

# Informe de Sostenibilidad

2023

**VICUNHA**  
*jeansidentity*



# Índice



# Mensaje del Presidente

GRI 2-22



En 2023, cosecharemos los frutos de tener una gestión que ponga a las personas en primer lugar. Hemos logrado importantes evoluciones en Seguridad y Salud, con la creación de iniciativas para promover el bienestar de los empleados de nuestra empresa. Además, gracias a los esfuerzos de nuestros equipos y a un trabajo sólido de transformación cultural, combinado con un compromiso con las prácticas ambientales, sociales y de gobernanza corporativa en todos los niveles y unidades, pudimos alcanzar, en su mayoría, los resultados planificados de nuestros principales indicadores, destacándose el lanzamiento del Nuevo Código de Ética y de Conducta, de la Política Anticorrupción y la creación del área de control de datos e indicadores de personas.

**Marcos Antonio De Marchi**  
Presidente

Fue un año que pasará a la historia con el inicio de la colaboración con Scheffer, responsable del algodón procedente de la agricultura con cultivo regenerativo. Esto nos convirtió en la primera productora brasileña de *Denim* en utilizar este algodón. Nuestro objetivo es aumentar la cantidad de tejidos producidos con este insumo, llegando hasta el 15% en 2025. Este es solo un ejemplo de nuestro continuo y creciente esfuerzo por evolucionar y elevar el listón del sector en cuestión de sostenibilidad.

Destaco también el inicio de las operaciones de VSA Tratamiento<sup>1</sup>, una empresa creada en colaboración con la Compañía de Agua y Saneamiento de Ceará (Cagece) que posibilita el tratamiento de efluente industrial de empresas de Pacajus y Horizonte en Ceará. Además, producirá agua reutilizada a partir de

“Nuestro objetivo es aumentar la cantidad de tejidos producidos con este insumo [algodón proveniente de cultivo regenerativo], llegando hasta el **15% en 2025.**”

aguas residuales domésticas, la cual deberá ser aprovechada en las operaciones industriales de Vicunha y de otras compañías de la región, evitando el uso de agua de manantiales. Nuestra meta es alcanzar 20 millones de litros de agua reutilizada al mes solo en nuestra unidad de Pacajus, lo que corresponde al 80% del consumo mensual en esa localidad.

<sup>1</sup>La capacidad total de VSA Tratamiento puede alcanzar hasta 43 millones de litros por mes.

# Mensaje del Presidente

GRI 2-22

Entre los motivos para celebrar, iniciamos la construcción de nuestra hilandería en Argentina, provincia de San Juan. Con una inversión de 12 millones de dólares, permitirá producir 22 millones de metros de tejido al año.

Desde el punto de vista financiero, al igual que el sector industrial textil, nos impactó mucho las altas tasas de interés, la informalidad en nuestro segmento de actividad y el alto costo del crédito para inversiones. Otras adversidades, que trascienden las fronteras de nuestro país sede, fueron las crisis políticas en Ecuador y Argentina, naciones donde están presentes nuestras fábricas. Las guerras en Ucrania y Oriente Medio también afectaron significativamente al mercado textil. Adicionalmente, en 2023 observamos un cambio importante en las preferencias de los clientes finales, al que, con resiliencia, respondimos con adaptaciones en nuestra producción.

Para 2024, miramos con optimismo y cautela en la misma medida. Seguimos con muchas incertidumbres, fenómenos climáticos, cuestiones geopolíticas y otros puntos en la consolidación

de nuestros resultados en la vida de nuestros empleados y otras partes interesadas. Pese a ello, como empresa con más de medio siglo de historia, líder en América Latina, con conocimiento del mercado, estructuras bien consolidadas y un equipo cada vez más experimentado, este escenario no nos desanima. Al contrario, nos incentiva a seguir adelante y, fundamentalmente, seguir liderando el sector con el ejemplo y elevando el nivel de esta industria. Internamente, lo que nos fortalece es la certeza de nuestra capacidad de adaptarnos a nuevos escenarios.

Destaco que es una gran satisfacción compartir una vez más los logros de Vicunha a través de este Informe de Sostenibilidad, que resume nuestra actuación y que representa el trabajo y la dedicación de tantas personas en nuestra trayectoria de evolución, longevidad y sostenibilidad del negocio.

¡Sigamos adelante, con el compromiso de liderar la industria textil rumbo a un futuro más sostenible, fomentando una transformación positiva a escala global!



Con una inversión de  
▶ **12 millones**  
de dólares, nuestra hilandería en  
Argentina permitirá producir  
▶ **22 millones**  
de metros de tejido al año

# Sobre *el informe*

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-14

Con gran placer presentamos la tercera edición consecutiva de nuestro Informe de Sostenibilidad. A lo largo de este documento, buscamos relatar de manera transparente nuestro desempeño, evoluciones y desafíos con relación a temas ambientales, sociales y de gobernanza, así como el progreso en la gestión de temas materiales vinculados a Vicunha y nuestra cultura organizacional. A lo largo de las siguientes páginas, destacamos nuestros esfuerzos por satisfacer las demandas y crear valor para nuestros grupos de interés, especialmente empleados, clientes y accionistas.

Nuestro Informe fue elaborado con base a las directrices del Global Reporting Initiative - GRI Standards. Continuamos con los diez temas materiales resultantes de la consulta de materialidad realizada en 2022 como base para reportar una serie de indicadores, que pueden identificarse a lo largo del informe y que conciernen a Vicunha Têxtil S.A., una sociedad

anónima cerrada en Brasil, con fábricas ubicadas en Maracanaú y Pacajus - CE y Natal - RN, y sus controladas (Vicunha Ecuador S.A. y Vicunha Argentina S.A.), ubicadas en Quito, Ecuador, Buenos Aires y San Juan, Argentina. Las informaciones están alineadas con los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El contenido del informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 y fue analizado y aprobado por el Comité de Dirección, compuesto por el más alto nivel de responsabilidad estatuario de la empresa, por el Comité de Sostenibilidad y por el Consejo de Administración. Las informaciones financieras incluidas en este informe fueron auditadas por PwC - PricewaterhouseCoopers Auditores Independientes Ltda., consolidadas en los Estados Financieros de Vicunha.

**¡Que disfrute leyendo!**



Si tiene preguntas sobre el informe o su contenido, contáctenos por correo electrónico: [sgi\\_gestao@vicunha.com.br](mailto:sgi_gestao@vicunha.com.br)

# Quiénes **somos**



# Aspectos destacados *del 2023*

## Nuestro universo



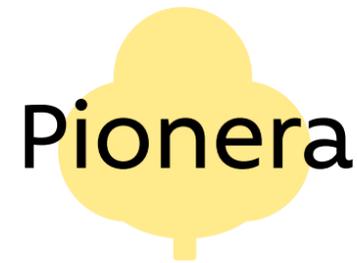
V.Laundry

Lanzamiento en  
Maracanaú/CE



V.Tex

Donación de tejidos  
para más de 120  
proyectos apoyados



Pionera

en el uso de algodón  
procedente de cultivo  
regenerativo, en Brasil

## Nuestra actuación responsable



9  
áreas involucradas en  
la construcción de la  
Estrategia de Sostenibilidad  
y Plan de Acción

Nuevo  
Código

de Ética y de Conducta  
y capacitación  
de los empleados



Política  
Anticorrupción

y capacitación  
de empleados

## Nuestro negocio



Construcción

de la hilandería en  
San Juan, Argentina

Inicio de operación de  
VSA Tratamiento  
de Efluentes,

en Horizonte - CE

Proyecto de  
modernización  
de índigo,

con la reducción de  
productos químicos, agua y  
emisiones contaminantes

## Nuestra gente



140  
líderes de Argentina  
y de Ecuador  
capacitados en  
la Evolución de la  
Cultura Vicunha



14  
migrantes de Egipto,  
Guinea-Bissau y  
Venezuela contratados  
en las unidades de  
Maracanaú y Natal

Realizada la  
1ª Carrera  
Vicunha -  
PraSer Saúde

# Nuestro universo

Es un gran placer poder compartir sobre nuestros productos, nuestra historia, cultura, relaciones y lecciones aprendidas como referente en *jeanswear*. Si ya nos conoce, siéntase cómodo para navegar por las siguientes páginas y obtener más informaciones sobre nuestras actividades a lo largo de 2023.



## Somos **Vicunha**

Nacimos en 1967, del sueño de las familias Steinbruch y Rabinovich. Hoy somos los mayores productores de *Denim* y *Denim Colour* de Brasil y de América Latina, y una de las tres mayores empresas del mundo en el sector, reconocidos por nuestros altos estándares de calidad y sostenibilidad.

Somos Vicunha, una multinacional que se enorgullece de ser brasileña y que está presente en América Latina, Europa y Asia, y es referencia internacional en soluciones *jeanswear*. Operamos en el mercado *business-to-business* (B2B) como una empresa de capital cerrado. Nuestro propósito es estimular la cultura del *jeanswear*, para que cada persona encuentre su *jeansidentity*.

Nuestro modelo de negocio es *one stop shop*, lo que nos permite satisfacer las necesidades de los clientes en un solo lugar, ayudando a aumentar nuestra competitividad con soluciones integradas. Además de productos innovadores, aportamos al mercado inteligencia para la personalización de servicios en tendencias de moda, diseño y lavados.

Trabajamos para promover continuamente más calidad, sostenibilidad y agilidad en los productos. En los últimos años, hemos invertido e intensificado nuestros esfuerzos hacia una mayor integración de nuestras operaciones en todo el mundo y hemos iniciado una nueva ola de modernización de las fábricas, permitiendo una gestión más ágil de nuestra producción y stocks.



***Estamos orgullosos de ser una multinacional brasileña, reconocida en el mercado por productos de alta calidad, auténticos y sostenibles.***

## Compromiso con la sostenibilidad del negocio y del planeta

Alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, hemos trabajado para reducir continuamente el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente, protagonizando e impulsando iniciativas con este fin en nuestra cadena de valor y en las comunidades en las que operamos. Además, en 2023 nos dedicamos con prioridad al cuidado de nuestros empleados, fortaleciendo nuestra gestión para la mejora continua de nuestras operaciones y la innovación en todos los frentes.

Queremos mantener nuestro reconocimiento por la excelencia en soluciones *jeanswear* en los más de 20 países donde nuestros productos están presentes, por el pionerismo y por ser altamente eficaces al generar valor para todos nuestros públicos de interés.

[Haga clic aquí](#) y acceda a nuestro vídeo institucional

## Reconocimientos y certificaciones

- En 2023, fuimos reconocidos como la **empresa ganadora histórica del Premio Mejores y Mayores de Exame**. Promovido por la revista Exame y uno de los más reconocidos del sector empresarial brasileño, Mejores y Mayores destaca empresas líderes en diferentes sectores de la economía, evaluando parámetros como desempeño financiero, estrategias de gestión, responsabilidad social, innovación y sostenibilidad. En la celebración de sus 50 años, el Premio destacó a Vicunha por haber sido reconocida en nueve ocasiones en la categoría Moda y Confecciones, hecho que la ubica como la empresa histórica de mayor éxito en el sector.

### Certificaciones de **nuestras operaciones**

- Certificación internacional Regenagri®:** reconoce prácticas agrícolas sostenibles y regenerativas en la producción de algodón 
- Standard 100 da Oeko-Tex:** certifica la seguridad de los tejidos en cuanto a las sustancias nocivas para la salud humana y el medio ambiente 
- ISO 9001 y ISO 14001** 



### Estándares relacionados con **nuestras operaciones**

- Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) - Roadmap to Zero:** norma sobre el uso seguro de productos químicos en la industria de la moda
- Higg Index:** estándar que evalúa la sostenibilidad socioambiental en la cadena de suministros



### Sellos que requerimos para nuestras **materias primas**

- Algodón Brasileño Responsable (ABR):** fomenta requisitos ambientales, laborales y sociales en la cadena productiva
- Canopy:** impulsa la protección forestal evitando la extracción irregular de celulosa
- Better Cotton Initiative (BCI):** estándar para mejorar la producción mundial de algodón



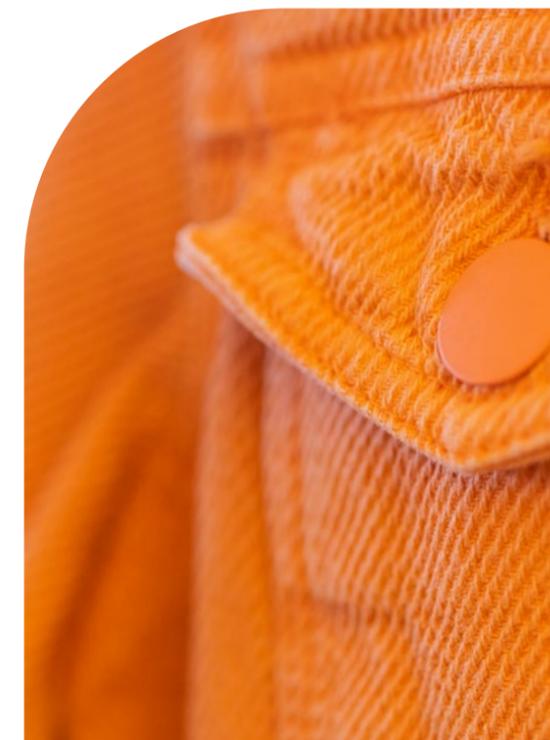
## Nuestros **productos y servicios**

Somos los mayores productores de *Denim* y *Denim Colour* de Brasil y de América Latina, y una de las tres mayores empresas del mundo en el sector.

Durante más de cinco décadas, hemos trabajado incansablemente para desarrollar soluciones textiles avanzadas que combinen desempeño, comodidad y durabilidad. Somos una referencia mundial en soluciones de *jeanswear*, actuando en el segmento de tejidos *Denim* y *Denim Colour*, con más de 300 artículos en portafolio. También aportamos al mercado inteligencia para la personalización de servicios en tendencias de moda, sostenibilidad, diseño y lavados.



**Denim** - un tejido resistente con hilos teñidos con colorante índigo o sulfuroso (que se puede descolorar) en el sentido longitudinal del tejido (urdimbre). Los hilos se tiñen antes de tejer.



**Denim Colour** - su principal característica es la definición del color después del proceso de tejido, es decir, el tejido sale crudo de los telares, permitiendo realizar la elección del proceso de terminado: listo para teñir, tinto o *coating*.

El jean **es único**. Son varios. Son todos.

Sirve para **todo y para todos**.

Se adapta. **Evoluciona**. Transforma.

Ayer. Hoy. **Siempre**.

Es función, sencillez, diversidad, expresión, respeto y sofisticación.

Es **cultura** y **comportamiento** de una sociedad.

Esto es *jeanswear*. Tejido que es **democrático** y **exclusivo**. De la obra al baile. Moda que se estira y se encoge, sube y baja, se acorta y alarga, se ensancha y ajusta. Siempre diseñando. **Creando estilos**.

El jean es una **solución** para todo y para todos.

El jean es **diseño de identidad**.

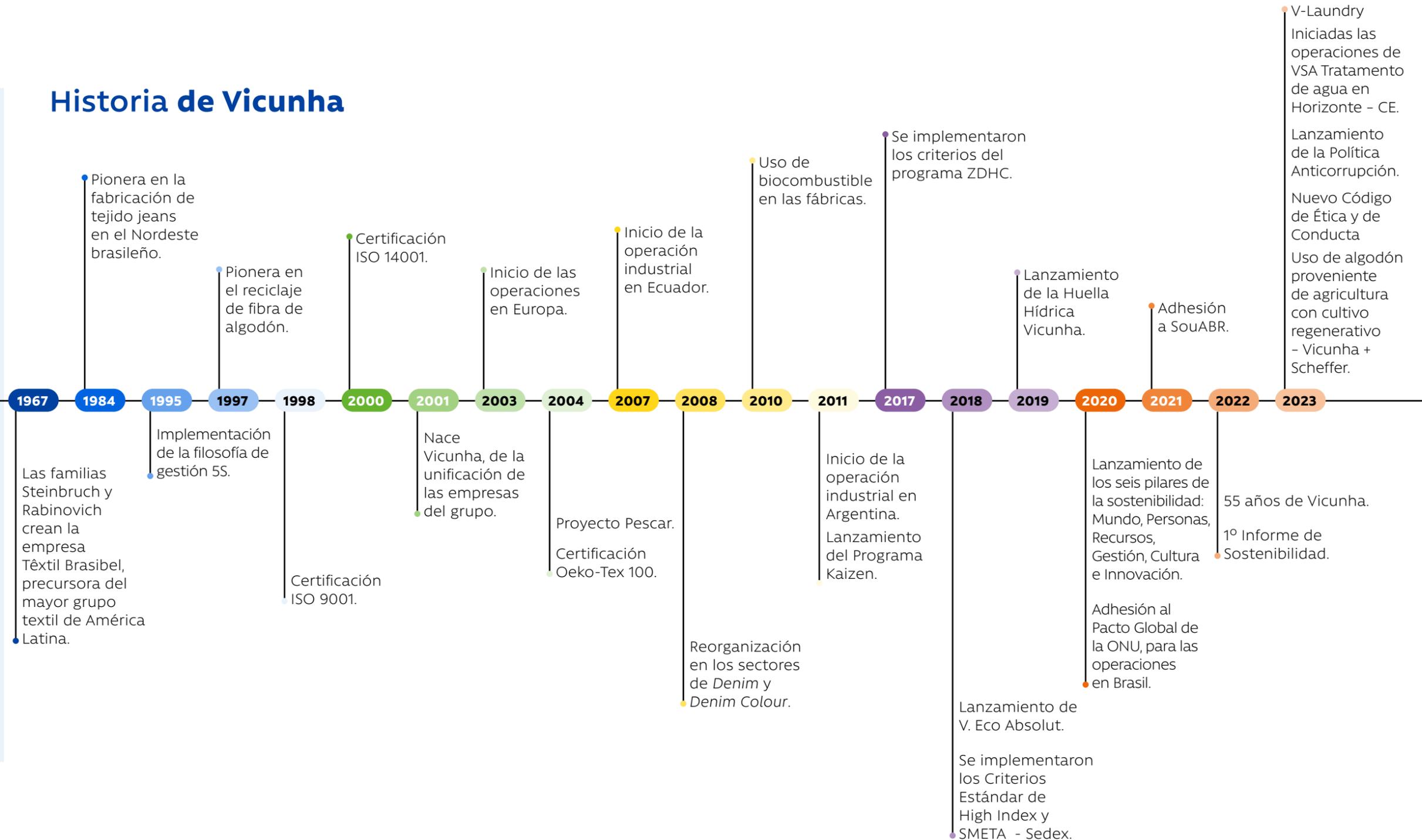
Para Vicunha, ***jeanswear es jeansidentity***<sup>2</sup>

<sup>2</sup> *Jeansidentity* es nuestra forma de comunicar cómo el *jeanswear* contribuye a crear tendencias, fortalecer la diversidad y expresar el estilo de cada uno.

