensaje de innovación orientado al logro de resultados no solo de negocio, sino ambientales y sociales.



Evento de reconocimiento a los logros por innovación

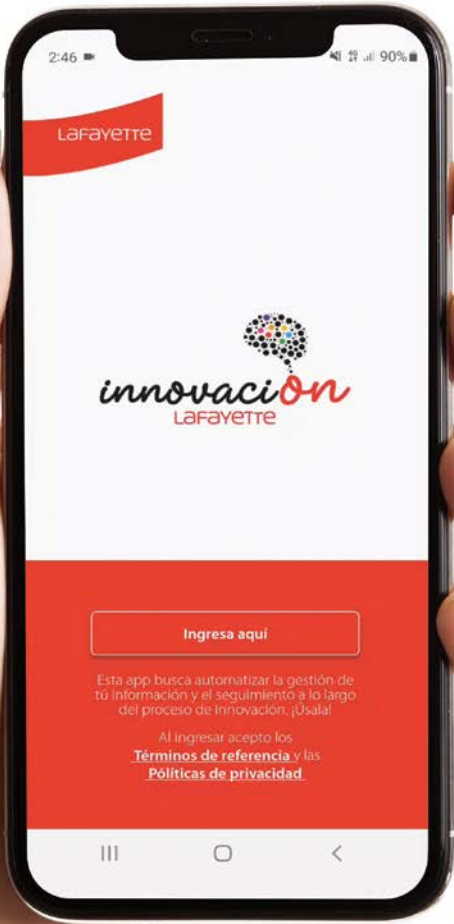
En 2022, realizamos este evento en el que identificamos y reconocimos los proyectos de innovación que aportaron al logro de resultados.

- 1.500 millones de pesos, por nuevos ingresos o ahorros asociados a innovación.
- 106 logros con impacto sobre indicadores relacionados con los clientes internos o externos.

App innovación Lafayette

Lanzamos esta herramienta que automatiza la gestión de la información y el seguimiento a lo largo del proceso de innovación. De este modo, tanto los dueños de proceso con perfilamiento de cargos tácticos y estratégicos de Lafayette en los países de operación, como los coaches de innovación, cuentan con una aplicación con beneficios como:

- Uso en el día a día.
- Conocimiento sobre el avance de las ideas.
- Seguimiento más profundo enfocado en los logros.
- Mayor consciencia sobre la importancia del logro.
- Motivación a través del reconocimiento.



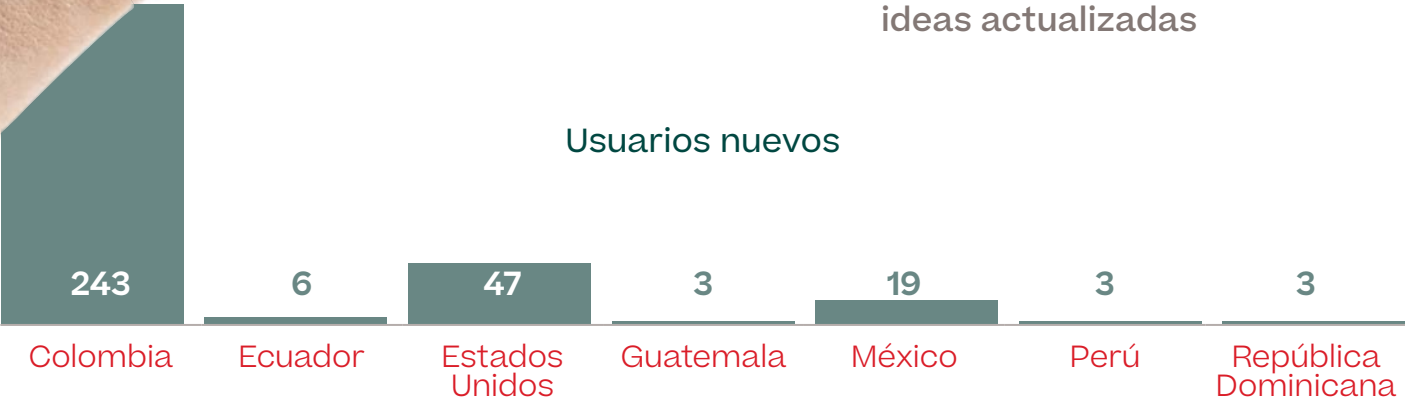
324
personas han descargado la aplicación

62%
personas interactúan de manera regular

44
retos inscritos

92
ideas registradas

86
ideas actualizadas





Confianza

GRI 3-2
GRI 3-3  **Asunto material:**
ética, cumplimiento y transparencia

Entre 2021-2023

- Oficializamos el Manual de Cumplimiento del Programa de Ética Empresarial y la Política de Cumplimiento de Requisitos Sociales, incluidos asuntos relativos a la protección de los derechos humanos. Los dos fueron difundidos entre el 100% del personal y publicados en la página web de Lafayette.
- Actualizamos anualmente la Matriz de Riesgos de Ética Empresarial, en la cual se establecen los controles para evitar conductas de acoso, discriminación y abuso, trabajo infantil y trabajo forzoso.
- Renovamos sistemáticamente el esquema de Responsabilidad Social Empresarial y gracias al acompañamiento del Comité de Sostenibilidad y a las auditorías, aseguramos la vigencia y el desempeño de los documentos asociados.