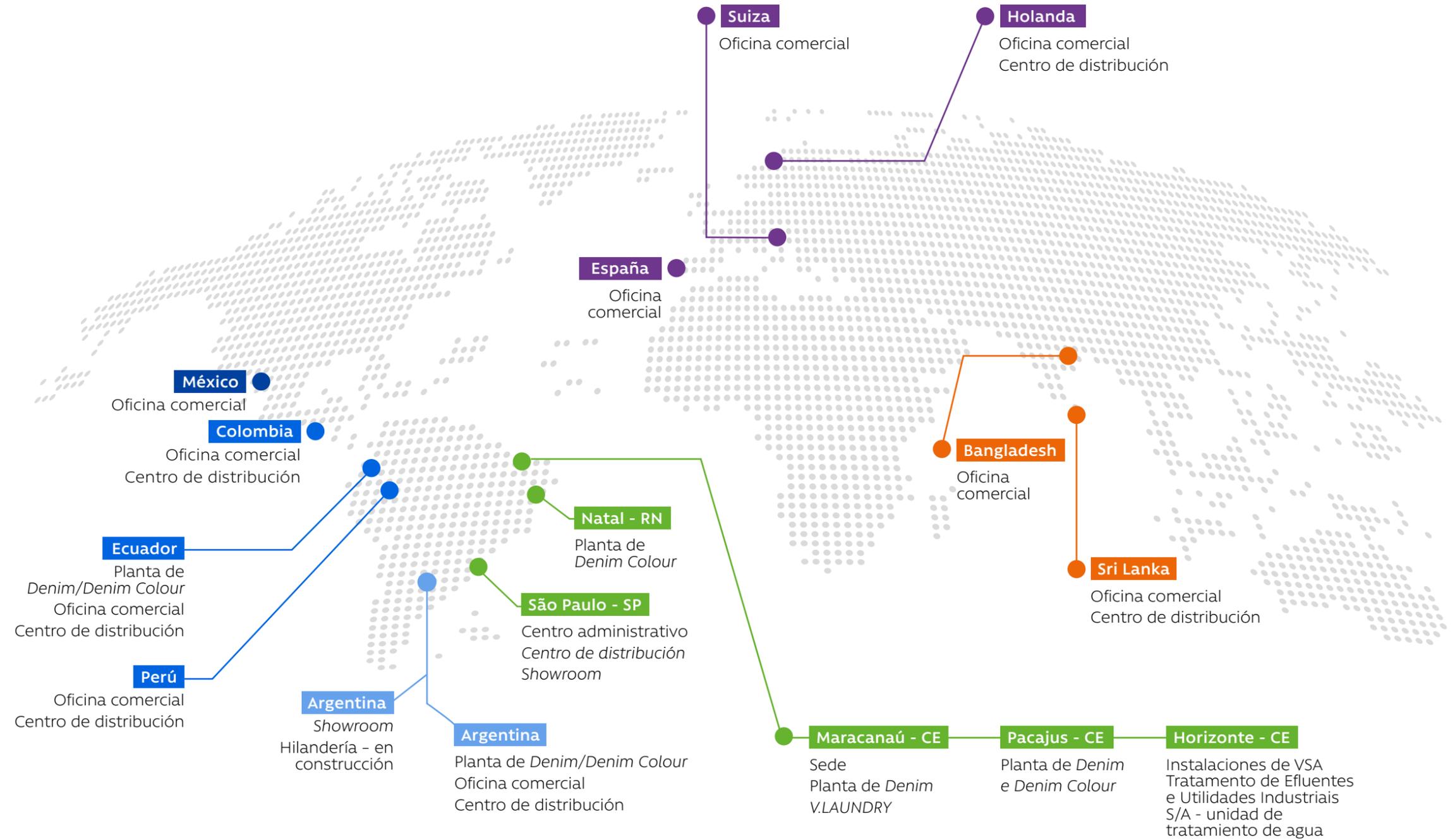
# Hace 56 años, de la obra al baile

El jean es democrático, sinónimo de autenticidad. Ya sea como uniforme o en las pasarelas más populares de las principales ciudades, esta es una prenda de vestir que nunca pasa de moda. Y Vicunha tiene una participación importante en eso. Nuestra empresa se ha estado reinventando e innovando a lo largo de los años y, gracias a eso, sigue entregando en diversas partes del mundo las prendas más adoradas de los roperos de millones de personas.

## Historia de Vicunha



# Jeansidentity alrededor del mundo



# Nuestra estrategia

## Nuestros cinco pilares estratégicos

1

### **Excelencia Operativa**

Mejor uso de los activos.

2

### **Consolidación en Sudamérica**

Ya somos líderes, pero queremos fortalecernos con proyectos que apunten a descongestionar la capacidad de producción y/o oportunidades de fusión y adquisición.

3

### **Internacionalización**

Generación de valor y reducción de riesgos cambiarios a través de una participación más relevante en mercados como Europa y Estados Unidos.

4

### **ESG y Tecnologías**

Ampliación de proyectos de innovación y uso de algodón posconsumo a iniciativas relacionadas con el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

5

### **Inteligencia de Mercado y Gestión de Marca**

Nos centramos en *branding*, un gran activo de nuestra empresa. Productos, portafolio, promociones, campañas y canales de venta adaptados a cada región, fortaleciendo la marca Vicunha a nivel mundial.

## 🎯 Nuestro **objetivo**

Ser un referente internacional en el mundo de la moda, que evoluciona incansablemente, entregando las mejores soluciones a los clientes, anticipando tendencias, generando valor para los clientes, proveedores y empleados e influyendo positivamente en el segmento con buenas prácticas ESG.



### La fuerza del *jeanswear*

Brasil, nuestro país de origen, está entre los cinco mayores productores y consumidores de *Denim* del mundo, según la Abit (Asociación Brasileña de la Industria Textil).

## 👤 Nuestra **Propuesta de Valor**

Enfoque del Cliente - Una de las acciones de la política de calidad de Vicunha es el enfoque del cliente en lugar del enfoque en el cliente. Esto significa ponerse en el lugar del consumidor e intentar, empáticamente, entender lo que es mejor para él. Esto se refleja en acuerdos y procesos y fortalece la relación de confianza mutua, valor innegociable para Vicunha. Para que esta estrategia realmente funcione, contamos con *squads* comerciales y atención especializada por regiones, capacitados de satisfacer las necesidades específicas de los clientes.

## ▶️ Nuestro **Posicionamiento**

Ofrecemos soluciones en un solo lugar (*one stop shop*) para impactar del proveedor al consumidor *jeanswear*, dirigidas a quienes buscan mejorar su competitividad local o global con calidad, agilidad y sostenibilidad.

## Esta industria genera más de

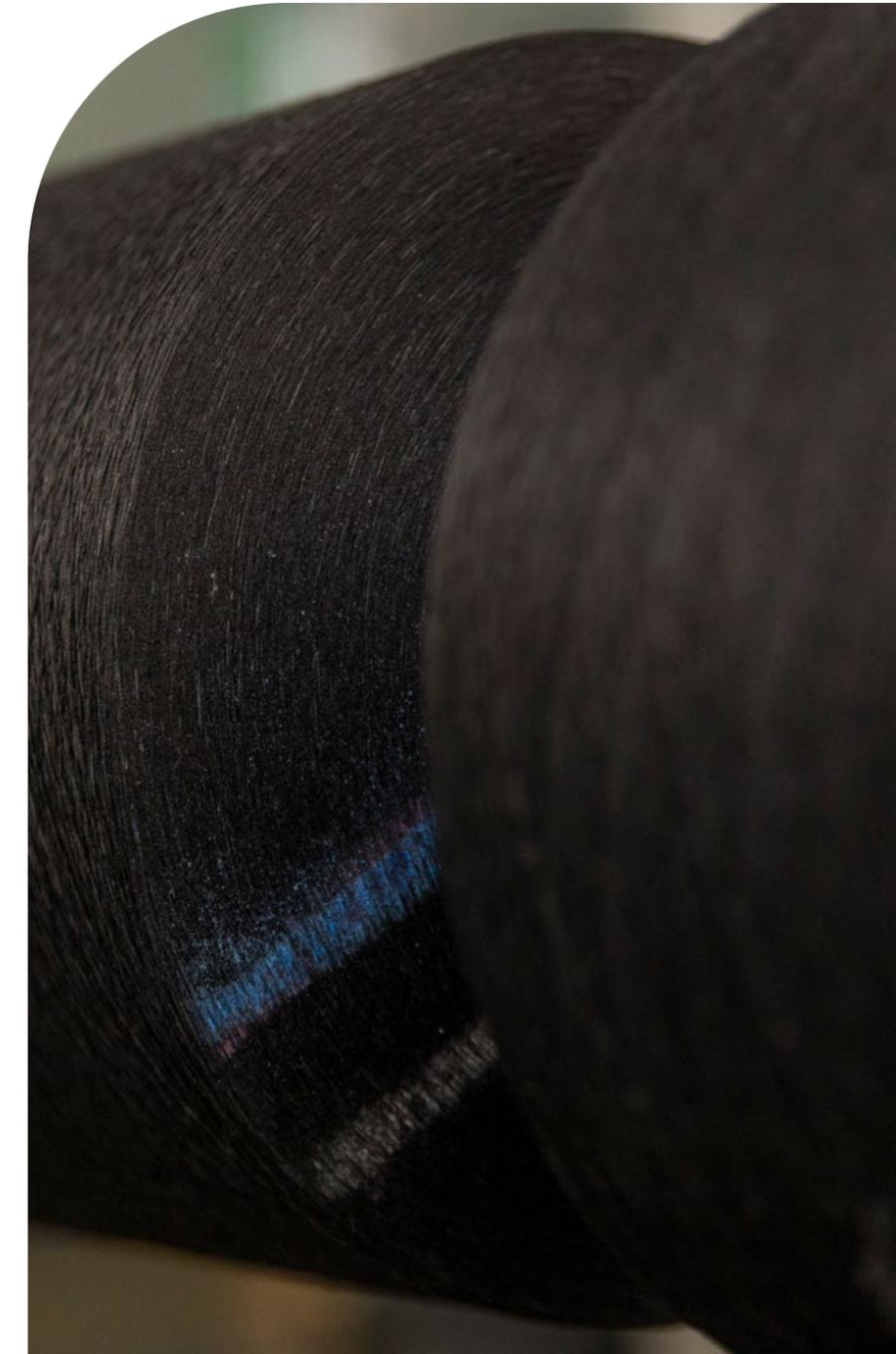
▶️ **R\$ 193 mil millones por año en todo el mundo**

## 📈 Plan de **crecimiento**

Presentamos unos ingresos netos de 2.5 mil millones de reales en 2023, un 14% menos que el año anterior. En un escenario complejo, con tasas de interés muy altas, podemos garantizar que fue un gran desafío.

Como venimos haciendo desde principios de la década de 1990, mantendremos la responsabilidad de ser protagonistas en sostenibilidad en todo lo que concierne a nuestro negocio. Y V.Laundry, que supuso una inversión de 15 millones de reales, participará cada vez más en esta jornada, ya que nos dará agilidad para atender a los clientes, especialmente en Europa.

Como parte de nuestro plan de crecimiento, estamos ampliando nuestra operación, con la construcción y futura apertura de una hilandería en San Juan, Argentina. La obra implicó una inversión de alrededor de 60 millones de reales y, con nuestra propia hilandería, podremos producir los hilos para alimentar los telares en la producción de nuestros tejidos. Con ello, ganaremos mayor agilidad y simplicidad en nuestras operaciones.



## Plan de Sostenibilidad

GRI 2-22, 3-3

### Framework de Sostenibilidad

Somos una empresa que invierte en tecnología y en procesos pioneros que reducen el impacto en el medioambiente y colaboran con el crecimiento social y económico de las comunidades donde actuamos.

Nuestro *Framework* de Sostenibilidad resumió la actuación de Vicunha en temas ESG y nos ayudó a definir, monitorear y registrar actividades que afectan el ecosistema en el que operamos.

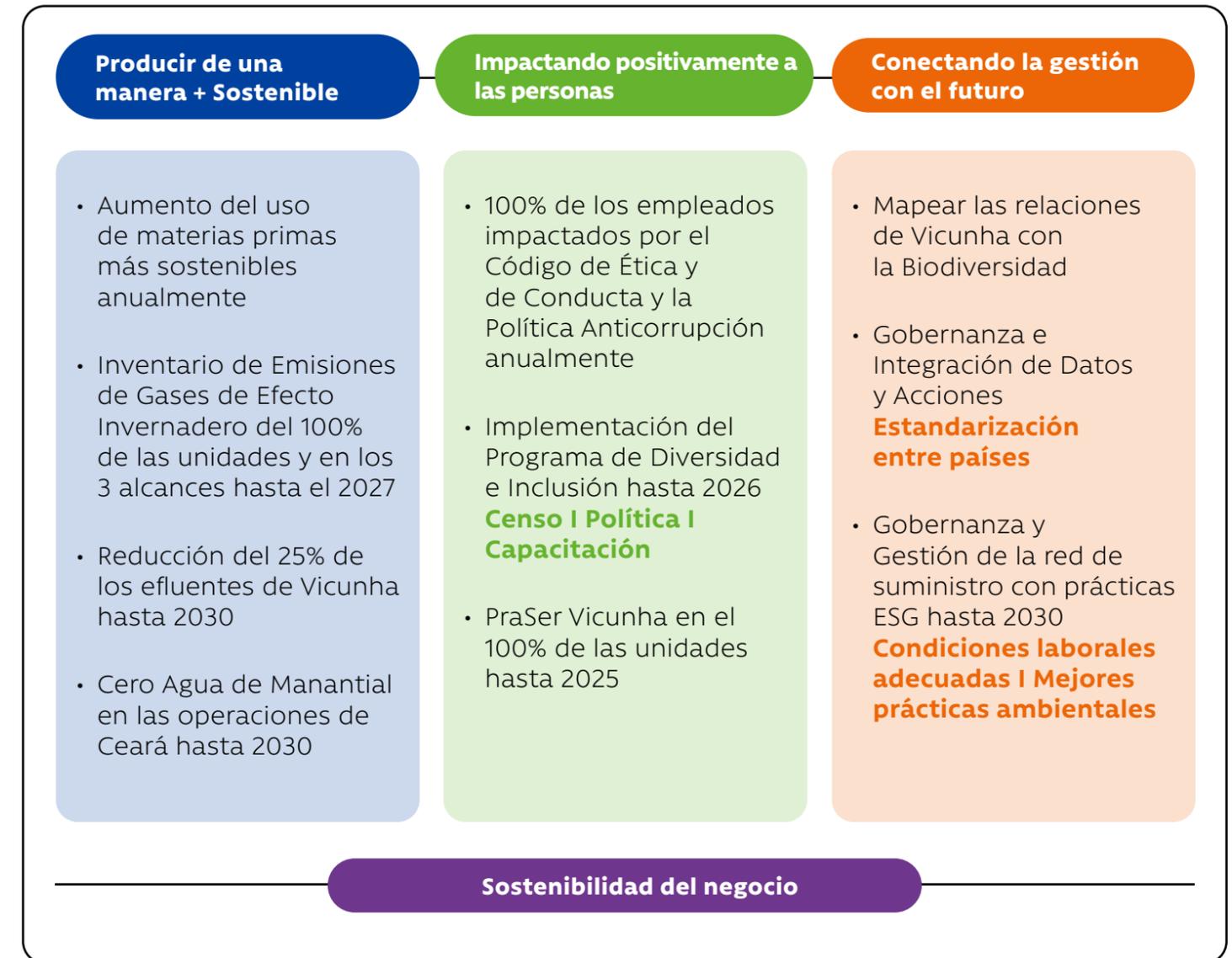
Desde 2019, debatimos y abordamos asuntos estratégicos en nuestro Comité de Sostenibilidad, con representantes de Brasil, Argentina y Ecuador. Por iniciativa del Comité y del equipo de SGI, responsable de la gestión ESG, en 2022 comenzamos a trabajar con consultoría externa para definir nuestra Estrategia de Sostenibilidad. En 2023, completamos una jornada para entender internamente lo que nos mueve en dirección a proporcionar productos con menor impacto para las personas y para el medio ambiente, atendiendo a nuestros clientes

con excelencia. Este proceso resultó en una Estrategia de Sostenibilidad con compromisos y metas hasta 2030. Esta evolución también resultó en un plan de sostenibilidad, para abordar acciones dirigidas a alcanzar los compromisos de la Estrategia.

En esta construcción se involucraron nueve áreas de la empresa para que pudiésemos abordar todos los temas necesarios y buscar un mayor comprometimiento interno. Se realizaron seis encuentros, con el objetivo de revisar con los equipos técnicos las acciones, metas e indicadores, responsables, plazos y otras observaciones, además de validar las acciones. Los encuentros contaron con alrededor de 30 participantes en cada agenda, representantes de las áreas de Vicunha, quienes acompañarán y ejecutarán las actividades.

Con este plan será posible administrar los impactos negativos y positivos y trabajar con foco en lo relevante para la empresa. Además de la perspectiva de futuro con acciones de alto impacto y de inversión mapeadas para el largo plazo.

### Plan de Sostenibilidad



## Materialidad Vicunha

GRI 3-1, 3-2

Nuestros temas materiales fueron definidos en 2022 a partir de un proceso que incluyó las etapas de planificación, selección de temas, análisis de documentos externos e internos, análisis sectorial, selección y consulta con las partes interesadas, como empleados, clientes, asociaciones gremiales, comunidad científica, comunidades circundantes a las unidades, organizaciones sociales, prestadores de servicios, certificadoras, organismos reguladores, líderes de opinión, representantes del gobierno.

La priorización de temas fue realizada junto con el liderazgo de Vicunha y validada por la dirección y el Consejo de Administración. Cabe destacar que no tuvimos alteraciones en la lista de temas materiales con respecto al informe anterior.

### Derechos Humanos



### Desempeño Económico



### Ética Empresarial



### Emisión de Gases de Efecto Invernadero



### Residuos Sólidos y Efluentes



### Biodiversidad



### Capacitación Profesional/Educación



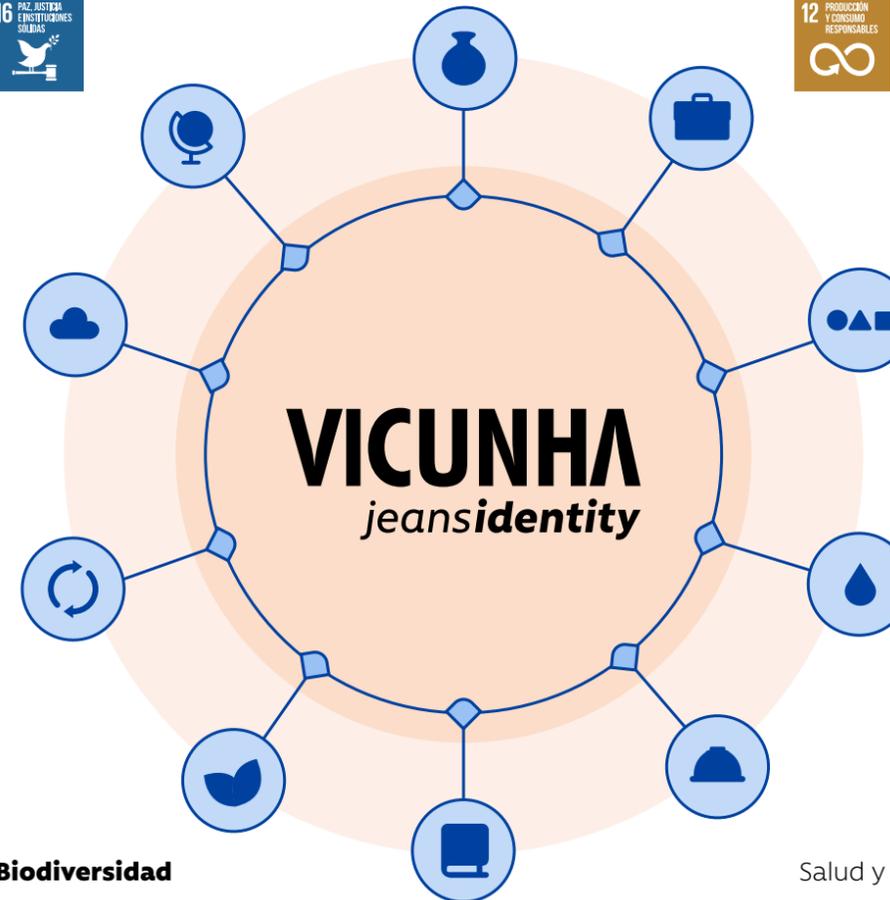
### Salud y Seguridad del Trabajador



### Diversidad e Inclusión



### Agua y Energía



## ODS y nuestros **compromisos internos**

Al firmar el Pacto Global de la ONU para las operaciones de Brasil, priorizando tres Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 3 - Salud y Bienestar, 6 - Agua Potable y Saneamiento y 12 - Consumo y Producción Responsables, tenemos los siguientes compromisos:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	A qué apunta	Nuestros compromisos
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	Garantizar el acceso a la salud de calidad y promover el bienestar para todos, en todas las edades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PraSer Salud:</b> aumentar el número de vacantes en cada ciclo que incluya consultas médicas, nutricionales, evaluación física, asesoría deportiva, etc.;</li> <li>• <b>100% de las mujeres embarazadas</b> en el Programa Gestar Bem</li> <li>• <b>PraSer Humano:</b> aumentar la atención psicológica, el cuidado activo social y emocional</li> </ul>
 <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	Garantizar la disponibilidad y el manejo sostenible del agua y el saneamiento para todos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reducir</b> el consumo de agua</li> <li>• <b>Eliminar la extracción de agua</b> de superficie en Ceará utilizada para fines industriales</li> </ul> <p>La instalación de medidores para telemetría y la inauguración de VSA Tratamiento están en línea con el cumplimiento de estos compromisos.</p>
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	Garantizar patrones de producción y consumo sostenibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aumentar</b> la producción de tejidos más sostenibles:</li> </ul> <p>Para el algodón de cultivo regenerativo <b>aumento</b> por año:</p> <p><b>2025:</b> hasta 2 millones de metros de tejido  <b>2030:</b> hasta 5 millones de metros de tejido</p> <p><b>Reducir</b> los residuos enviados a los vertederos:</p> <p><b>2023:</b> 30% de residuos a vertederos - logrado  <b>2030:</b> hasta un 10% de residuos a vertederos</p>



Vicunha tiene metas asociadas a compromisos, los cuales son monitoreados oportunamente.

# Gobernanza Corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-14

En Vicunha creemos que la gobernanza corporativa es lo que asegura el éxito, el reconocimiento y la longevidad de nuestra empresa, además de ser una forma de generar valor para la sociedad. Así, nos basamos en relaciones éticas y transparentes con todas las partes interesadas, formalizadas en políticas y procedimientos que estipulan los principios que deben conducir las acciones de nuestros empleados y socios comerciales, en especial el [Código de Ética y de Conducta](#).

Seguimos las normas que regulan la manera como somos administrados y las tendencias del mercado para incorporar mejores prácticas a nuestros procesos. Revisamos frecuentemente nuestras políticas de Calidad; Salud, Seguridad y Medio Ambiente; Anticorrupción y el Código de Ética y de Conducta, divulgados a empleados, socios de negocios y otras partes interesadas a través de capacitaciones obligatorias y documentos públicos.

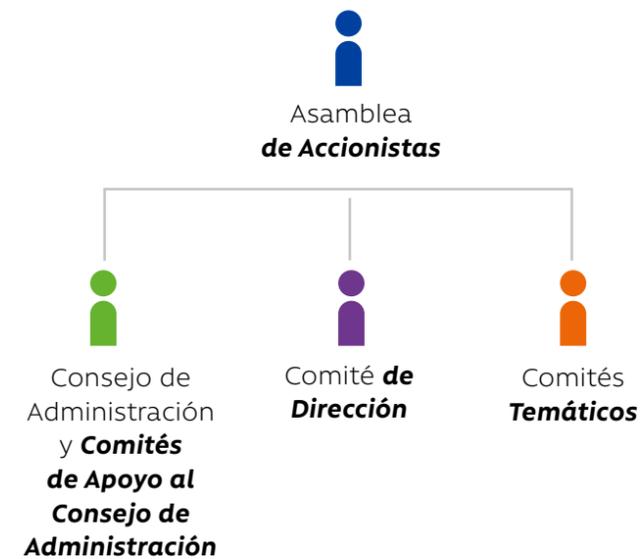
En 2023 contaremos con un nuevo asesor independiente, João Carlos de Nóbrega Pecego, que agrega con su experiencia en el mercado financiero y una nueva perspectiva externa e imparcial. También creamos el Comité de Dirección Ampliado, o CoDir Ampliado, con la inclusión de los directores de operaciones de Argentina y Ecuador en el antiguo CoDir. Este cambio, que reemplaza al CoDir de 2022,

tiene como objetivo aumentar la visibilidad de la dirección sobre las operaciones y sobre el proceso de toma de decisiones de la empresa. Además, promueve una mayor integración entre la dirección y la organización, aumenta el número de interlocutores para alinear y acelerar la implementación de acciones estratégicas y también aumenta el alineamiento de la empresa en torno a la evolución cultural.



## Estructura de gobernanza

La estructura de gobernanza de la compañía está compuesta por las siguientes instancias:



### Asamblea de Accionistas

Es una reunión de todos los accionistas de la Compañía para discutir temas relacionados con la conducción de la empresa que afectan, directa e indirectamente, los intereses de los inversionistas. Se considera la máxima instancia de toma de decisiones.

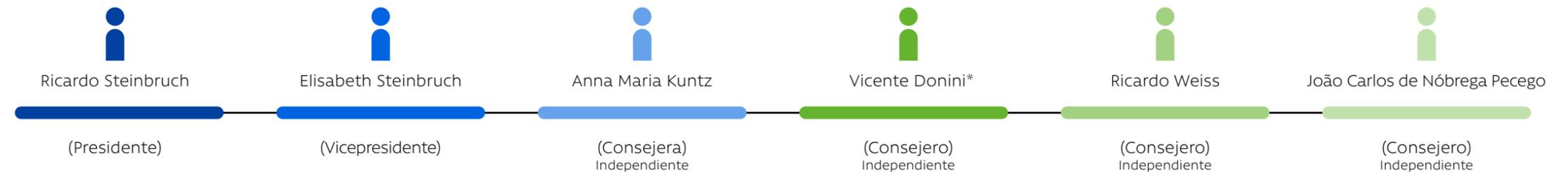
### Consejo de Administración

El Consejo de Administración, cuyo mandato se extiende hasta la AGO (Asamblea General Ordinaria) de 2024, es responsable de la orientación general de los negocios de Vicunha. Actualmente contamos con seis consejeros designados por los accionistas, de conformidad con la Ley de Sociedades Anónimas (LSA) y el Estatuto Social (ES), cuatro de los cuales son consejeros independientes.

La selección y nombramiento de los miembros del máximo órgano de gobernanza se realiza con base en criterios de conocimiento del sector textil y experiencia relevante vinculada al mismo; conocimientos técnicos y de formación; independencia y representación de los accionistas, específicamente para los niveles de Presidente y Vicepresidente del Consejo.

El rol del Consejo de Administración es aprobar y realizar un seguimiento del Plan Estratégico (cuya versión más reciente fue aprobada en 2022), del dossier de inversiones, Misión, Visión y Propósito, de la Políticas internas, además de realizar un seguimiento de las metas relacionadas con el desarrollo sostenible.

### Forman parte del Consejo de Administración de Vicunha Têxtil:



(\*) Ocupó el cargo hasta junio de 2024.

### Comités de Apoyo al Consejo de Administración

El Consejo de Administración cuenta con cuatro Comités de Apoyo, a saber:



Los Comités de Apoyo están compuestos por al menos dos miembros del Consejo de Administración, por el Director Presidente y por los directores de las áreas relacionadas al tema, cuyos mandatos en este departamento siguen los de sus respectivas funciones. Estos comités preparan las deliberaciones que realiza el Consejo de Administración en las reuniones y sus miembros son designados por el Consejo.

## Dirección de Vicunha

Forman parte de la Dirección de Vicunha designada y elegida por el Consejo de Administración de conformidad con el Estatuto Social, con mandato hasta el 29 de abril de 2025:



(\*) En 2024 asume el cargo de Director de Nuevos Negocios.

(\*\*) Ocupó el cargo hasta marzo de 2024.

## Comité de Dirección Ampliado (CoDir Ampliado)

El Comité de Dirección Ampliado (CoDir Ampliado) está compuesto por los directores de la Compañía, con la participación adicional de los Directores de las subsidiarias Ecuador y Argentina, Gerente General de Tecnología de la Información, Gerente General Comercial Brasil, Gerente General de Desarrollo de Producto, Gerente General Industrial y Gerente General de Calidad y Procesos. La agenda de la reunión semanal del grupo está compuesta de: (i) Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SSMA); (ii) Presentación gerencial de las áreas (rotativa); (iii) Presentación de acciones estratégicas

(rotativa), con la presencia de asesoramiento de Planificación Estratégica; (iv) Aspectos destacados aportados por cada participante.

El rol del Comité de Dirección Ampliado es desarrollar el Plan Estratégico, liderar y asegurar su ejecución; asegurar la práctica de la Misión, Visión y Propósito, con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos; definir y realizar un seguimiento de las Políticas Internas, además de monitorear indicadores, proyectos y acciones de mejora relacionadas con el desarrollo sostenible con el Comité de Sostenibilidad.



## Comités Temáticos

Nuestros Comités Temáticos abordan temas específicos relacionados con nuestra gestión y operación, en reuniones regulares a lo largo del año. Cuando no sean convocados, los miembros del Comité de Dirección están siempre invitados, con presencia opcional. Comités activos en 2023:



## Comités de Gestión de Crisis

Implementados en 2023, los Comités de Gestión de Crisis que tienen como objetivo prevenir, eliminar y/o mitigar los efectos de una crisis, protegiendo a las personas, el medio ambiente, el negocio, el patrimonio y la reputación de Vicunha. Todo ello de forma rápida, estructurada

y segura, proporcionando la vuelta a la normalidad en el menor tiempo posible. Los Comités están compuestos por miembros permanentes - dirección y gerentes generales - y circunstanciales, según la crisis imperante.

### GRI 405-1

Cabe señalar que en el **Consejo de Administración y en los Comités de Apoyo al Consejo de Administración existe la participación de mujeres, igual que en los Comités Temáticos**. Sin embargo, el criterio de género no está formalmente preestablecido en el proceso de definición de los miembros del Consejo.

Mensualmente, los Comités de Apoyo al Consejo de Administración y el CoDir **se utilizan para analizar la eficacia de los procesos y los principales desafíos que enfrenta la empresa**. Los temas más relevantes son posteriormente discutidos con el Consejo en reuniones ordinarias que se realizan trimestralmente o, de ser necesario, de manera extraordinaria en cualquier momento.

## Nuestra cultura *jeanswear*

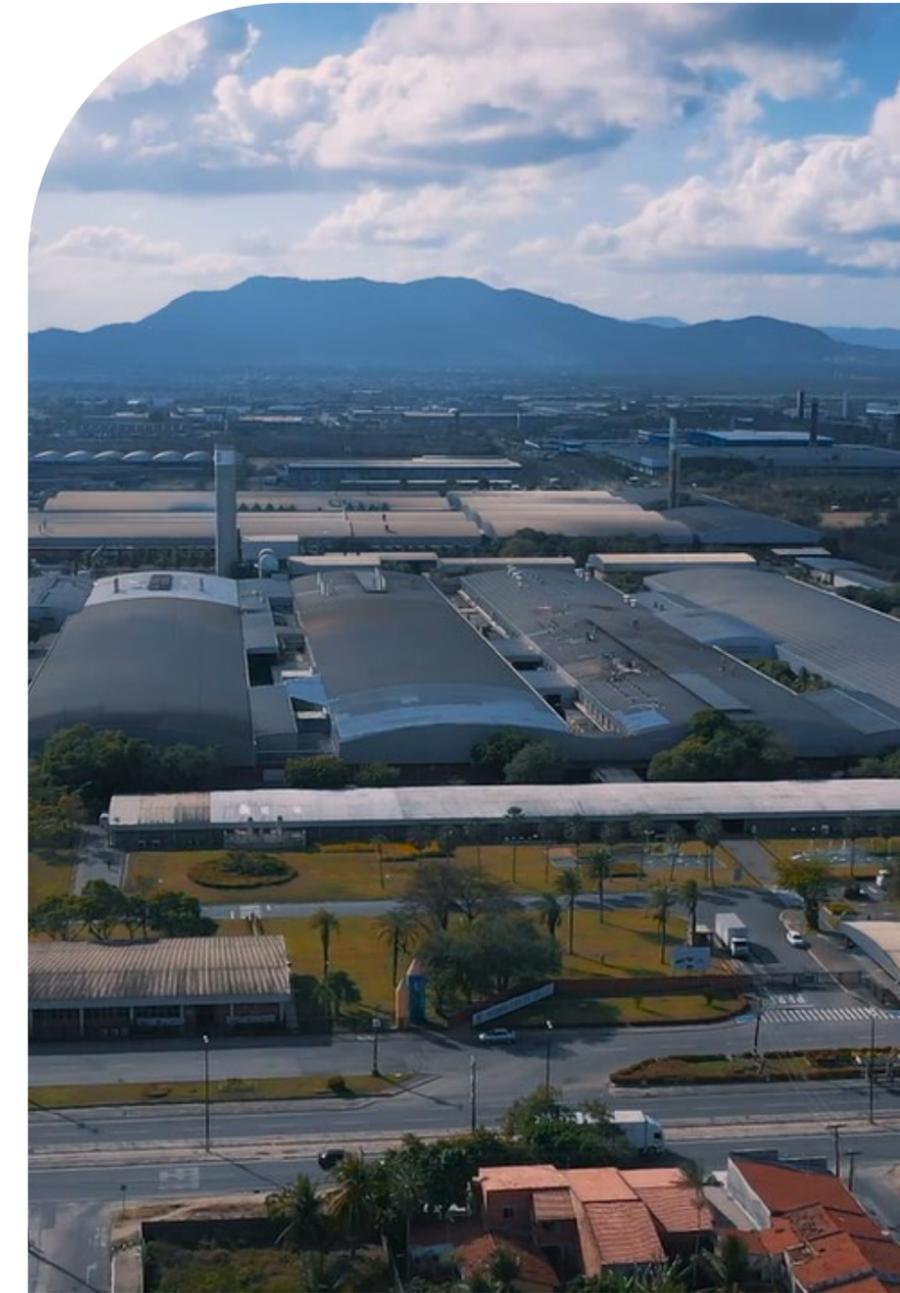
Difundimos la cultura *jeanswear* por el mundo, fomentamos la diversidad y la autenticidad, innovamos y buscamos hacer cada vez mejor nuestro trabajo, pero siempre honrando los compromisos asumidos con todos nuestros públicos.