GRI 2-9
GRI 2-13
GRI 2-16 **Actividad de las instancias que conforman la estructura de gobierno: órganos de control y comités**

La adopción de medidas para fortalecer el gobierno corporativo es un imperativo para afianzar la competitividad, y la gobernabilidad es uno de los cimientos para la viabilidad de nuestro negocio. Dentro de nuestras políticas está establecido que nos debemos regir bajo estrictos principios de cumplimiento de la ley, la ética y la transparencia.

Control Interno. En el compromiso continuo con la excelencia operativa a nivel nacional e internacional, salvaguarda y protege los activos de la organización, valida el cumplimiento de la normatividad legal vigente y políticas, la gestión eficiente de los recursos (materias primas, compras de TI, repuestos y cajas menores) y la mitigación de riesgos.

Además se encarga de la validación del cumplimiento tributario en todas las geografías, garantizando el pago y el reporte de información a las autoridades tributarias; así como, de auditar y fortalecer los procesos administrativos (cumplimiento de normatividad laboral, pagos a seguridad social integral y autorizaciones de variaciones salariales), comerciales, ambientales (cumplimiento de requerimientos gubernamentales y comunitarios), financiero y contables (devoluciones, descuentos, facturación electrónica, gestión de cartera y ventas especiales), control de inventarios (cíclicos de materias primas, productos en proceso, productos terminados, ajustes de inventario y valoración de repuestos) y efectivo en puntos de venta y oficinas locales, nacionales e internacionales.



Oficial de Cumplimiento del Sistema de Autogestión de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAF)

- Atendimos el requerimiento de la Superintendencia de Industria y Comercio, sobre el informe que consolida temas relacionados con SAGRILAF, PTEE y requisitos sociales.
- Hicimos parte de la formación en el diplomado sobre Gestión de Riesgos para Oficiales de Cumplimiento facilitado por la Universidad de los Andes, en el que participaron dos representantes de Lafayette.

Revisoría Fiscal y Auditoría

- Instituímos el plan de conciliación mensual de cuentas de impuestos, y la verificación de ingresos excluidos y no gravados con acciones que permiten garantizar la determinación del IVA a pagar.
- Formalizamos el proceso de asignación de tarifas de ICA.
- Ampliamos los canales de comunicación para transmitir los cambios tributarios a contabilidad e impuestos.
- Implementamos en un 95% el pago por PSE en las declaraciones municipales previamente validadas por la revisoría fiscal.
- Entregamos un día antes al vencimiento la información para el pago de las declaraciones.
- Verificamos mensualmente los estados de cuenta a la administración de Impuestos municipal y nacional.
- Definimos la bitácora de seguimiento a los requerimientos de información o inspecciones tributarias, adelantados por las diferentes administraciones tributarias.

Comité de Riesgos

- Potenciamos la identificación de riesgos por Sistemas de Gestión (Ética Empresarial, Habeas Data, PESV, OEA y GRS, entre otros), aspectos legales y temas puntuales, adicional a la gestión de riesgos por macroprocesos.
- Oficializamos los canales de atención y consulta de requerimientos legales a través de la cuenta corporativa de notificaciones@lafayette.com y las reglas de su administración con responsables, frecuencia de consulta e interpretación.

Comité de Gestión Ambiental

- Realizamos reuniones trimestrales de seguimiento que aportan al desarrollo de estrategias para impactar los compromisos de sostenibilidad y las mejoras continuas del Sistema de Gestión Ambiental.
- Instauramos mecanismos de apoyo para mejoras de infraestructura en los equipos generadores de ruido, controles operacionales para la reducción de residuos peligrosos y aumento de los materiales aprovechables e implementación de sistemas de control en las termofijadoras con el fin de garantizar una mejor calidad del aire en nuestro entorno.

- Creamos la semana ambiental anual con el fin de promover conciencia y compromiso, y generar capacidades, a través de actividades como:
 - Visitas técnicas a la planta de tratamiento de aguas residuales el Salitre y al Humedal de Santa María de El Lago, en Bogotá.
 - Desfile de modas en el que distintas áreas de Lafayette concursaron y demostraron su creatividad al presentar prendas elaboradas con material reciclado.
 - Espacios de formación que incluyeron a los vecinos de nuestra operación en Bogotá y al Jardín Infantil, sobre el cuidado tanto de la fauna y flora del Distrito, como del agua, mediante la correcta gestión de residuos domésticos y el manejo de productos biodegradables en los hogares.
- Participamos en el concurso del Retorna Challenge liderado por el Grupo Retorna y la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes (UNIANDINOS) y logramos el primer lugar a nivel nacional por la recolección de 1.200 kg de residuos posconsumo, que tuvieron una segunda oportunidad y sirvieron para apoyar fundaciones que ofrecen tratamiento a niños con cáncer, y prótesis para personas o animales que hayan sufrido algún accidente.