Para que nuestra creencia, propósito y principios estén presentes dondequiera que esté nuestra marca, llevados por las personas que nos representan, intensificamos el trabajo de promoción de nuestra cultura y de nuestro modelo de gestión a través de las acciones del programa de Evolución de la Cultura #EvolucionarJuntos.

Mediante esta iniciativa, con el objetivo de desarrollar competencias y cambio de comportamiento, ya hemos realizado 20 grupos de trabajo que involucran todas las áreas, en los cuales enfocamos las brechas entre la cultura deseada y la cultura vivida. La cultura deseada tiene en cuenta seis principios: **integridad y relaciones duraderas; autonomía y conocimiento; gente y diálogo abierto; resultado con el enfoque del cliente; innovación y excelencia; y agilidad y simplicidad;**

En total, tenemos 118 acciones mapeadas para componer el Plan de Desarrollo de la Cultura Organizacional de Vicunha, de las cuales 22 ya fueron concluidas y el resto están en curso.

Tenemos 20 áreas involucradas, y son monitoreadas a través de comités que se realizan mensualmente, y la finalización de este ciclo está prevista para mayo de 2024. Luego recopilaremos las ganancias y propondremos nuevas acciones para seguir fortaleciendo la Cultura Organizacional hasta el inicio de un nuevo ciclo de cultura.





## Creencia

Estilo es saber quién eres y traducir esa identidad en tu forma de vestir y de vivir.



## Propósito

Estimular la cultura de *jeanswear* con soluciones que permitan a cada persona del mundo encontrar su *jeansidentity*.



## Aspiración inspiradora

Ser referencia en el arte de vestir el cuerpo y el alma de *jeanswear*.



## Principios



**Integridad y relaciones duraderas:** Liderar con el ejemplo, hacer lo correcto y cumplir todos y cada uno de los acuerdos de manera respetuosa nos permite mitigar riesgos y construir relaciones sostenibles.



**Autonomía y conocimiento:** La confianza y la autonomía de trabajo se conquistan con competencia, conocimiento compartido y sentido de propiedad para cuidar los asuntos de la empresa como si fueran propios.



**Gente y diálogo abierto:** Un ambiente que respeta y valora a las personas, a la diversidad y al diálogo abierto crea mejores condiciones para desarrollar talentos y para entregar resultados consistentes.



**Resultado con enfoque del cliente:** El resultado que crea valor sostenible es fruto de la construcción conjunta, enriquecido por la perspectiva de nuestros clientes (interno y externo).



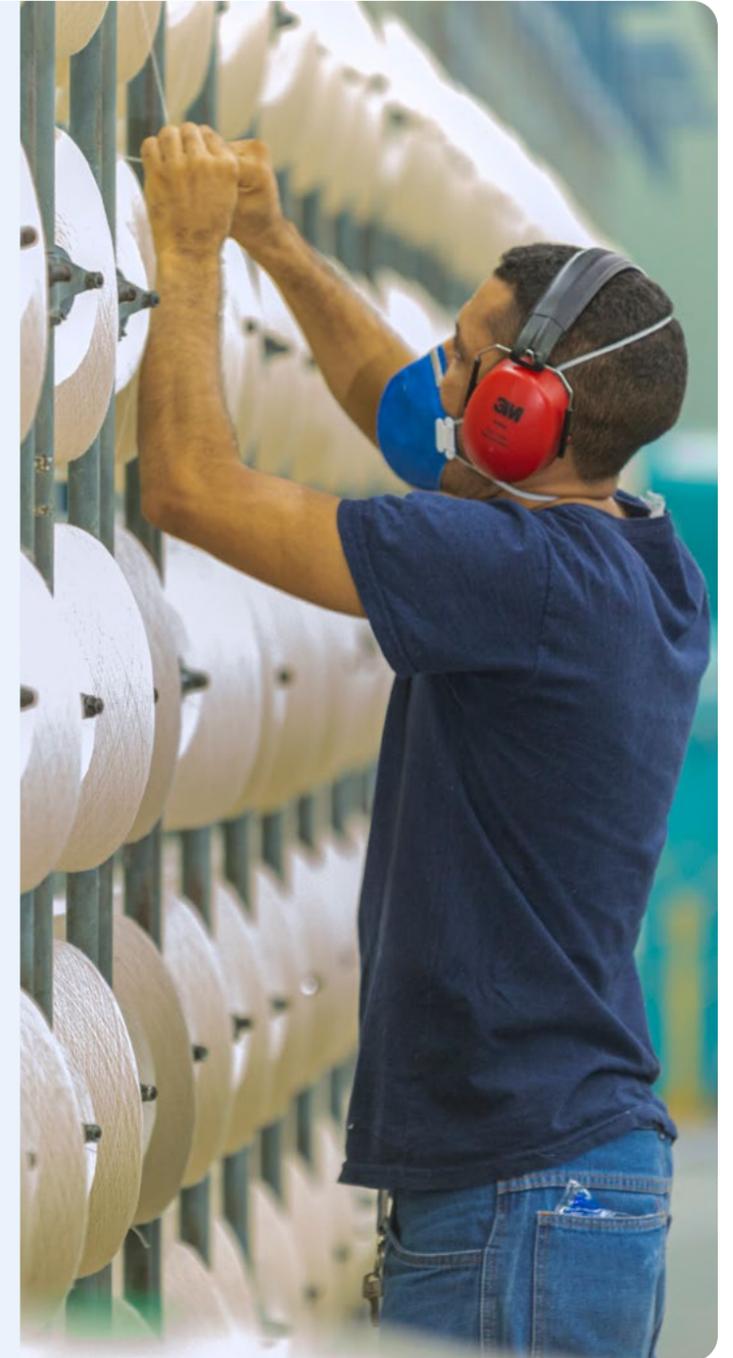
**Innovación y excelencia:** Cultivar el debate de ideas y la aceptación del error como proceso de aprendizaje es esencial para innovar y superar los desafíos de la búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos.



**Agilidad y sencillez:** Tener claridad e intimidad con lo que es relevante nos permite perfeccionar y simplificar procesos y decisiones para ser cada vez más eficientes y rápidos.

# Nuestra actuación responsable

Realizamos acciones que contribuyen a un futuro más equilibrado, sostenible y responsable.

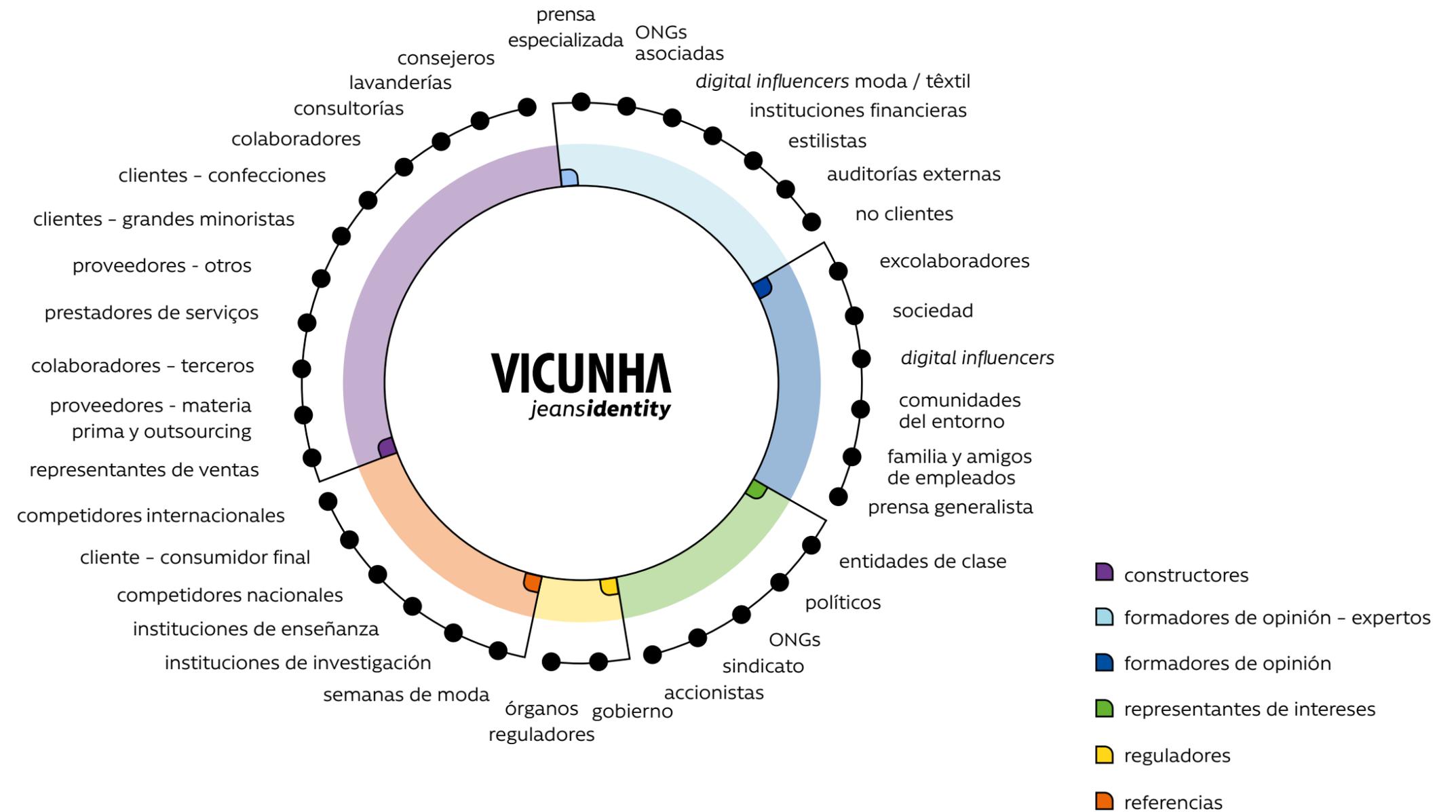


# Ecosistema Vicunha

GRI 2-23, 2-29

Valoramos la multiplicidad y la utilizamos como un poderoso vector para el proceso de evolución. Desde dentro, cada persona es capaz de contar una historia para añadir a la historia de la propia marca. Mirando hacia afuera, dialogamos y compartimos conocimiento con todos los miembros de nuestro ecosistema, desde el productor de materias primas hasta la lavandería, la confección y el consumidor final.

## Ecosistema Vicunha



## Ecosistema Vicunha

Como líderes en nuestro mercado, buscamos la excelencia en todos los procesos y prácticas. Parte de nuestra estrategia es contribuir al desarrollo social, vinculado al desarrollo de nuestro negocio y de toda la cadena productiva de la que formamos parte. Por ello, buscamos comprender la importancia de la proximidad y del diálogo con nuestros públicos de relación, particularmente empleados, clientes, accionistas y las comunidades en las que operamos.

A través de un plan de comunicación integrado, interno, externo y multicanal, conectado con la estrategia de negocio (más información en la página 52), realizamos acciones para el comprometimiento y comunicación con el Ecosistema Vicunha. Entre ellas, destacamos:

- **Acciones con las comunidades** donde estamos presentes
- **Promoción de visitas de estudiantes universitarios** a las instalaciones de la empresa
- **Colaboraciones** con instituciones educativas
- **Donaciones a escuelas** y organizaciones benéficas
- **Realización de visitas** de familiares a las fábricas
- **Acciones de Comunicación y Marketing** dirigidas a públicos internos y externos
- **Participación** en premios y *rankings*
- **Reuniones con sindicatos**, asociaciones y representantes de organismos públicos

## Asociaciones en las **que participamos**

GRI 2-28



### Brasil

- Asociación Brasileña de la Industria Textil y de Confección (Abit)
- Asociación Brasileña de Productores de Algodón (Abrapa)
- Federaciones de industrias de los estados de São Paulo (Fiesp), Ceará (Fiec) y Rio Grande do Norte (Fiem)
- Sindicatos del sector textil de las regiones en las que operamos.

### Argentina

- Federación de Industrias Textiles Argentinas (Fita)
- Unión Industrial Argentina (UIA)
- Unión Industrial de San Juan
- Asociación Argentina de Químicos y Coloristas Textiles (AACQT)

### Ecuador

- Asociación de Industrias Textiles (AITE)

## Somos agentes de cambio en los lugares donde operamos

GRI 2-6; 203-1; 203-2 y 413-1

Conscientes de nuestra importancia en la construcción de una sociedad mejor, estamos atentos a las oportunidades para hacer de nuestra presencia en las comunidades una inductora de transformación, con inversiones sociales dirigidas principalmente a la capacitación técnica, como es el caso del Proyecto Pescar.

A través del Proyecto Pescar, que apoyamos desde hace más de dos décadas, se han capacitado más de 500 personas en 30 clases, con la posibilidad de ingreso a un Programa de Aprendizaje o como empleado permanente en nuestra empresa. Actualmente, contamos con 80 jóvenes inscritos en las tres unidades fabriles brasileñas: Maracanaú, Pacajus y Natal.



***A lo largo de 2023, invertimos más de 713.000 reales en acciones sociales en el marco del Proyecto Pescar.***

### Nuestra actuación responsable

Los cursos ofrecidos por Pescar en 2023 fueron Mantenimiento Mecánico y Electromecánico.

En Ceará - Maracanaú y Pacajus, fortalecimos la colaboración con las Escuelas Estatales de Educación Profesional, a través de la cual ampliamos las vacantes de pasantías (aprendizaje práctico) para 119 estudiantes de los cursos de Técnico Textil, Técnico en Química, Técnico en Administración, Electromecánica, Electrotécnica, Informática, Medio ambiente, entre otros.

### **Contratación de extranjeros**

Para contribuir a las oportunidades laborales para los migrantes, en octubre Vicunha contrató extranjeros en sus unidades de Maracanaú y Natal. Inicialmente recibimos a 14 inmigrantes, dos de Guinea-Bissau, uno de Egipto, uno de Argentina y diez de Venezuela. Llegan nuevos empleados para contribuir en diferentes áreas de nuestra empresa, como Hilandería, Tejeduría, Urdidera, Acabado y Financiero. En este proceso de aprendizaje para lidiar con la acogida de nuevos empleados, tenemos en marcha una iniciativa que pretende mejorar la integración y acogida de estas personas.



## V.Tex

Es nuestro banco de telas que contribuye a la práctica de la moda social, con el objetivo de fortalecer el trabajo de estilistas, diseñadores, costureras y emprendedores de la cadena textil. A través de donaciones de artículos a asociaciones de creadores en situación de vulnerabilidad social, animamos a los jóvenes a producir colecciones más sostenibles.

V.Tex también nos abre las puertas para establecer colaboraciones con nuevos diseñadores: Además de donar telas para que puedan crear sus colecciones y avanzar en sus carreras, brindamos conocimiento técnico sobre productos, tendencias, sostenibilidad y mercado, con el foco en incentivar la moda nacional e incentivar nuevos talentos y negocios del sector.

## Conozca algunas iniciativas apoyadas por Vicunha a través de V.Tex



### Crear costura:

capacita a mujeres en situación de vulnerabilidad social para la confección. Ellas aprenden sobre todo el proceso de producción de prendas de vestir, contribuyendo a la generación de ingresos y a la autonomía financiera.



### Casa de Creadores:

es una plataforma dedicada a la moda y el arte brasileño, que crea espacios para que nuevos diseñadores revelen su trabajo con colecciones y desfiles de alto nivel.



### Pierre Cardin:

en mayo, nuestro showroom en São Paulo recibió a 39 estudiantes para el *workshop* de Pierre Cardin Young Designers Contest, un concurso que busca revelar talentos de la moda. Los jóvenes finalistas en la competición vinieron de nueve estados brasileños para mostrar sus habilidades al equipo de jueces, que llegaron directamente desde París para conocerlos y vivir un momento de trabajo real.



Moda social, este es el tema del cuarto episodio de [V.Talks](#), el podcast de Vicunha: ¡moda e inclusión! En este chat comparten sus

experiencias emprendedores e iniciativas que están impulsando la actividad creativa en el escenario de la moda.

### **Asociación con SESI: Educación de Jóvenes y Adultos y apoyo a proyectos de Salud y Seguridad en el Trabajo**

A través del programa Educación para la Industria, en conjunto con el Servicio Social de la Industria (SESI), buscamos desarrollar la escolaridad de los empleados de la empresa.

El proyecto cuenta con talleres y cursos de educación continua para el desarrollo de los trabajadores y sus dependientes, actuando en tres ejes: desempeño profesional, refuerzo de competencias básicas y estrategias enfocadas en resultados.

A través de herramientas y proyectos del centro de innovación de SESI en el área de Seguridad y Salud (promoción de la salud), hemos evolucionado nuestras prácticas internas de prevención en busca de una industria más segura y saludable.