Comité de Trabajadores

Este comité es elegido por los colaboradores y su objetivo es facilitar la representación ante la alta dirección, recibiendo todas aquellas inquietudes, novedades, aportes y/u oportunidades que se tengan en las plantas de producción, siendo un canal de comunicación abierto con las gerencias Ejecutiva, de Producción y Operaciones y la subgerencia de Gestión Humana, las cuales a través de un proceso de escucha, toman decisiones y actúan en pro del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

El Comité de Trabajadores:

- Se elige por medio de un proceso abierto de postulaciones, votaciones y elecciones de los representantes por los trabajadores (periodo 2022-2023).
- Realiza reuniones cada cuatro meses para hacer seguimiento a las acciones ejecutadas y para crear un espacio de reconocimiento.
- Participa en las auditorías de clientes frente a requisitos sociales.

Comité de Convivencia Laboral

Con el fin de promover ambientes sanos de trabajo bajo el marco de una cultura organizacional de respeto, se desarrollaron talleres de formación a todo el personal para prevenir desde los diferentes roles, situaciones que puedan ser definidas como presunto acoso laboral.

Comité de Ética Empresarial

Precisamos las diferentes entradas de eventos o situaciones que se presentan para validar el desempeño de los canales de denuncia existentes.

| GRI 2-25 *Gestión de riesgos*



Seguimos trabajando en la renovación del plan de continuidad del negocio en torno a asuntos como eficiencia, gestión de riesgos, operación de abastecimiento superior y confiable, y bienestar de los clientes.

- Tomamos como base los lineamientos de la norma ISO 22301 como marco del Sistema de Continuidad del Negocio y con el acompañamiento de SURA, determinamos el Bia Estratégico y el Bia Operacional apoyado con un catálogo de estrategias para actividades prioritarias de procesos críticos. Adicionalmente, definimos la ruta de Gestión integral del Riesgo estableciendo tiempos de respuesta y normalización de operaciones. Estamos trabajando en la culminación de la actualización de procedimientos y la realización de ejercicios y pruebas.
- Actualizamos la metodología de gestión del riesgo con la evaluación del impacto en la identificación y valoración de los riesgos, y la criticidad de asociados de negocio, adicionando la forma de calificar el impacto de los proveedores en la continuidad del negocio.
- Gracias a la puesta en funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad de los ensayos de nuestro laboratorio, se administraron riesgos relacionados con el aseguramiento de las especificaciones técnicas ofrecidas a los clientes.



- Constituimos la matriz de riesgos en derechos humanos con controles para mitigar impactos potenciales directos e indirectos como acoso, discriminación y abuso, trabajo infantil y trabajo forzoso.
- Gestionamos riesgos relacionados con el producto y la materia prima, a través de la implementación del Sistema de GRS.



- Llevamos a cabo la autoevaluación de riesgos cibernéticos con el corredor de seguros.
- Actualizamos los riesgos de tratamiento de datos personales y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la información.

Riesgos ambientales, sociales y de gobierno corporativo

Hemos identificado los riesgos en materia Ambiental, Social y de Gobierno corporativo (ASG) y las acciones de mitigación.

Factores	Ambientales	Sociales	Gobierno corporativo	
			Ética y transparencia	Derechos humanos
 Resumen de los principales riesgos	■ Gestión inadecuada de residuos no aprovechables y aprovechables (peligrosos y no peligrosos). ■ Incumplimiento de estrategias administrativas y operativas de nuestros programas ambientales. ■ Incumplimiento de la normatividad legal vigente. ■ Insatisfacción de los grupos de interés por temas relacionados con impactos sociales.	■ Omisión, falta de políticas o normas de cumplimiento relacionadas con las prácticas laborales. ■ Inexistencia de canal de comunicación claro para el reporte de irregularidades o inconsistencias en los procesos, procedimientos y políticas. ■ Incumplimiento de la normatividad legal vigente. ■ Insatisfacción de los grupos de interés por temas relacionados con impactos sociales.	■ Realización de operaciones comerciales con terceros que involucren a la compañía en casos de soborno nacional y/o trasnacional o cualquier otra forma de corrupción. ■ Prácticas relativas al lavado de activos. ■ Implicación en prácticas relacionadas con extorsión, corrupción y soborno nacional y/o trasnacional. ■ Competencia desleal. ■ Incumplimiento de la normatividad legal vigente en relación con aspectos éticos y de transparencia.	■ Discriminación por razones de raza, origen étnico, género, origen social, religión, orientación sexual o cualquier otra condición. ■ Restricción a la libertad de información y expresión debido a las exigencias del gobierno. ■ Acceso limitado a agua potable limpia o malas instalaciones de saneamiento. ■ Impacto negativo sobre los recursos naturales, en especial suelo y agua, y afectaciones al desarrollo productivo de las zonas aledañas a la planta de operación. ■ Incumplimiento de la normatividad legal vigente en relación con los derechos humanos.
 Principales acciones de mitigación	■ Capacitaciones, campañas, programas y planes de gestión ambiental. ■ Seguimiento de indicadores e informes periódicos. ■ Revisiones del SGA por parte de la alta dirección. ■ Inspecciones ambientales. ■ Programa de Auditoría SIG. ■ Matriz de requisitos legales actualizada. ■ Manejo de cuenta de correo corporativo para notificaciones de requerimientos legales. ■ Atención de PQR a través de los canales definidos en conjunto con Servicio al Cliente, Comité de Sostenibilidad y Comité de Gestión Ambiental.	■ Divulgación del Código de Ética y Conducta. ■ Comité de Convivencia. ■ Reglamento interno de trabajo. ■ Proceso disciplinario y escala de faltas. ■ Programa de Auditoría SIG. ■ Matriz de requisitos legales actualizada. ■ Manejo de cuenta de correo corporativo para notificaciones de requerimientos legales. ■ Atención de PQR a través de los canales definidos en conjunto con Servicio al Cliente, Comité de Sostenibilidad y Comité de Ética Empresarial.	■ Programa de Transparencia y Ética Empresarial. ■ Divulgación del Código de Ética y Conducta, y del Código de Buen Gobierno. ■ Procesos documentados de selección, vinculación y creación de terceros, y evaluación de proveedores. ■ Establecimiento de políticas de acuerdos comerciales con los clientes y proveedores. ■ Divulgación de la Política de Seguridad de la información. ■ Cláusulas en contratos de trabajo. ■ Definición de responsabilidades y conducto regular para flujos de aprobación. ■ Aseguramiento del buen gobierno de los sistemas de gestión legales. ■ Revisoría y asesoría jurídica. ■ Programa de Auditoría SIG. ■ Matriz de requisitos legales actualizada. ■ Manejo de cuenta de correo corporativo para notificaciones de requerimientos legales. ■ Acuerdo de transparencia gremial. ■ Atención de PQR a través de los canales definidos en conjunto con Servicio al Cliente, Comité de Sostenibilidad y Comité de Ética Empresarial.	■ Divulgación del Código de Ética y Conducta. ■ Declaraciones y compromisos de la alta dirección sobre políticas de cumplimiento. ■ Iniciativas de inversión social. ■ Registro de riesgos materializados. ■ Establecimiento de canales de denuncias de grupos de interés. ■ Programa de Auditoría SIG. ■ Matriz de requisitos legales actualizada. ■ Manejo de cuenta de correo corporativo para notificaciones de requerimientos legales. ■ Atención de PQR a través de los canales definidos en conjunto con Servicio al Cliente, Comité de Sostenibilidad y Comité de Ética Empresarial.

GRI 2-23
GRI 2-27
Ética, cumplimiento
y transparencia

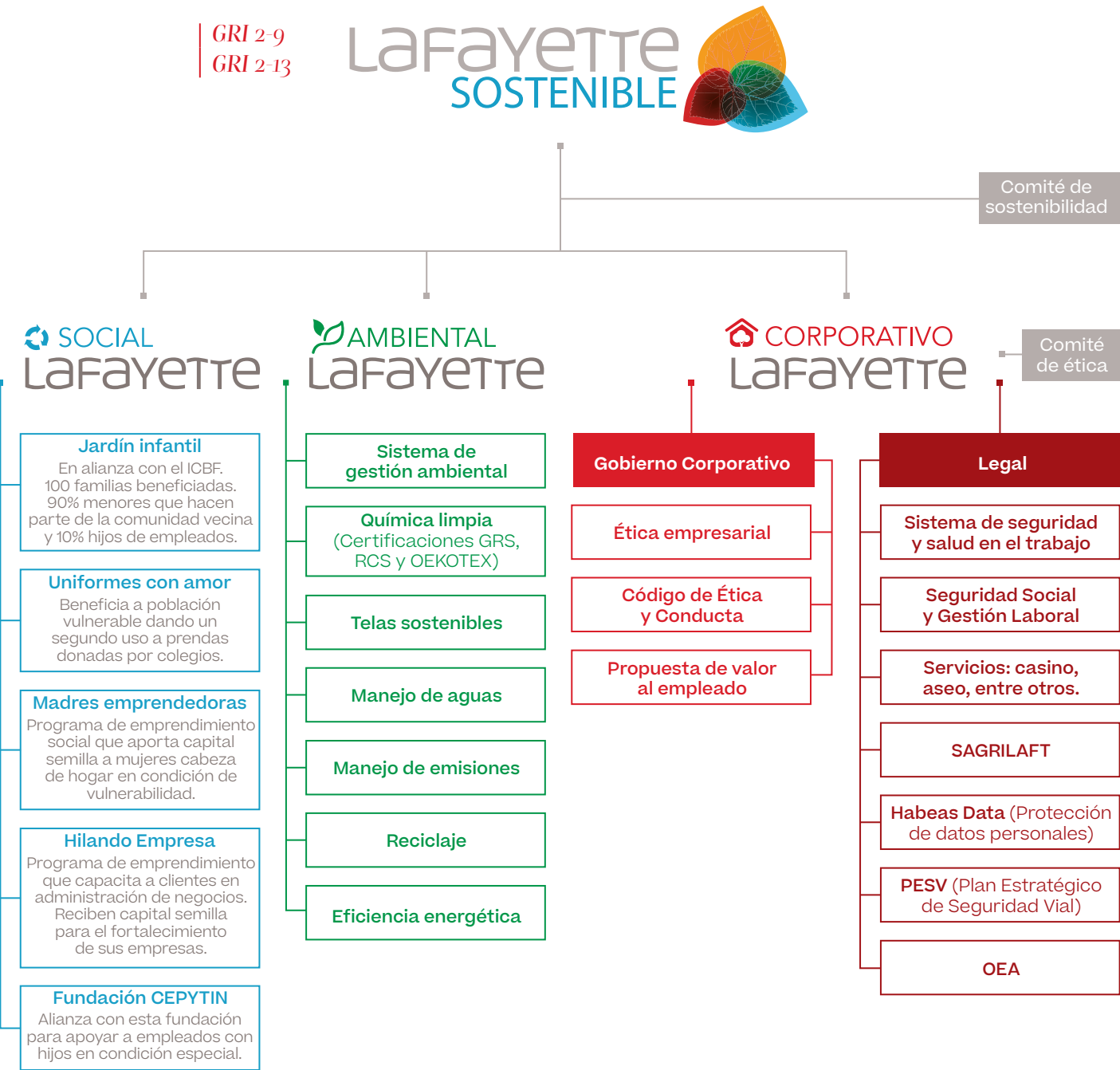
Uno de nuestros principios es el de cero tolerancia con conductas que atenten contra valores corporativos de legalidad, respeto, justicia, equidad, honestidad, y responsabilidad. Por ello, implementamos acciones que permitan detectar, prevenir y mitigar los impactos negativos, potenciales, directos o indirectos, en relación con prácticas corruptas y soborno, así como cualquiera que ponga en riesgo los valores mencionados.