### **Vicunha Tour**

En noviembre, anunciamos el regreso del Vicunha Tour, el programa de visitas institucionales de Vicunha dirigido al público externo, en unidades fabriles de Brasil.

Vicunha Tour es una de las acciones estratégicas para acercar la empresa a sus públicos de interés, brindando credibilidad y fortaleciendo la confianza y la relación duradera entre las partes involucradas. La iniciativa está dirigida a grupos académicos y estudiantiles, así como a profesionales de instituciones que deseen mejorar los conocimientos relacionados con el medio ambiente, la tecnología y sobre el sector de producción de la industria textil.

### **V. Tour**

En abril, iniciamos V.Tour, un evento itinerante que brinda informaciones sobre productos y tendencias de moda, y que pasó por Rio de Janeiro (RJ), Londrina (PR), São João Nepomuceno (MG), Cianorte (PR), Goiânia (GO), Rio do Sul (SC), Toritama (PE), Criciúma (SC), Fortaleza (CE) y São Gabriel da Palha (ES). En total, 717 personas participaron en el V.Tour, entre clientes, socios, representantes de lavanderías y periodistas. El número representa un aumento del 18% de la participación respecto al evento realizado en 2022.

Nuestra actuación responsable

### **Vicunha Tour - Programa de Visitas Institucionales**

**9** instituciones/visitas  
**150** visitantes en nuestras unidades fabriles.

### **"V.Tour"**

**717** participantes  
**11** ciudades y **7** estados  
**18%** de aumento



# Compromisos con la sostenibilidad ambiental

Pacto Global - Principios 7, 8 y 9

El compromiso con prácticas ambientales responsables abarca desde la elección de las materias primas hasta la implementación de los procesos de producción.

## Aspectos destacados de 2023:

A lo largo del ciclo, iniciamos diversas iniciativas de carácter ambiental, entre ellas:

 Iniciamos las operaciones de la empresa **VSA Tratamiento**, una sociedad entre Vicunha Serviços y la Compañía de Agua y Saneamiento de Ceará (Cagece) que comenzó a tratar el efluente industrial de las empresas de Horizonte y Pacajus - CE en 2023.

 Durante los meses de mayo y junio, nuestras unidades de Vicunha en Brasil, Argentina y Ecuador realizaron la **Semana Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo y Medio Ambiente**. La edición de Sipatma 2023 tuvo como tema "¡Comportamental, ambiental o emocional, la prevención es fundamental!", en la que los empleados asistieron a charlas sobre conducción defensiva, seguridad conductual y salud mental, además de participar de nuestro concurso de personalización de ropas con materiales reciclables. En total, más de 3.500 personas participaron en las actividades.

 En agosto y septiembre, promovimos la **Campaña de Cero Desperdicios** con el lema "Deje sobrar amor, no alimentos" en las unidades de Maracanaú - CE, Pacajus - CE y Natal - RN. Tuvimos una reducción significativa en el peso por persona de las comidas desperdiciadas: 43%, 38% y 59%, respectivamente.

 Realizamos el **Proyecto de Revitalización de Recolección Selectiva** en nuestras unidades operativas en Brasil.

 **Reformulamos nuestro proceso de Gestión Ambiental**, evolucionando en el conocimiento de los Aspectos, Impactos y controles ambientales.

 Fuimos pioneros en la capacitación en **Factores Humanos** relacionados con la industria textil. Capacitación que busca generar aprendizaje para los participantes sobre nuevas visiones de seguridad.

 Implementamos mayores controles en Brasil para **optimizar la gestión y definir metas**, con foco en la reducción de los residuos enviados al vertedero.

 Iniciamos un proyecto destinado a **revisar el manejo del aceite lubricante**. En 2023 llegamos a la etapa de estandarización de los productos utilizados, reducir el consumo y generación de residuos de lubricantes y reducir el costo de adquisición de productos.

 En 2023, **redujimos la concentración de detergente en una de las líneas de desengomado de Denim Colour** a través del proyecto de reducción de químicos, que tiene como objetivo identificar productos con potencial de optimización del consumo.



Fotos: Cooperación con Balsa

Nuestra actuación  
responsable

**Materia prima más  
sostenible: cáñamo**

El cáñamo es una fibra con bajo impacto ambiental y más gentil con el planeta. Utiliza muy poca agua y requiere una pequeña cantidad de tierra, porque produce mucha fibra por acre.

Además, es un cultivo de alto rendimiento, ya que tarda entre 90 y 100 días en crecer, desde la semilla hasta la cosecha. Esto aumenta su eficiencia y sostenibilidad, ya que requiere menos insumos y tiempo para crecer. El cáñamo crece en diferentes tipos de suelo y condiciones climáticas, lo que permite versatilidad en la siembra, generando una fibra biodegradable, transpirable y antibacteriana.

Otra característica es que necesita menos agua en su plantación. Esto ocurre tanto por el tipo de cultivo, que requiere menos recurso hídrico, como por su menor tiempo de desarrollo. Y es naturalmente resistente a la mayoría de los insectos y enfermedades, además de aportar sus propios nutrientes al suelo, lo que repone su fertilidad. Finalmente, la fibra tiene buena resistencia y durabilidad, proporcionando productos durables y cómodos, porque el

tejido generado es transpirable, antibacteriano e hipoalergénico.

El cáñamo forma parte de nuestro portafolio desde 2021, con tejidos *Denim* y sarga elaborados a partir de esta materia prima. [GRI 2-6](#)

Para guiar nuestras acciones y compromisos con el medio ambiente, contamos con la [Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente \(SSMA\)](#) y procedimientos operativos liderados por el área de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA) que abordan directrices y acciones relacionadas con la prevención de posibles impactos ambientales de nuestras actividades.

Mensualmente, el área de SSMA realiza el monitoreo de los indicadores ambientales, incluyendo el consumo de agua, vapor, energía, combustibles y la producción de efluentes. Este análisis se realiza desde una perspectiva corporativa, involucrando a las cinco fábricas: tres en Brasil, una en Argentina y otra en Ecuador.

Estos resultados son evaluados periódicamente en las reuniones de análisis crítico del sistema de Gestión Integrada, de manera corporativa con la alta dirección de la organización.

### Comisión Interna de Medio Ambiente (CIMA)

En junio de 2023 creamos la Comisión Interna de Medio Ambiente (CIMA), integrada por miembros de todas nuestras unidades fabriles, cuyo propósito es difundir la concientización y poner en práctica acciones dirigidas a preservar el medio ambiente en nuestras unidades. Los integrantes de esta comisión realizan inspecciones mensuales en los sectores sobre las 4R (Reducir, Reutilizar, Reciclar y Repensar), productos químicos, aspectos e impactos, la Política de SSMA y sucesos ambientales. También realizan inspecciones en la empresa para identificar oportunidades de mejora, realizan el Diálogo Diario de Seguridad y Medio Ambiente (DDSMA), incentivan la adopción de prácticas ambientales en todas las áreas de la empresa y participan en campañas y eventos de concientización ambiental.

Estas iniciativas ambientales también son verificadas dentro del programa 5S por el grupo de multiplicadores de áreas y por el Sistema Integrado de Gestión (SGI), que conduce acciones hacia las mejoras identificadas.

### Auditorías ambientales

Anualmente realizamos una auditoría de verificación ambiental con el objetivo de asegurar y mejorar continuamente nuestra gestión, además de la auditoría que realiza la certificadora de ISO 14001 una vez al año, y la evaluación interna periódica, que se realiza dentro de las auditorías de las ISO 9001 y 14001 realizadas en tres periodos de 2023, involucrando a todos los procesos. A medida que se identifican necesidades de mejora, desarrollamos planes de acción y convocamos a todas las partes que puedan contribuir a la implementación de sistemas de tratamiento de no conformidades, liderados por el área de SGI y SSMA. En 2023, la verificación ambiental identificó los resultados que se muestran en la siguiente tabla.

#### Auditoría de verificación ambiental 2023

Unidad	Nº requisitos legales	Nº atendidos	Nº no atendidos
Maracanaú	547	518	29
Natal	585	550	35
Pacajus	550	515	35

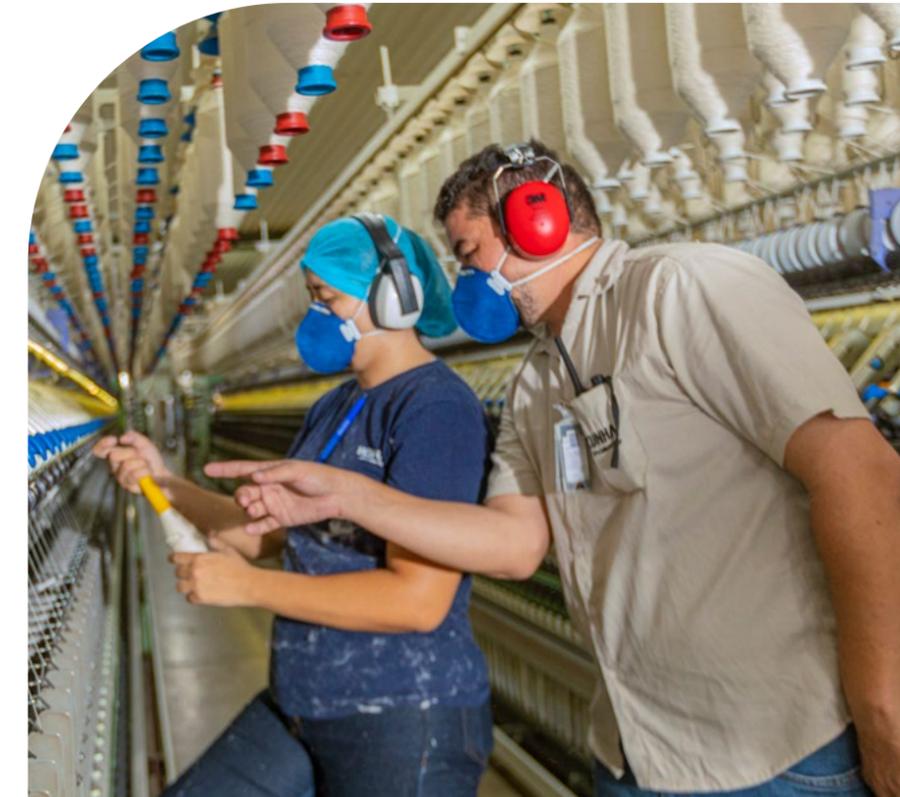
### Línea Verde

Pacto Global - Principios 7 y 8; GRI 304-2

**Estamos atentos a los incidentes ambientales, animando a todos los miembros de la organización a utilizar nuestra Línea Verde. Revitalizada en julio de 2023, nuestros empleados pueden ponerse en contacto para aclarar dudas, hacer sugerencias o presentar quejas sobre cualquier tema relacionado con la sostenibilidad ambiental.**

### Programa de Gestión Ambiental

Nuestras unidades en Brasil y Argentina realizan controles de calidad del aire, las emisiones de la caldera de biomasa, efluentes, residuos, pozos. Por otro lado, en Ecuador los seguimientos son más rigurosos, dado que la central cuenta con una central hidroeléctrica ubicada en un área de protección ecológica. La unidad cuenta con un Plan de Manejo Ambiental y un Plan de Participación Ciudadana y Relaciones Comunitarias. Ambos son reportados anualmente y auditados externamente cada dos años, de acuerdo con las recomendaciones del organismo ambiental y de la legislación ecuatoriana.



Aún en Ecuador, en 2022 se registraron quejas de la comunidad en relación al ruido, por lo que se tomaron medidas de mitigación en 2023. Además, se realizó un estudio para desarrollar un modelo predictivo de ruido que permita identificar puntos críticos de impacto en receptores sensibles y determinar fuentes fijas donde se puedan desarrollar acciones adicionales de mitigación.

## Huella Ambiental

Energía (GJ)\*

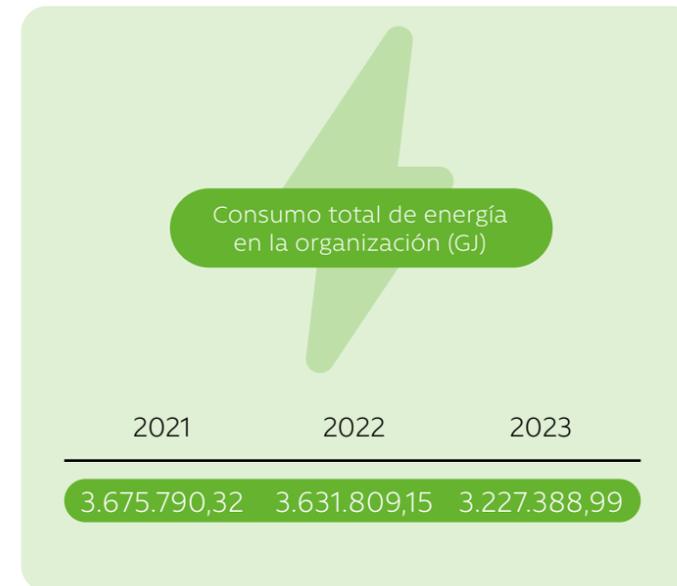
**Consumo de energía - fuente**



Hubo una reducción del 7,6% en el uso de no renovables y del 15% en el uso de renovables. En Brasil, esta caída se debió a una reducción del 9,8% en la producción de tela terminada (en toneladas) y a mejoras de eficiencia en las calderas de biomasa. En Ecuador se registró una reducción en la producción de tela terminada, de alrededor del 30% respecto al 2022. Se realizaron ocho paros por motivos de fuerza mayor en la unidad y, en consecuencia, hubo un menor consumo de agua. En Argentina no hubo reducción del período 2022 al período 2023.

Energía (GJ)\*

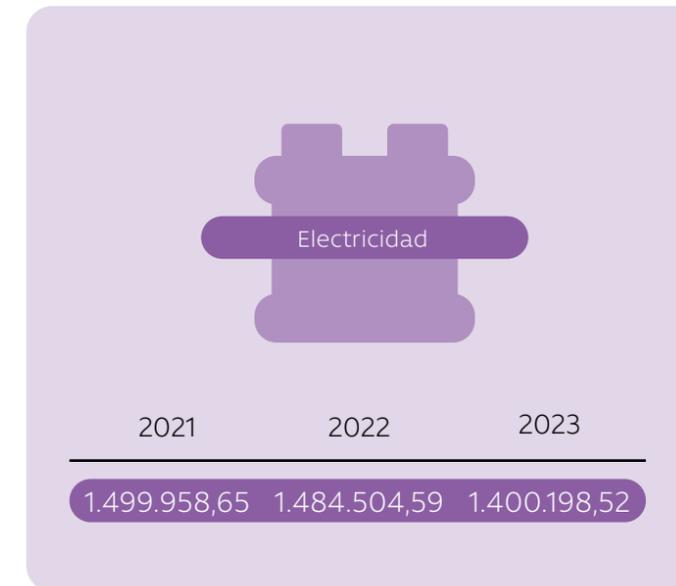
**Consumo total de energía en la organización**



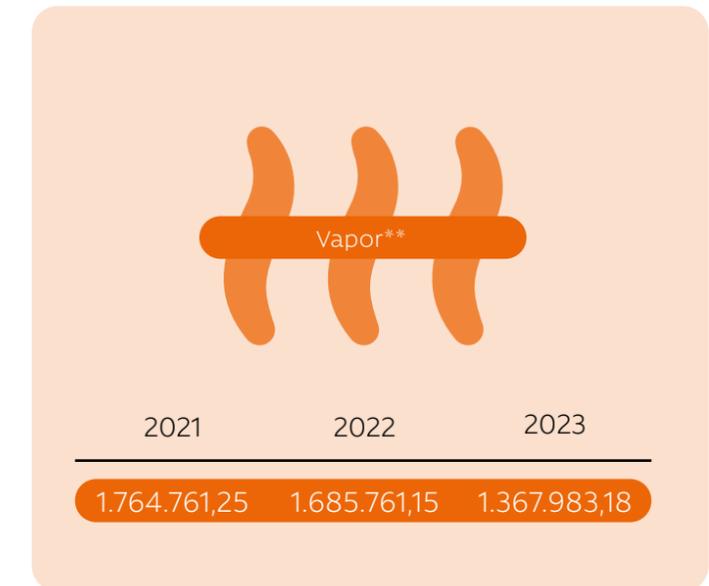
Se logró una reducción del 11% en el consumo de energía total de la organización, ocasionado por la reducción de la producción.

Energía (GJ)\*

**Consumo de energía - uso**



Hubo una reducción del 5,6% en el uso de electricidad y del 18% en el uso de vapor. En Brasil, la reducción del consumo de electricidad y vapor se produjo debido a la reducción de la producción. La energía total para generar la cantidad de vapor requerida en el proceso se redujo debido a una mejor eficiencia del equipo/combustión. Como resultado, la representación del consumo de biomasa fue menor.