2021

- Convocamos la participación interdisciplinaria en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial y de Gestión del Riesgo, a las áreas de Gestión Humana, Seguridad Física, Control Interno, Comunicaciones Corporativas, y la Dirección de Procesos y SIG, lo que permitió la articulación, el enriquecimiento de la gestión y la alineación transversal.
- Ejecutamos un plan de comunicaciones para promover la iniciativa Empresa Segura y Confiable.
- Atendimos la primera auditoría de cliente bajo un referente RSE como es SMETA, que nos comprometió a realizar la articulación con diferentes áreas, específicamente frente a asuntos relativos a los derechos humanos.
- Actualizamos la Matriz de Riesgos y Oportunidades frente al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Caracterizamos las necesidades y expectativas por grupos de interés con el fin de atenderlas y satisfacerlas:



- Diseñamos y pusimos en funcionamiento una herramienta E-learning conformada por cinco módulos en los que se abordan los siguientes contenidos: Programa de Transparencia y Ética Empresarial, Código de Ética y Conducta, corrupción y soborno transnacional, matriz de riesgos y controles organizacionales, responsabilidad social empresarial.
- Formalizamos la estructura de Lafayette Sostenible en donde se plasman las diferentes áreas que aportan en la interiorización e implementación de los compromisos Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo (ASG).



- Impulsamos el desarrollo del programa de sostenibilidad y el cumplimiento de requisitos sociales gracias a la implementación del Sistema de Gestión GRS / RCS.

2022

- Visibilizamos la mejora en el desempeño social de la compañía, en auditorías con enfoque social y de derechos humanos por parte de terceros, gracias al desarrollo del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, y a la implementación de mejores prácticas que están en sintonía con las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés y con estándares globales.
- Definimos roles y responsabilidades para la implementación de un sistema de gestión y su continuidad en el tiempo, de manera integrada como buen gobierno.
- Fortalecimos la atención oportuna de requerimientos de los grupos de interés.

2023

- Llevamos a cabo la validación sistemática del cumplimiento de requisitos sociales bajo los estándares ICS (Initiative for Compliance and Sustainability) e ILS (International Labor Standard), con resultados favorables y oportunidades de mejora.
- Diligenciamos el formulario que integra SAGRILIFT y PTEE solicitado por la Superintendencia en el Informe 75, que nos llevan a gestionar mejoras en cada uno de los sistemas de gestión.
- Evaluamos con apoyo del corredor de seguros, el riesgo cibernético en los frentes de infraestructura, seguridad operativa, protección de datos, inventarios de equipos y auditorías de software, entre otros, e implementamos el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información partiendo desde la creación de conciencia y compromiso en los usuarios.





Programa de Transparencia y Ética Empresarial

Pautas que orientan la conducta

Código de Gobierno Corporativo. Apalancado en el Código de Ética y Conducta ubicado en nuestra web site acompañado del cumplimiento de requisitos legales que soportan el marco estratégico de Lafayette con el desarrollo de las seis competencias corporativas: pasión por el logro, innovación, redes efectivas de trabajo, líder integral, foco en el cliente y sentido de pertenencia.

Políticas. El compromiso de la alta dirección ha permitido orientar comportamientos y desempeño de la compañía, como lineamientos establecidos y divulgados, entre ellos, las políticas de seguridad y salud en el trabajo, seguridad física, ambiental, seguridad de la información, cumplimientos sociales y anticorrupción.

Buen gobierno de los SIG. Establece tanto los roles y las responsabilidades para la implementación del sistema de gestión y su constancia en el tiempo de manera integrada, como la compatibilidad de temas transversales aplicados con enfoque a procesos.

Comités interdisciplinarios. Periódicamente se monitorean y validan las situaciones actuales, casuística y oportunidades de mejora que garantizan la continuidad de los temas implementados.

Código de Ética y Conducta

Actualizamos el Código de Ética y Conducta teniendo en cuenta las acciones y los comportamientos mínimos esperados a partir de los principios y las políticas de Lafayette. Están contemplados los asuntos relacionados con los derechos humanos, conflicto de interés, soborno y fraude, información y confidencialidad, y el cumplimiento en las operaciones.

El Código de Ética y Conducta se socializa desde la inducción y se encuentra físicamente acompañando al reglamento interno de trabajo.

Prevención de la corrupción

Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción según grupo de interés	2021	2022	2023
Nuevos empleados: consentimiento escrito, firma y formación	452	487	492
Proveedores de bienes y servicios nacionales registrados durante el año de reporte: consentimiento escrito y firma	188	143	144

Comunicamos al 100% de los nuevos empleados, las políticas y los procedimientos anticorrupción, y les formamos en estos temas. En 2021, incluimos en la formación a 173 empleados que hacen parte de las áreas críticas en la cadena de abastecimiento (revisión, terminado, CEDI, seguridad física, comercio exterior, compras y sourcing), para un total de 625 empleados formados, entre nuevos y antiguos.

| GRI 2-15

Procedimientos para evitar y solucionar conflictos de interés según públicos

Públicos	Procedimientos
Junta Directiva	■ Manual de cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial ■ Manual de SAGRILIFT/PADM ■ Matriz de requisitos legales
Gobierno nacional y/o local	■ Manual de cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial ■ Matriz de requisitos legales ■ Gestión de riesgos y oportunidades ■ Informes de revisoría fiscal
Colaboradores	■ Manual de cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial ■ Código de Ética y Conducta ■ Gestión de riesgos y oportunidades ■ Selección de personal ■ Validación de estudios socioeconómicos y visitas domiciliarias
Proveedores-asociados de negocio	■ Manual de cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial ■ Código de Ética y Conducta ■ Política de compras, bienes y/o gestión de riesgos y oportunidades ■ Auditorías, evaluaciones y verificaciones ■ Gestión de compras ■ Selección, evaluación y reevaluación de proveedores ■ Conocimiento de asociados de negocio
Clientes-asociados de negocio	■ Manual de cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial ■ Código de Ética y Conducta ■ Gestión de riesgos y oportunidades ■ Creación, categorización e información de clientes ■ Conocimiento de asociados de negocio
Comunidad	■ Presentación de grupos de interés ■ Matriz de identificación de grupos de interés

| GRI 2-16
GRI 2-26

Instancias de reporte

- Ante presuntos casos de acoso laboral: los empleados pueden a través de atención presencial, correo electrónico y/o reporte por escrito, presentar su caso a gestión laboral y/o al Comité de Convivencia para su tratamiento correspondiente.
- Las situaciones referidas al ambiente laboral, se atienden de manera presencial, y además, creamos un canal denominado Exprésatte que brinda la posibilidad de anonimato.
- Los casos de hurto, uso de alcohol o sustancias psicoactivas se reportan de manera presencial y se canalizan a través del área de seguridad física y gestión laboral para su debida diligencia.
- Con respecto a eventos relativos a soborno, conflicto de intereses, corrupción o extorsión, tenemos establecida la Línea Ética en donde se consolidan los reportes de los distintos públicos.
- Los riesgos materializados se llevan a los comités de ética, riesgos, habeas data y seguridad de la información, según el alcance de cada uno.
- En relación con los sistemas de gestión SAGRILIFT y PTEE, semestralmente se consolidan los aspectos destacables del periodo, los resultados de la debida diligencia y la gestión de los factores de riesgo.



Retos 2024-2026

Asuntos materiales	Retos
Crecimiento y solidez	■ Seguir consolidando el posicionamiento internacional. ■ Incrementar el portafolio diversificado con telas sostenibles, servicio confiable y superior, reproducibilidad.
Investigación, desarrollo e innovación	■ Afianzar el énfasis en el logro de manera que las innovaciones implementadas impacten los objetivos estratégicos y avanzar hacia resultados cuantitativos. ■ Proveer herramientas (nuevas tecnologías como IA) para la implementación ágil según el mandato (prototipar, experimentar, pilotear y ejecutar). ■ Fortalecer la cultura de transformación digital en Lafayette, a partir de las herramientas de innovación entregadas. ■ Llevar la cultura de la innovación a los demás países de operación. ■ Lograr la meta del 10% del portafolio diversificado gracias a la implementación y a los resultados de los proyectos de innovación.
Ética, cumplimiento y transparencia	■ Proseguir con la consolidación del crecimiento verde en el proceso productivo gracias a la implementación de estrategias de eficiencia ambiental y mejora continua. ■ Posicionar la sostenibilidad como un eje transversal dentro del plan estratégico. ■ Cumplir requisitos de auditorías de sostenibilidad.