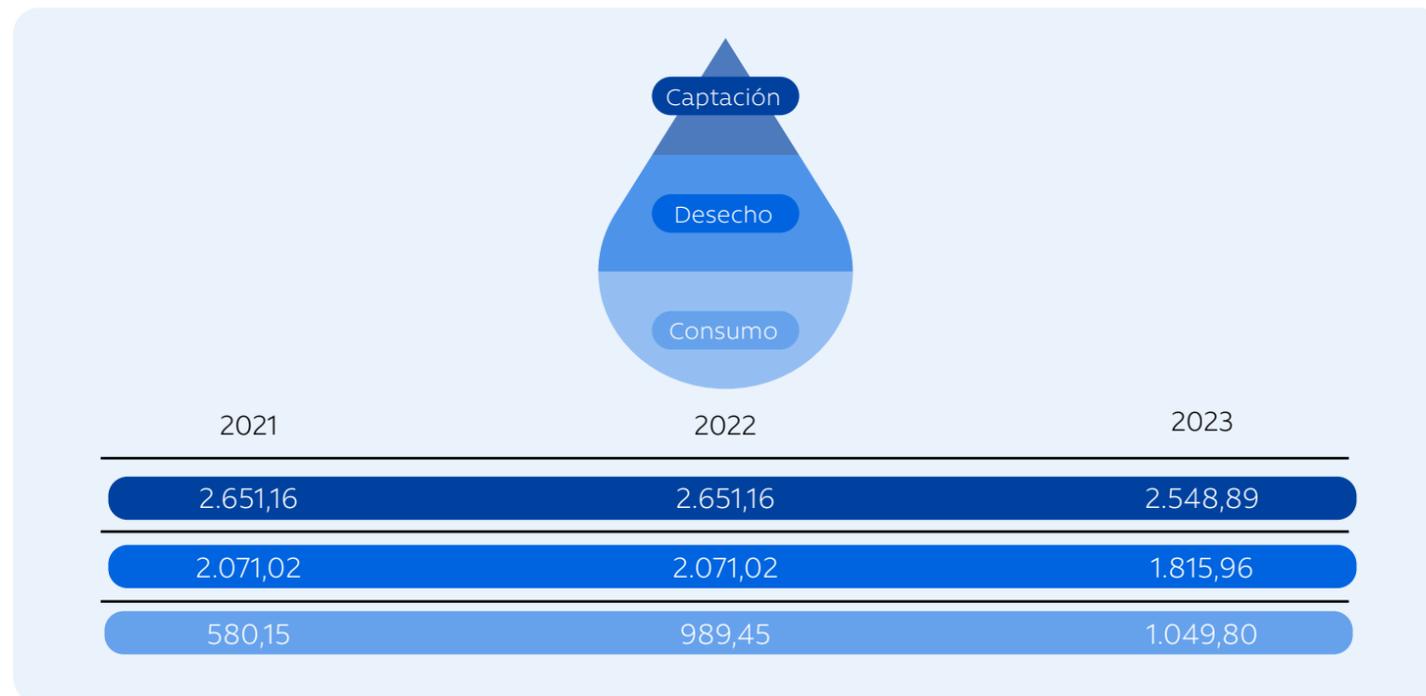


\* Todos los datos relacionados con la gestión de agua, efluentes, energía y residuos presentados se refieren a las unidades fabriles de Vicunha ubicadas en Brasil, al centro de distribución de Guarulhos-SP y a las unidades fabriles en Argentina y Ecuador. No se incluyen las unidades administrativas ni centros de distribución en otras ubicaciones.

\*\* Vapor generado por calderas en Brasil y Ecuador.

## Huella Ambiental

### Agua (ML)\*



Además de acciones de eficiencia y de reducción de producción para reajustes de mercado, en Maracanaú implementamos el proyecto de automatización de baños de índigo, que reduce el consumo de agua, la generación de efluentes y de productos químicos para la elaboración de recetas de artículos, y desarrollamos diferentes acciones de recuperación de agua en las unidades fabriles.

### Residuos totales generados



El aumento de los residuos textiles en 2023 está relacionado con el crecimiento de la producción en Brasil, en la planta de *Denim Colour*, que mantuvo un volumen de producción importante en comparación con las demás. Además, se produjeron importantes mejoras en la organización de las instalaciones, la gestión y la eliminación de chatarra.

\* Todos los datos relacionados con la gestión de agua, efluentes, energía y residuos presentados se refieren a las unidades fabriles de Vicunha ubicadas en Brasil, al centro de distribución de Guarulhos-SP y a las unidades fabriles en Argentina y Ecuador. No se incluyen las unidades administrativas ni centros de distribución en otras ubicaciones.

## Agua y Efluentes

Pacto Global – Principio 7; GRI 303-1, 303-2 y 304-2

**El agua es uno de los principales insumos en la industria textil. Conscientes de este impacto, buscamos continuamente promover evoluciones internas para gestionar mejor este recurso.**

Diversificamos nuestras fuentes de captación, buscamos formas de reducir la dependencia y el consumo del recurso, invertimos en aumentar la reutilización y una mejor gestión de los efluentes. Como resultado de nuestros esfuerzos constantes por ser más eficientes en el uso del agua, hemos reducido el uso del recurso hasta en un 95% en el proceso productivo de varios artículos textiles, los cuales reciben el sello *Less Water*.

Para generar una mejor administración del consumo, estamos avanzando en la instalación de medidores en cada máquina, lo que permitirá identificar con precisión el uso excesivo y las fugas. Los medidores ya fueron instalados en

la unidad I, en Maracanaú - CE, y el proyecto está por finalizar en las unidades de Natal - RN y Pacajus - CE. Es importante resaltar que ya tenemos la capacidad de monitorear la mayoría de los medidores de fábrica vía telemetría.

En la unidad de Pacajus - CE, estamos ultimando un sistema innovador, en el cual comenzaremos a utilizar agua reutilizada en nuestros procesos industriales suministrada por la empresa VSA Tratamiento ([haga clic para obtener más información](#)). En la unidad Natal - RN, nuestra captación de agua proviene de pozos. En Maracanaú y Pacajus - CE, recibimos agua de la concesionaria estatal, que es tratada para cumplir los parámetros requeridos por los clientes internos.

En Argentina captamos agua de dos pozos autorizados, para higiene y procesos industriales. Disponemos de un sistema de filtración por ósmosis inversa para ajustar sus parámetros a los requerimientos del proceso productivo. El agua rechazada de esta etapa se reutiliza para riego a través de canales y aspersores en toda la propiedad de la empresa.



reducimos el uso  
de agua hasta en

▶ **95%**

en el proceso  
productivo de varios  
artículos textiles

## Agua y Efluentes

En Ecuador, contamos con una unidad de aprovechamiento de agua con dos pozos y el agua extraída es tratada en estaciones, para garantizar los parámetros de uso industrial. Cabe mencionar que la captación de agua en Ecuador fue menor en 2023 que en años anteriores, lo que también impactó en la generación de efluente y en un menor consumo en su conjunto. Esto se debe a las paradas de fábrica durante todo el año. Vicunha Argentina y Ecuador participan, junto con Vicunha Brasil, en el monitoreo periódico del consumo de agua por tonelada de tejido producido, para identificar oportunidades de mejora.

Invertimos en programas de recirculación, contribuyendo a una menor captación de agua y reduciendo el volumen de efluentes y disposición en nuestras operaciones. Avanzamos significativamente en el análisis de datos de agua y efluentes, migrando a un sistema inteligente interno, que proporciona acceso universal a los indicadores. Además, realizamos una reunión mensual con los gestores responsables de insumos para intercambiar informaciones sobre las

dificultades enfrentadas y para alentar la evolución colaborativa, promoviendo la sinergia que impulsa el progreso continuo. Ahorramos 226.694 millones de litros de agua en 2023.

Actualmente, los efluentes en Maracanaú y Natal son dispuestos en un colector estatal, mientras que en Pacajus, la disposición se realiza para la empresa de economía mixta VSA Tratamiento.

Además de seguir estrictamente los parámetros establecidos por los organismos de regulación, las unidades de Vicunha Brasil trabajan con el objetivo de cumplir los criterios más exigentes del programa internacional ZDHC.



En Argentina, luego del tratamiento completo en la planta, el efluente es enviado a un colector industrial a cargo de la entidad estatal. Realizamos un control diario de los parámetros críticos del efluente para asegurar que, antes de ser desechado, cumpla los requisitos establecidos por el organismo ambiental aplicable, así como informes periódicos para el cumplimiento legal.

Los parámetros críticos del efluente son monitoreados diariamente en Ecuador para cumplir los requisitos establecidos por la autoridad ambiental antes de ser desechados, con análisis semestrales de cumplimiento ante la autoridad ambiental.

## VSA Tratamiento

El Proyecto Técnico del Sistema de Tratamiento y Disposición de Efluentes Industriales y de Producción y abastecimiento de Agua Reutilizada en el Eje Pacajus-Horizonte tiene como objetivo adecuar el actual sistema de lanzamiento de ETE de la región. Esta ETE trata efluentes de las industrias Vicunha, Santana Textiles y Vulcabrás/Azaléia. El proyecto recibió R\$ 60 millones en inversiones en total, con un aporte de Vicunha del 51%, y entró en operación en 2023. El modelo está en estudio para ser implantado en la unidad de Maracanaú.

También buscamos implementar una Estación de Producción de Agua Reutilizada (EPAR) en la Nueva ETE Industrial Pacajus, la cual se encuentra en etapa de finalización. Esta estación transformará el efluente doméstico tratado en agua reutilizada para las industrias mencionadas, con prioridad para Vicunha. Recibiremos agua reutilizada en el primer semestre de 2024. Esta iniciativa colabora en la ampliación de un escenario estratégico sostenible entre las industrias de la región, la concesionaria local y las comunidades adyacentes.

## Agua y Efluentes

Captación total de agua en todas las áreas - ML

GRI 303-3

Tipo	BRASIL Maracanaú			BRASIL Pacajus			BRASIL Natal			BRASIL Guarulhos			ARGENTINA San Juan			ECUADOR Quito		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agua de superficie/lluvia	20,98	43,89	18,87	67,23	100,45	59,24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agua subterránea	0	0	0	0	0	0	1.156,94	1.129,53	1.138,68	0	0	0	313,61	331,72	346,14	244,81	265,02	157,26
Agua del mar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agua producida	15,91	11,23	0,33	0	0	0	3,37	12,58	18,19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agua de terceros	575,13	591,02	605,37	244,95	182,96	197,32	0	0	0	1,06	1,15	1,37	0,13	0,15	0,16	7,05	5,68	2,64

Captación total de agua en todas las áreas con estrés hídrico - ML\*

Tipo	BRASIL Maracanaú			BRASIL Pacajus			BRASIL Natal			BRASIL Guarulhos			ARGENTINA San Juan		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agua de superficie/lluvia	20,98	43,89	18,87	67,23	100,45	59,24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agua subterránea	0	0	0	0	0	0	1.156,94	1.129,53	1.138,68	0	0	0	313,61	331,72	346,14
Agua del mar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agua producida	15,91	11,23	0,33	0	0	0	3,37	12,58	18,19	0	0	0	0	0	0
Agua de terceros	0	0	605,37	244,95	182,96	197,32	0	0	0	1,06	1,15	1,37	0,13	0,15	0,16

\* Ecuador no se encuentra en una región de estrés hídrico.

## Agua y Efluentes

En ninguna de nuestras unidades se realiza captación directa de agua de superficie. Sin embargo, la concesionaria que nos abastece de agua la toma de manantiales. En las Unidades I (Maracanaú) y III (Pacajus), el agua de lluvia se acumula en un espacio específico y posteriormente se capta para su uso.

Los datos de "agua producida" se limitan al agua procedente de la condensación de sosa cáustica. Sin embargo, es importante resaltar que el uso de agua recuperada representa un impacto significativo en

las unidades fabriles, ya que reducimos la dependencia de la captación de agua de la concesionaria u otras fuentes.

El agua recuperada se obtiene mediante el reaprovechamiento del lavado de los filtros de la Estación de Tratamiento, los residuos de la membrana de ósmosis inversa y del agua de retorno del vapor condensado del proceso fabril.

Sumado a esto, tenemos la circularidad del agua que se utiliza para enfriar las manchas en nuestras máquinas de acabado, generando un sistema cerrado de circulación de agua.

### Disposición total de agua en todas las áreas - ML

GRI 303-4

Tipo	BRASIL Maracanaú			BRASIL Pacajus			BRASIL Natal			BRASIL Guarulhos			ARGENTINA San Juan			ECUADOR Quito		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agua de terceros	480,09	390,55	379,05	209,30	194,52	161,71	909,36	918,31	842,49	1,06	1,15	1,37	303,94	314,12	316,88	167,28	181,39	114,46

### Disposición total de agua en todas las áreas con estrés hídrico - ML\*

GRI 303-4

Tipo	BRASIL Maracanaú			BRASIL Pacajus			BRASIL Natal			BRASIL Guarulhos			ARGENTINA San Juan		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Agua dulce / Agua de terceros**	480,09	390,55	379,55	209,30	194,52	161,71	909,36	918,31	842,49	1,06	1,15	1,37	303,94	314,12	316,88

\* Ecuador no se encuentra en una región de estrés hídrico.

\*\* La disposición total de agua en estrés hídrico fue en agua de terceros (concesionaria).

## Agua y Efluentes

Consumo total de agua de todas las áreas - ML

GRI 303-5

BRASIL Maracanaú			BRASIL Pacajus			BRASIL Natal			BRASIL Guarulhos			ARGENTINA San Juan			ECUADOR Quito			Vicunha		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
131,94	255,58	245,52	102,88	88,88	94,85	250,95	223,81	314,38	0	0	0	9,80	17,75	32,74	84,58	89,32	45,44	580,15	675,33	732,92

Consumo total de agua de todas las áreas con estrés hídrico - ML\*

GRI 303-5

BRASIL Maracanaú			BRASIL Pacajus			BRASIL Natal			BRASIL Guarulhos			ARGENTINA San Juan			Vicunha		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
131,94	255,58	245,52	102,88	88,88	94,85	250,95	223,81	314,38	0	0	0	9,80	17,75	32,74	495,57	586,02	687,49

\* Ecuador no se encuentra en una región de estrés hídrico.

## Agua y Efluentes

### Brasil 🇧🇷

Logramos realizar la recirculación de más de 148 millones de litros de agua en 2023.

En 2023 tuvimos varios desafíos y no se cumplieron las metas de consumo de agua y generación de efluentes por producción, excepto la generación de efluentes de la unidad III (Pacajus). Por ello optamos por mantener como desafío las metas para 2024, que son:

#### Maracanaú

Agua: **27,02 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

Efluente: **12,65 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

#### Natal

Agua: **49,04 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

Efluente: **38,66 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

#### Pacajus

Agua: **26,79 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

Efluente: **16,35 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

### Ecuador 🇪🇨

Logramos alcanzar la meta propuesta para el año 2023, excepto la generación de efluente de la unidad de Ecuador, debido a paralizaciones operativas y a la mayor demanda de agua en el sistema de tratamiento de efluentes.

Agua: **31,33 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

Efluente: **20,80 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

### Argentina 🇦🇷

Alcanzamos la meta propuesta para 2023. Sin embargo, en San Juan no contamos con un sistema de reutilización de agua ni captamos agua de lluvia para utilizarla en el proceso.

Agua: **40,86 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**

Efluente: **39,12 m<sup>3</sup>/tonelada de tejido**



## Energía

**En todas nuestras operaciones, promovemos el uso más sostenible de la energía, adoptamos fuentes de energía renovables e implementamos prácticas para aumentar la eficiencia energética.**

Utilizamos fragmentos vegetales de eucalipto, bambú, mezquite y cascara de anacardo de localidades cercanas a nuestras unidades. Otros se basan en plantaciones con un plan de manejo sostenible. Esta sustitución reduce el uso de combustibles fósiles.

Con el objetivo de optimizar este consumo, realizamos continuos estudios y aplicamos procedimientos para minimizar las fugas de vapor en nuestras unidades de proceso, lo que se traduce en una disminución de la demanda de este recurso, y estamos comprometidos a mejorar la eficiencia de este sistema, para reducir el consumo, costos e impactos ambientales relacionados.

Con relación a la electricidad, realizamos la contratación en el mercado libre de energía en

las tres unidades fabriles de Brasil. La unidad I comprende dos unidades consumidoras, ya que cuenta con dos subestaciones de entrada. Además, contamos con una planta hidroeléctrica en Ecuador para generación de energía, con una capacidad real de generación de 4.850 kW al 2023, lo que corresponde a más del 93% de la energía eléctrica consumida en nuestra operación en Quito.

En 2023, tuvimos una reducción del 11% en el uso total de energía de nuestra empresa. En Ecuador se registró un aumento en el consumo de GLP debido a la migración del tipo de combustible utilizado en las calderas, reemplazando el diésel por GLP. Y en Argentina el consumo eléctrico también fue superior al registrado en 2022, debido a la operación de 28 nuevos telares y una nueva máquina de índigo. En Brasil hubo una caída en los indicadores de consumo de todos los tipos de energía, impulsada principalmente por la reducción de la producción. Además, también se produjo una reducción en el consumo de biomasa debido a la mejora en la eficiencia de las calderas.



**Reducción del**  
**11%**  
**en la energía total de**  
**nuestra empresa**

## Energía

Consumo de energía dentro de la organización (GJ)

GRI 302-1

		Brasil			Argentina			Ecuador			Vicunha		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Fuentes no renovables	Gas Natural	235.871,95	282.255,02	215.144,48	248.579,92	282.347,33	274.557,15	0	0	0	1.901.336,07	1.980.066,45	1.827.747,10
	Gas Licuado de Petróleo (GLP)	2.568,19	2.347,61	1.267,88		0	0	994,07	1.806,32	3.874,89			
	Diesel	1.876,97	1.847,31	1.507,87	1.359,86	1.172,00	1.348,00	33.633,08	36.909,59	18.222,26			
	Gasolina	201,82	190,44	156,62		0	0	0	0	0			
	Energía Eléctrica	1.281.867,05	1.261.120,35	1.215.004,80	76.771,33	79.906,00	90.395,74	17.611,83	30.164,48	6.267,41			
Fuentes renovables	Biomasa	1.650.745,81	1.538.428,94	1.311.111,32	0	0	0	123.708,44	0	0	1.898.162,69	1.651.742,70	1.399.641,89
	Hidroeléctrica	0	0	0	0	0	0	123.708,44	113.313,76	88.530,57			
<b>CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA</b>		<b>3.173.131,79</b>	<b>3.086.189,67</b>	<b>2.744.192,97</b>	<b>326.711,11</b>	<b>363.425,33</b>	<b>366.300,89</b>	<b>175.947,42</b>	<b>182.194,15</b>	<b>116.895,13</b>	<b>3.675.790,32</b>	<b>3.631.809,15</b>	<b>3.227.388,99</b>
Electricidad		1.281.867,05	1.261.120,35	1.215.004,80	76.771,33	79.906,00	90.395,74	141.320,27	143.478,24	94.797,98	1.499.958,65	1.484.504,59	1.400.198,52
Vapor		1.731.167,73	1.648.885,38	1.347.130,71	0	0	0	33.593,52	36.875,77	20.852,47	1.764.761,25	1.685.761,15	1.367.983,18
Calentamiento		0	0	0	0	0	0	849,46	1.669,34	1.106,57	849,46	1.669,34	1.106,57

Actualizamos las pruebas y obtuvimos nuevos datos para convertir cantidades de consumo de biomasa a GJ. Se revisaron los datos de 2022 y 2023 y se calcularon con los nuevos valores de poder calorífico.