Índices de
reporte

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Lafayette S. A. S. ha informado según los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023.
GRI 1 utilizado	GRI 1: fundamentos 2021
Estándar (es) sectorial (es) GRI aplicable (s)	

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
Información general						
GRI 2 Información general 2021	2-1 Detalles de la organización	Informe de Sostenibilidad 2021-2023, página 4 Operaciones en América, página 16 Operaciones en Colombia, página 17 Lafayette S. A. S. Calle 15 No. 72-95 Bogotá D. C.-Colombia				
	2-2 Entidades incluidas en la memoria de sostenibilidad de la organización	Informe de Sostenibilidad 2021-2023, página 4				
	2-3 Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	Informe de Sostenibilidad 2021-2023, página 4 Contacto para preguntas sobre nuestro desempeño en sostenibilidad, página 4				
	2-4 Reformulación de la información	No se presentó reformulación de información.				
	2-5 Aseguramiento externo	Informe de Sostenibilidad 2021-2023, página 4				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Operaciones en América, página 16 Operaciones en Colombia, página 17 Abastecimiento responsable, páginas 88-89 Impacto positivo en la comunidad, página 98				
	2-7 Empleados	Cifras de empleo en nuestras operaciones de Colombia y otros países, páginas 50-55				
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Cifras de empleo en nuestras operaciones de Colombia y otros países, páginas 50-55				
	2-9 Estructura de gobierno y composición	Gerencias, página 3 Actividad de las instancias que conforman la estructura de gobierno: órganos de control y comités, página 129 Ética, cumplimiento y transparencia, página 138				
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	No hacemos pública esta información debido a una política interna que busca proteger la seguridad de las personas.		Confidentiality constraints		

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
GRI 2 Información general 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	No hacemos pública esta información debido a una política interna que busca proteger la seguridad de las personas.		Confidentiality constraints		
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	No hacemos pública esta información debido a una política interna que busca proteger la seguridad de las personas.		Confidentiality constraints		
	2-13 Delegación de responsabilidad de la gestión de los impactos	Actividad de las instancias que conforman la estructura de gobierno: órganos de control y comités, página 129 Ética, cumplimiento y transparencia, página 138				
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Formalizamos la estructura de Lafayette Sostenible en donde se plasman las diferentes áreas que aportan en la interiorización e implementación de los compromisos Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo (ASG).				
	2-15 Conflictos de interés	Procedimientos para evitar y solucionar conflictos de interés según públicos, página 142				
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	Gestión Humana te Escucha, página 70 Actividad de las instancias que conforman la estructura de gobierno: órganos de control y comités, páginas 129-132 Instancias de reporte, página 143				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	No hacemos pública esta información debido a una política interna que busca proteger la seguridad de las personas.		Confidentiality constraints		
	2-18 Evaluación de la actuación del máximo órgano de gobierno	Actualmente no se evalúa la actuación del máximo órgano de gobierno.				
	2-19 Políticas de remuneración	Las políticas de remuneración están acordes con la ley.				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Salario justo y competitivo, p. 61				
	2-21 Tasa de compensación total anual	Salario justo y competitivo, p. 61				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Lafayette Sostenible, páginas 10-13 Preservación ambiental, página 20 Empleo de calidad, página 48 Abastecimiento responsable, página 86 Impacto positivo en la comunidad, página 98 Solidez y confianza, página 114				
	2-23 Compromisos políticos	Ética, cumplimiento y transparencia, páginas 136-143				
	2-24 Incorporación de los compromisos políticos	Lafayette Sostenible, páginas 10-13 Hitos 2021-2023, páginas 14-15 Preservación ambiental, página 20 Empleo de calidad, página 48 Abastecimiento responsable, página 86 Impacto positivo en la comunidad, página 98 Solidez y confianza, página 114				

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
GRI 2 Información general 2021	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Gestión de riesgos, páginas 133-135				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	Instancias de reporte, página 143				
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	Ética, cumplimiento y transparencia, páginas 136-143				
	2-28 Afiliación a asociaciones	- Somos parte de: la Cámara de la Moda y Textiles de la ANDI, el Consejo Directivo de Inexmoda y a través de este nos relacionamos con los miembros del sistema moda en Colombia y a nivel de las Américas, la Cámara de Comercio de Bogotá, la Cámara Colombo-Ecuatoriana, Fenalco y Textil Grupo. - Nos sumamos al Pacto por la Transparencia del Sector Textil-Confección de la ANDI y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. - Adoptamos los estatutos del Operador Económico Autorizado (OEA) iniciativa de control aduanero internacional liderada por la Organización Mundial de Aduanas (OMA).				
	2-29 Enfoque para el involucramiento de los grupos de interés	Consulte en https://lafayette.com/informe-de-sostenibilidad-2019-2020/ Relacionamiento con grupos de interés, páginas 23-24				
	2-30 Convenios colectivos de trabajo	Lafayette no cuenta con un convenio colectivo. Contamos con un modelo en el que a través de un Comité de Trabajadores se negocian los acuerdos.				
Asuntos materiales						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-1 Proceso para determinar los asuntos materiales	Consulte en https://lafayette.com/informe-de-sostenibilidad-2019-2020/ Asuntos materiales, página 25 Análisis de materialidad, páginas 26-27				
	3-2 Lista de asuntos materiales	Preservación ambiental, página 20 Cuidado y uso eficiente del agua, página 22 Eficiencia energética y gestión de las emisiones, página 28 Economía circular, página 34 Empleo de calidad, página 48 Atracción y retención de talento, página 62 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), páginas 76 Abastecimiento responsable, página 86 Impacto positivo en la comunidad, página 98 Solidez y confianza, página 114 Consulte en https://lafayette.com/informe-de-sostenibilidad-2019-2020/ Análisis de materialidad, páginas 26-27				