El consumo de vapor no se incluye en el consumo total de energía, ya que la energía utilizada para su generación ya está contabilizada en las categorías Biomasa/Gas Natural/Diésel (dependiendo de la unidad).

En la unidad de Argentina, no es posible detallar el consumo de vapor por separado, ya que no hay forma de medir por separado el gas natural utilizado exclusivamente para la generación de vapor.

Todas las unidades consumieron energía eléctrica convencional, sin trazabilidad de la fuente, por lo que la clasificamos como energía no renovable.

## Residuos y Materiales

GRI 301-1, 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

**Disponemos adecuadamente de nuestros residuos sólidos y líquidos. Reutilizamos y reciclamos materiales en nuestros procesos, como algodón e hilos.**

Nuestra búsqueda de la circularidad en la producción textil implica innovación y reducción de impactos ambientales mediante la reutilización de materiales. Nos comprometemos a incorporar prácticas más sostenibles en la cadena de producción, incluyendo el reciclaje del algodón, nuestra principal materia prima.

En cuanto al consumo de algodón virgen, en 2023 Brasil, de forma general, mantuvo un patrón estable, presentando una reducción del 4,5% en 2023. Dentro de este monto, el 63% cuenta con el sello ABR. Ecuador, a su vez, registró una reducción del 40% en el consumo de algodón en 2023. La unidad Argentina no contaba con proceso de hilandería en 2023, por lo que no hace uso directo de fibras de algodón.



### Algodón certificado: ABR

Somos la primera empresa textil en participar del proyecto de trazabilidad de esta materia prima a través del sello ABR, que permite la trazabilidad del algodón en toda la cadena a través de *blockchain*. Nuestra unidad Pacajus trabaja integralmente con algodón certificado.

### Nuestra actuación responsable

Desde el punto de vista del consumo de materiales no renovables (películas plásticas y productos químicos), Vicunha registró una reducción del 2,5%.

Cuando analizamos los datos sobre materiales reciclados en la fabricación de sus productos, observamos que Vicunha Brasil y Vicunha Ecuador tienen el 14,89% y el 5,72% de sus materias primas recicladas y reutilizadas.

Consumimos **9.000** toneladas de algodón reciclado y reutilizado

Adquirimos residuos textiles de procesos externos para su uso en la manufactura, los cuales son reciclados. En los procesos de apertura y cardado también reutilizamos los residuos de algodón generados.

Nuestro Programa de Gestión de Residuos Sólidos (PGRS), revitalizado en 2023 y actualmente adoptado, ha traído importantes legados a nuestras operaciones. A través de él, se realizaron mejoras como el monitoreo de los documentos legales de movimiento de residuos, la proposición de metas de reducción, la implementación de un sistema electrónico de control de la legislación ambiental en todos los ámbitos, la implementación de una herramienta digital en Power BI para la gestión de indicadores de residuos, la promoción del Programa de Recolección Selectiva, el desarrollo de capacitaciones, entre otras acciones basadas en los principios de los 4R.

Actualmente, los residuos son segregados en sus lugares de origen y llevados a puntos preestablecidos para su recolección selectiva, tratamiento interno y/o externo y posterior almacenamiento, hasta su correcta disposición.

## Residuos y Materiales

En Brasil, el 70% del total de residuos generados se destinó a reutilización, reciclaje, compostaje, refinación, uso agrícola o recuperación energética, evitando enviarlos a vertederos.

Firmamos una alianza en Argentina, con ConRetazos, una organización de trabajadoras argentinas que produce artículos a partir de residuos de la industria textil. Donamos materia prima reutilizada de nuestra producción para que las costureras pudiesen confeccionar bolsos que se vendieron en tiendas de todo el país. Debido al diseño de los artículos y la sostenibilidad del proyecto, los productos se presentaron en New York Fashion Week, la semana de la moda de Nueva York, que impacta tendencias en todo el mundo. La iniciativa tuvo un doble impacto: generación de empleos para mujeres de las comunidades y reduciendo el impacto al medio ambiente, y utilizando residuos industriales.



En Ecuador, durante 2023, se elaboraron programas de minimización de residuos peligrosos y especiales. Esta iniciativa se desarrolló con base en los principios de las 4R, que además de ser una obligación por parte de la autoridad ambiental, nos permitió gestionar adecuadamente los residuos. Gracias a ello, obtuvimos la aprobación de nuestro Registro de Generador de Residuos Peligrosos/Especiales (RGDP) y, a través de él, logramos mejoras significativas, como la implementación de Manifiestos Únicos tanto por parte del gestor como del generador, establecimiento de metas de minimización de residuos y divulgar el programa de recolección selectiva a la comunidad.

Actualmente, los residuos se gestionan en la fuente, a través del programa de recolección selectiva, y luego se entregan a Gestores Cualificados por la Autoridad Ambiental Local para su disposición final. Tanto los residuos peligrosos como los no peligrosos incluyen materiales que se utilizan en otros procesos industriales, como es el caso de los neumáticos, que se reutilizan en la elaboración de artesanía.



***Los residuos textiles, como las fibras residuales, se aprovechan para fabricar productos con especificaciones textiles más bajas; los retales de tela se utilizan para confeccionar pequeñas prendas de vestir, alfombras, hamacas; los residuos de hilo se utilizan para limpiar automóviles y/o máquinas; los orgánicos generados en la cocina se utilizan como alimentos para cerdos y aves a través de un gestor cualificado autorizado.***

Peso total de residuos generados (t)

GRI 306-3

	Brasil			Argentina			Ecuador			Vicunha		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	186,69	214,56	209,79	1.201,83	1.000,42	1.198,07	55,83	62,80	37,04	1.444,35	1.277,78	1.444,90
Residuos no peligrosos	15.702,45	13.295,79	15.423,65	2.218,83	1.250,23	654,24	1.290,63	1.264,40	689,51	19.211,91	15.810,42	16.767,40
<b>TOTAL</b>	<b>15.889,14</b>	<b>13.510,35</b>	<b>15.633,44</b>	<b>3.420,66</b>	<b>2.250,65</b>	<b>1.852,31</b>	<b>1.346,46</b>	<b>1.327,20</b>	<b>726,55</b>	<b>20.656,26</b>	<b>17.088,20</b>	<b>18.220,30</b>

Residuos no destinados a eliminación (t)

GRI 306-4

Peso total de residuos peligrosos generados no destinados	Brasil			Argentina			Ecuador			Vicunha		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Preparación para la Reutilización	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reciclaje	85,00	97,68	114,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	85,00	97,68	114,24
Otras Operaciones de Recuperación	8,91	13,18	89,35	0,00	0,00	0,00	11,11	10,01	3,73	20,02	23,19	93,08

Peso total de residuos no peligrosos generados no destinados	Brasil			Argentina			Ecuador			Vicunha		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Preparación para la Reutilización	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reciclaje	9.181,76	8.680,80	8.935,28	0,00	0,00	0,21	765,35	795,29	517,76	9.947,11	9.476,09	9.453,25
Otras Operaciones de Recuperación	792,81	707,75	1.870,51	0,00	0,00	0,00	0,00	470,84	0,00	792,81	1.178,59	1.870,51

Residuos destinados a la disposición (t)

GRI 306-5

Peso total de residuos generados destinados	Brasil			Argentina			Ecuador			Vicunha		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Peligrosos</b>												
Incineración (con recuperación de energía)	31,47	23,34	26,74	7,33	7,80	5,60	0,00	0,00	0,00	38,80	31,14	32,34
Incineración (sin recuperación de energía)	3,03	6,82	0,87	1.194,50	984,82	1.119,47	2,90	47,19	30,47	1.200,43	1.038,83	1.150,81
Confinamiento en un Vertedero	58,28	83,10	43,17	0,00	0,00	0,00	0,27	0,33	0,20	58,55	83,43	43,37
Otras formas de disposición	0,00	0,00	0,001	0,00	0,00	0,00	2,90	5,27	2,64	2,90	5,27	2,64
<b>No Peligrosos</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>									
Incineración (con recuperación de energía)	1,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,32	0,00	0,00
Incineración (sin recuperación de energía)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Confinamiento en un Vertedero	5.789,84	4.779,37	4.700,17	98,00	122,55	78,31	525,09	468,92	171,75	6.412,93	5.370,84	4.950,23
Otras formas de disposición	0,00	0,00	0,00	946,00	0,00	20,44	0,00	24,87	0,00	946,00	24,87	20,44
<b>Total destinado</b>												
Dentro de la Organización - Peligrosos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dentro de la Organización - No Peligrosos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	275,31	634,67	165,02	275,31	634,67	165,02
Fuera de la Organización - Peligrosos	92,78	113,26	70,78	1.201,83	992,62	1.298,99	11,11	10,01	3,73	1.305,72	1.115,89	1.373,50
Fuera de la Organización - No Peligrosos	5.791,16	4.779,37	4.700,17	1.044,00	495,90	98,75	773,22	805,3	521,49	7.608,38	6.080,57	5.320,41

## Emisiones

GRI 305-1, 305-2, 305-3

**Estamos evolucionando internamente en la agenda climática, con la gobernanza de datos y buscando eficiencia en las operaciones para reducir emisiones.**

Consideramos la agenda climática a través del lente de la transición hacia una economía baja en carbono. Estamos avanzando en la gestión de emisiones y la evaluación de riesgos y oportunidades climáticas.

Tras el diagnóstico inicial de nuestras emisiones y con el 1° Inventario de Gases de Efecto Invernadero finalizado, concerniente al año 2021, mejoramos nuestros datos, gestión para mitigar los riesgos derivados del cambio climático y promover la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades, buscando acciones para mejorar el uso de los recursos y evitar desperdicios.

Las emisiones de alcances 1 y 2 se redujeron respecto a 2022, un 17,7 y un 29%, respectivamente. Argentina fue la única operación que no mostró una reducción de emisiones. Por otro lado, las emisiones de alcance 3 aumentaron un 3,7%.

En Brasil, el factor de emisión de energía se redujo alrededor de un 30% en 2023, afectando los datos de alcance 2. En cuanto al alcance 1, la reducción está asociada a una reducción del consumo de gas natural y a un aumento del consumo de biomasa.

En Ecuador hubo una disminución importante en la producción, debido a la paralización de la fábrica, lo que se reflejó en la reducción de emisiones de alcance 1 y 2.

El aumento de las emisiones de alcance 3 está relacionado con una mayor generación de residuos y aumento de producción brasileña, que requirió mayor compra de materia prima y transporte de producto terminado.

### Emisiones de GEI por Alcance (en tCO<sub>2</sub>e)

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)</b>												
Emisiones directas de GEI en t métricas de CO <sub>2</sub> e	19606,95	20399,30	15875,65	17665,49	14197,62	15366,85	9331,21	10392,60	6097,62	46603,66	44989,52	37340,12
Emisiones biogénicas de CO <sub>2</sub> en t métricas de CO <sub>2</sub> e	180441,32	191921,21	161231,25	9,31	6,93	8,72	6,32	8,35	1,74	180456,95	191936,49	161241,71
<b>EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2)</b>												
Emisiones indirectas de GEI en t métricas de CO <sub>2</sub> e	58067,31	18971,30	12905,43	6143,84	6470,22	7237,11	2009,68	4228,81	916	66220,83	29670,33	21058,54
Emisiones biogénicas de GEI en t métricas de CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 3)</b>												
Emisiones indirectas de GEI en t métricas de CO <sub>2</sub> e	4621,92	10659,25	12208,60	790,72	1745,50	1035,63	1660,25	1241,12	930,63	7072,89	13645,88	14174,87
Emisiones biogénicas de GEI en t métricas de CO <sub>2</sub> e	566,12	911,12	919,70	65,20	168,51	165,99	0,52	86,90	59,90	631,84	1166,52	1145,59

Los datos de 2021 han sido revisados y corregidos.

## Ética y cumplimiento

GRI 2-23, 2-27, GRI 205-1, 205-2, 205-3, GRI 406-1;  
Pacto Global - Principios 2, 4, 5, 6 y 10

En 2023 no se registraron no conformidades relevantes de leyes y reglamentos desde el punto de vista Laboral, Tributario, Ambiental o Civil.

Además de esforzarnos por respetar rigurosamente los reglamentos de cumplimiento de cada país, contamos con un [Código de Ética y de Conducta](#) para asegurar una conducta íntegra y transparente, basada en el respeto, la honestidad y la confianza. Nuestro conjunto de normas se aplica a los accionistas, miembros del Consejo de Administración y de los comités, directores ejecutivos, empleados, prestadores de servicios, clientes y cualquier persona que actúe en nombre de Vicunha o con quien tenga una relación.

Elaborado en 2017, surgió la primera versión del Código de Ética y de Conducta con una recopilación de normas y prácticas ya seguidas históricamente por la empresa. En 2022, el documento entró en un proceso de revisión, que involucró a un equipo de alrededor de 100 empleados de todos los niveles y áreas, para una actualización alineada con los

nuevos desafíos de la sociedad. La libertad de asociación, los derechos políticos, la prohibición del trabajo esclavo o infantil, el repudio a la discriminación y el acoso, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción fueron algunos de los temas discutidos y debidamente incluidos en el Código.

En octubre de 2023 se relanzó nuestro Código de Ética y de Conducta. Se impartieron casi 10.000 horas de capacitación sobre temas del nuevo Código a más de 5.700 empleados en todas las unidades de Vicunha.

Como una forma de combatir la discriminación de cualquier especie en nuestra empresa, 295 empleados, entre líderes, técnicos, instructores, asistentes y auditores internos, recibieron capacitaciones con contenido relacionado con el acoso moral y sexual y el *bullying*.

Cabe señalar que nuestra empresa sigue programas y estándares que refuerzan la no tolerancia a cualquier forma de trabajo forzoso, incluido el Programa Higg FSLM (Módulo Social y Laboral).

Disponemos además de un Canal de Conducta, que es una central de atención exclusiva para registrar denuncias o sospechas de algún desvío de conducta en la empresa que no respete el Código, a fin de evitar persecuciones o represalias, ya que todas las informaciones se mantienen confidencial y se respeta el anonimato. Los contactos se pueden registrar a través del sitio web, por teléfono o por correo electrónico y son recibidos por una empresa subcontratada.

Se impartieron casi

▶ 10.000

horas de capacitación sobre  
temas del nuevo Código

Código  
de Ética y  
Conducta

En Brasil, el Canal registró tres denuncias por discriminación en 2023, por las cuales se investigaron los hechos y se tomaron las medidas correspondientes. Los temas fueron incluidos en capacitaciones para todos los niveles de liderazgo sobre prevención y combate a prácticas de acoso, así como en el Código de Ética de Conducta, con un capítulo dedicado al tema de acoso moral y sexual. También hubo una denuncia en Ecuador, recibida por la trabajadora social de la unidad, que cumplió las directrices establecidas por el gobierno en el "Protocolo de Prevención y Atención a los Casos de Discriminación, Acoso y todas las Formas de Violencia contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo". En Argentina no se registraron casos de discriminación en 2023.

*¿Cómo hago una denuncia en el Canal Conducta?*

Cualquier queja deberá registrarse con uno de los contactos a continuación:

 [www.canaldeconduatavicunha.com.br](http://www.canaldeconduatavicunha.com.br)

 0800 377 8034

 [vicunha@canaldeconduata.com.br](mailto:vicunha@canaldeconduata.com.br)

**Capacitación para equipos de seguridad**

GRI 410-1

Ofrecemos capacitación formal sobre nuestro Código de Ética y de Conducta y sobre el manual de Prevención y Lucha Contra el Acoso al 28% de los profesionales de seguridad que trabajan en Brasil, Argentina y Ecuador. Se ofrecen capacitaciones a todos los empleados de Vicunha.

**Lanzamiento de la Política Anticorrupción**

Uno de los principales objetivos para 2023 fue la aprobación y lanzamiento de la [Política Anticorrupción](#), puesta a disposición de todos los empleados a través de un destacado en la revista institucional Voga. Establece directrices, reglas y procedimientos que guían las interacciones con clientes, proveedores, prestadores de servicios, donantes o patrocinadores en los sectores público y privado. La Política fue estructurada considerando los más altos estándares éticos y de conducta.

En cuanto a los riesgos relacionados con la corrupción en las operaciones de Vicunha Brasil,

a lo largo de 2023 se desarrollaron 12 procesos de auditoría, subdivididos en 32 riesgos, y no se identificó ningún aspecto relacionado con la corrupción. Durante los próximos años, pretendemos evolucionar el alcance de esta auditoría interna para las operaciones en Argentina y Ecuador. Es importante resaltar que durante el período que engloba este informe, dos procesos relacionados con corrupción

fueron extinguidos sin condena para la empresa o sus empleados.