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
Agua y efluentes						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Preservación ambiental, página 20 Cuidado y uso eficiente del agua, página 22				
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Cuidado y uso eficiente del agua, página 22				
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Calidad del agua vertida, páginas 25-26				
	303-3 Extracción de agua	Consumo de agua, página 22-23 (nota al pie 2, p. 22) En el reporte anterior se incluyeron datos solamente de proceso, mientras que para este reporte se está incluyendo el total de agua empleada en Lafayette en Colombia. Desde 2017, no se ha extraído agua desde pozo profundo para procesos productivos. Las cifras corresponden a pruebas que exige el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, cuando se evalúan niveles dinámicos y de caracterización del agua (calidad del agua). Actualmente no contamos el agua para consumo humano, baños y casino proveniente del acueducto.				
	303-4 Vertidos de agua	Vertimientos, página 24				
	303-5 Consumo de agua	Consumo de agua, Consumo total de agua de acueducto, página 22-23				
Energía y Emisiones						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Preservación ambiental, página 20 Eficiencia energética y gestión de las emisiones, página 28				
GRI 302 Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eficiencia energética, Consumo total de energía (GJ): energía primaria directa adquirida, página 29 Eficiencia energética, Energía primaria directa adquirida, página 30				
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	Eficiencia energética, Energía primaria directa adquirida, página 30				
	302-3 Intensidad energética	No se cuenta con esta información.		Information unavailable/incomplete		
	302-4 Reducción del consumo energético	Eficiencia energética, Consumo total de energía (GJ): energía primaria directa adquirida, página 29				

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
GRI 305 Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Medición huella de carbono (Ton CO ₂ eq), páginas 32-33				
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Medición huella de carbono (Ton CO ₂ eq), páginas 32-33				
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	(nota al pie 19, p. 32) Se excluyeron las emisiones menores al 5%: plantas electrógenas, extintores y viajes en avión, para un total de 544,42 (Ton CO ₂ eq). Llevamos a cabo la estimación de las emisiones alcance 3, en donde la única actividad / fuente incluida correspondió a viajes en avión. Sin embargo el alcance 3 fue excluido del inventario de GEI, por baja representatividad (313,19 Ton CO ₂ eq; con un aporte del 0,93% del inventario total original).				
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Medición huella de carbono (Ton CO ₂ eq), páginas 32-33				
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Medición huella de carbono (Ton CO ₂ eq), páginas 32-33				
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	No se cuenta con esta información.		Information unavailable/ incomplete		
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	No se cuenta con esta información.		Information unavailable/ incomplete		
Residuos						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Preservación ambiental, página 20 Economía circular, página 34				
GRI 306 Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados	Economía circular, página 34				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Economía circular, página 30				
	306-3 Residuos generados	Residuos no aprovechables y aprovechables, página 36				
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Residuos recuperados, páginas 37-38				
	306-5 Residuos destinados a la eliminación	Residuos eliminados, página 39				

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
Empleo						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Empleo de calidad, página 48 Atracción y retención de talento, página 62				
GRI 401 Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Nuevas contrataciones, páginas 56-57 Rotación, páginas 58-60				
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Bienestar, páginas 71-75				
	401-3 Permiso parental	El permiso parental está enmarcado en la ley.				
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Empleo de calidad, página 48 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), página 77				
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), páginas 76-81				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Tareas de alto riesgo, páginas 80-81				
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), páginas 76-81				
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Contamos con el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) en el que los trabajadores tienen representación y participación.				
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), páginas 76-81				
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), páginas 76-81				
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Tareas de alto riesgo, páginas 80-81				
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo cubre al 100% de los empleados.				
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Accidentes laborales, página 78				
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Dolencias y enfermedades laborales, página 79				

Estándar GRI / Otra fuente	Divulgación	Ubicación	Omisión			Estándar GRI Sectorial Ref. No.
			Requisitos Omitidos	Razón	Explicación	
Formación y educación						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Empleo de calidad, página 48 Atracción y retención de talento, página 62				
GRI 404 Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Formación y desarrollo, Número de personas formadas según nivel de cargo y género, página 64 Formación y desarrollo, Número de horas de formación y promedio de horas formación según nivel de cargo y género, página 65 Formación y desarrollo, Promedio de horas de formación según nivel de cargo, página 65				
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Plan carrera, página 66 Programa Lafschool: potenciamos el aprendizaje y el progreso, página 67 Otros espacios de formación encaminados a fortalecer diversas capacidades, página 68				
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Gestión del desempeño, páginas 69-70				
Comunidades locales						
GRI 3 Asuntos materiales 2021	3-3 Gestión de los asuntos materiales	Impacto positivo en la comunidad, página 98				
GRI 413 Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Impacto positivo en la comunidad, páginas 98-111				
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No tenemos operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales.				



Telas Lafayette

lafayette.com