Durante 2023, promovimos la capacitación de los empleados sobre políticas y procedimientos anticorrupción a través de capacitaciones, ya sea en conjunto o no con el Código de Ética y de Conducta de la empresa, como se ilustra en el siguiente cuadro.

**Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción**

GRI 205-2

	Brasil	Argentina	Ecuador	Vicunha
Liderazgo	6 consejeros y 6 Directores (100%)	1 Director (100%)	1 Director (100%)	14 (100%)
Empleados	4.732 empleados (86,68%)	490 empleados (78,65%)	422 empleados (63,55%)	5.644 empleados (83,66%)

### Lanzamiento de la Política de Consecuencias

En 2023 lanzamos la **Política de Consecuencias**, que son requisitos orientadores para orientar la toma de decisiones del líder, de forma estandarizada e isonómica, en el reconocimiento de logros ejemplares y en el tratamiento de posibles violaciones de las normas, procedimientos y directrices.

### Campaña de Principios

Nuestros principios son los criterios que definen la forma en que hacemos negocios, cómo nos comportamos y construimos nuestras relaciones. Son las bases para el correcto funcionamiento de nuestra empresa. En la Campaña de Principios dirigida a los canales de comunicación interna, solicitamos a nuestros empleados que graben videos contándonos qué principio de Vicunha se conecta fuertemente con su día a día en el trabajo. Contabilizamos 60 participantes en la campaña.

### Seguridad de la información

GRI 418

Contamos con robustos sistemas de protección informática, acordes con los mejores estándares del mercado, que se renuevan según la evolución de los riesgos cibernéticos. Estamos invirtiendo en concienciar a nuestros empleados, prestadores de servicios y socios sobre el buen ejercicio de la ciudadanía digital. Trabajamos para hacer que nuestras prácticas de tratamiento de datos sean corporativas, con el fin de cubrir leyes específicas y específicas de las diversas localidades en las que operamos.

### Gestión de Riesgos Corporativos

En 2023, se aprobó la creación de un grupo de trabajo compuesto por el equipo de SGI, SSMA, Planificación Estratégica y Auditoría Interna para revisar y consolidar la Matriz de Riesgos y Oportunidades de Vicunha. Los trabajos se extendieron más allá del año y se espera su conclusión en 2024.



# Comunicación y Marketing

En abril de 2023, el área de Comunicación y Marketing experimentó cambios estratégicos para atender a Vicunha global con agilidad y sencillez, poniendo en práctica también los planes de trabajo de planificación estratégica elaborados por la Compañía.

En 2023 se elaboraron 34 campañas, se ejecutaron 11 proyectos y se realizaron 15 eventos presenciales, tres en vivo con el Presidente (con la participación de más de 3.000 personas, presencial o virtualmente).

## Información general por país

Brasil 

378.000 accesos al portal Mi RR. HH./Voga

51 ediciones de Voga

Argentina 

9.600 accesos al portal Mi RR. HH./Voga

34 ediciones de Voga

Ecuador 

2.6 mil accesos al portal Mi RR. HH./Voga

25 ediciones de Voga

**389.600 mil**  
accesos al portal Mi RR. HH a nivel global

**309**  
Piezas de campañas

**511**  
comunicados generales difundidos

**110**  
ediciones de la revista electrónica Voga

Nuestra comunicación es cada vez más ágil y sostenible. Prueba de ello es que hemos reducido el uso de plástico en obsequios y en materiales promocionales en las acciones realizadas. Como alternativa, comenzamos a utilizar materiales como papel y tela para pancartas y letreros. Para los obsequios optamos por el uso de madera, bambú, cartón y telas.

### Voga, nuestra revista electrónica

Revista Voga es nuestra revista electrónica interna, creada para facilitar la comunicación entre Vicunha y los empleados de todas nuestras unidades. Lanzada en 2022, se distribuye los lunes vía correo electrónico y WhatsApp, con las principales novedades de la semana. Sigue una estrategia basada en contenidos relevantes, como entrevistas, videos y cobertura de eventos.

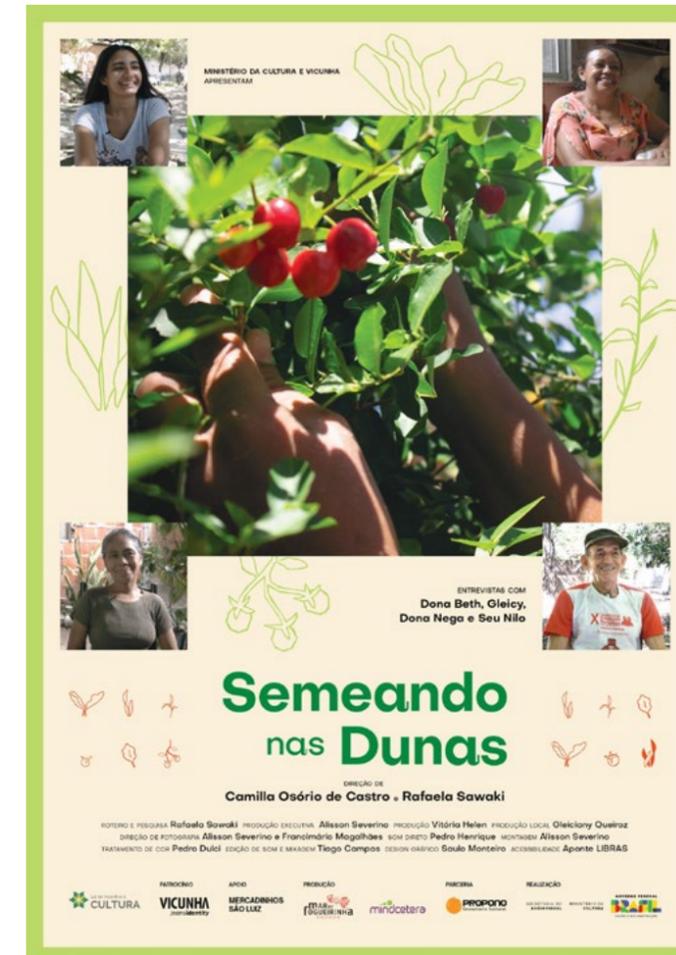
Producida en portugués y español, Voga es el primer canal de comunicación corporativo internacional de Vicunha, permitiendo a nuestros empleados en América Latina tener informaciones integradas y oficial sobre nuestro negocio. Hasta el final de 2023 ya contaba con alrededor de 32.000 accesos mensuales, la mayoría vía WhatsApp y smartphone.

### V.Talks

Otro aspecto importante de nuestra comunicación es V.Talks, nuestro podcast. Como líder en soluciones de *jeanswear*, sabemos nuestra relevancia a la hora de proporcionar el contenido más importante del sector. V.Talks se enfoca en difundir novedades sobre *jeanswear* a diferentes segmentos de públicos interesados en el asunto: influenciadores, diseñadores, apasionados de la moda, clientes y aliados, llegando incluso al consumidor final. Los episodios quincenales presentan temas relacionados con la moda, comportamiento, tendencias y culturas vinculadas al jeans, de forma práctica y didáctica. Entre los temas tratados en 2023 se encuentran el emprendimiento femenino en la moda, los [150 años de los jeans](#), las mujeres negras en el mercado de la moda y muchos otros.

### Película "Semeando nas Dunas"

Con el objetivo de incentivar producciones audiovisuales sobre la cultura nordestina, Vicunha patrocinó la película "Semeando nas Dunas". Y para honrar la producción, lanzada en abril, el equipo de Calidad de Vida y Medio Ambiente de Maracanaú - CE estuvo presente en el lanzamiento de este importante proyecto para Ceará.



Con el objetivo de incentivar producciones audiovisuales sobre la cultura nordestina, Vicunha patrocinó la película "Semeando nas Dunas".

## Facilitadores de Comunicación

Para ayudar en nuestro proceso de comunicación contamos con el Equipo Naranja, compuesto por empleados de diferentes departamentos, quienes comparten la visión de su área y la responsabilidad de ser multiplicadores y facilitadores de la comunicación en colaboración con la comunicación. En marzo, tuvimos reuniones especiales para agradecer a los 68 facilitadores en Brasil, que se esfuerzan en traer temas, compartir los contenidos y motivar a los equipos.



“ Somos intermediarios entre el origen y la gran masa, reportamos las informaciones, miramos más la revista. Sobre lo que las personas piensan, ***llevando la comunicación a las personas y las personas a la comunicación***. Ahora tenemos una mayor interacción. ”



**Roseanne Bezerra – Facilitadora de Ingeniería de Producto en Natal - RN**

“ Ser parte de este proyecto ha sido ***una experiencia muy rica, ya que puedo aprender un poco más sobre las otras áreas*** y sobre el flujo de la comunicación en Vicunha. Además, puedo involucrarme más profundamente en temas de SSMA, ya que el área es de gran importancia en la organización. ”



**Rennã Ferreiera – Facilitador de SSMA en Maracanaú - CE**

### Carnaval 2023 de **Rio de Janeiro**

Vicunha se incorporó al grupo de moda SOMA, propietario de marcas como Animale, Farm, Foxtan, Hering y Dzarm, y en colaboración con el Grupo Lenzing, en el desarrollo de ecobags que fueron distribuidas a los invitados en el box SOMA durante los fines de semana que se realizaron los desfiles de las escuelas de samba del grupo especial. Los bolsos se fabricaron con telas que contienen fibras naturales TENCEL™ Lyocell, producidas mediante procesos ambientalmente responsables.



### Redes **sociales**

Para mantener informados a nuestro público, nuestra gente y el mercado, estamos en Instagram, YouTube, Facebook, LinkedIn y Pinterest. En Instagram, la publicación sobre el uso de algodón regenerativo en colaboración con Scheffer fue la publicación orgánica con mayor alcance en 2023. Hubo 12.547 reacciones, además de 1.059 interacciones y 184 compartidos. En LinkedIn, el mejor desempeño en 2023 fue el post sobre nuestras participaciones en ferias internacionales. La publicación orgánica alcanzó 15.534 cuentas, además de 448 reacciones, 9 comentarios y 13 compartidos.

Aspectos destacados de nuestra presencia digital en 2023:

- 21.900 nuevos seguidores
- 1,72 millones de alcance
- 552.000 interacciones
- 396.000 cuentas únicas alcanzadas
- 173.000 seguidores totales

“Somos la **primera productora brasileña** de *Denim* en utilizar algodón proveniente de la agricultura con cultivo regenerativo.”



### Participación en eventos en Brasil

En julio tuvo lugar en São Paulo la 52ª edición de la Casa de Criadores, el principal evento dedicado a la moda de autor brasileña y escaparate nacional para talentos emergentes en el mundo de la moda. Vicunha apoyó algunas de las marcas de esta nueva generación de creativos.



En octubre realizamos nuestra tradicional semana de lanzamientos de Vicunha Brasil, en São Paulo. Presentamos nuestros nuevos productos con un desfile de moda y la presencia de destacados nombres mundiales, como Amy Leverton, fundadora de Denim Dudes, y Andréa Rosso, embajadora de sostenibilidad de Diesel.

En noviembre tuvo lugar la 56ª edición de la Semana de la Moda de São Paulo y Vicunha llevó a las pasarelas las últimas tendencias de moda *Jeanswear*, con un enfoque innovador y más sostenible.

A través de alianzas estratégicas, la empresa reforzó su relevancia en el escenario nacional como socia clave en la industria de la moda, apoyando a diseñadores emergentes y establecidos.

También en noviembre, participamos de la 8ª edición del Congreso Internacional de la Asociación Brasileña de la Industria Textil y de Confección - ABIT 2023, en Florianópolis - SC. Es el mayor evento del sector en Brasil, que reúne a líderes empresariales de los más diversos eslabones de la cadena productiva, además de especialistas, autoridades y formadores de opinión de todo el mundo. El tema para 2023

### Nuestra actuación responsable

fue "Redes, Conexiones y Fronteras". Marcos Antonio De Marchi, presidente de Vicunha, participó del panel "Tecnología, Integración y Organización en Redes".



## Participación en eventos internacionales

En enero, participamos en Colombiatex y en Munich Fabric Start, en Medellín, Colombia, y en Múnich, Alemania, respectivamente. Esta fue otra oportunidad para nosotros de posicionar nuestra marca y nuestros productos en el mercado internacional.

En abril estuvimos presentes en la feria internacional Kingpins, en Holanda, el principal evento de la industria *jeanswear* en el mundo. Allí, anunciamos iniciativas como la alianza con Scheffer, el lanzamiento de una nueva colección de artículos producidos con algodón procedente de agricultura con cultivo regenerativo y una serie de productos con atributos de sostenibilidad, entre ellos aquellos que reducen significativamente el consumo de agua, alcanzando hasta un 95% de ahorro durante los procesos de teñido y acabado. Además, nuestra colección, cuidadosamente elaborada, incorpora fibras naturales como el cáñamo y el lino.

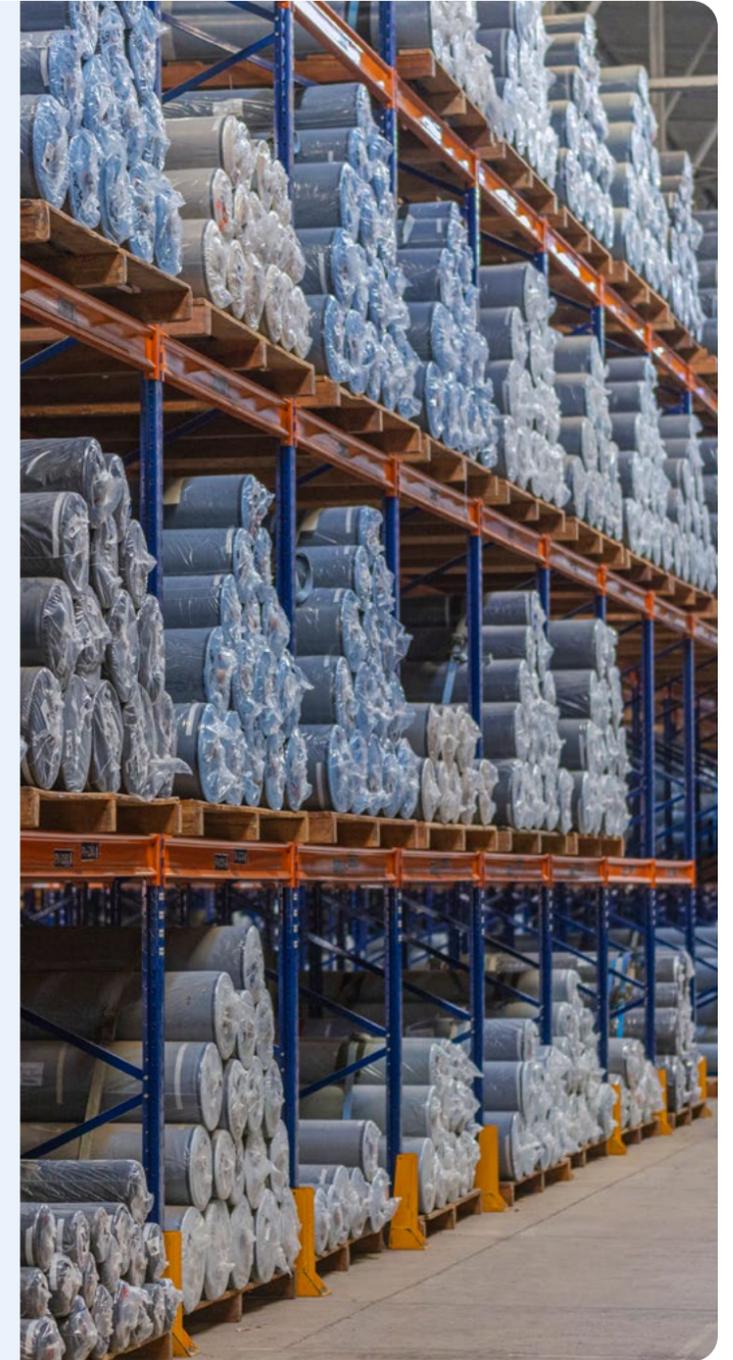
En septiembre, fuimos destacados en el 10º Congreso Internacional de Innovación de la Industria, la conferencia más grande de su tipo en América Latina. Nuestro director de Recursos

Humanos, Alexandre Ferreira, participó en un debate sobre el tema "Agenda 2030: avances tecnológicos en salud y buenas prácticas orientadas a la seguridad en el ambiente laboral", destacando nuestra evolución en salud y seguridad, el programa PraSer y la migración del pensamiento basado en la salud laboral a una cultura del bienestar de manera más amplia.



# Nuestro negocio

Somos responsables de abastecer más de un tercio del mercado de jeans en Brasil, la empresa más grande del sector en Ecuador y una de las más grandes de Argentina. Tenemos clientes y operaciones administrativas en Europa, Asia y América. Seguimos el propósito de estimular la cultura de jeanswear con soluciones que permitan a cada persona del mundo encontrar su *jeansidentity*.



# Soluciones en *jeanswear*

Con un portafolio amplio, compuesto por más de 300 productos *Denim* y *Denim Colour*, atendemos las demandas diversificadas de cada uno de los más de 4.500 clientes en los 20 países donde estamos presentes, entre ellos, los más exigentes en términos de calidad y gestión ambiental. Nuestra producción abarca toda la cadena textil, desde la confección de hilados hasta la fabricación de tejidos terminados, destinada a los segmentos de vestuario, uniformes, decoración y productos industriales.

Nuestros productos *Denim* y *Denim Color* se dividen en seis categorías, las macrolíneas.

## V. Moove

Comodidad y flexibilidad en prendas *stretch* versátiles. Esta línea trae una variedad de aplicaciones y usos en prendas que caminan junas con las últimas tendencias mundiales.

## V. Athletic

Sinónimo de movimiento y estilo, los tejidos de esta línea se utilizan en looks contemporáneos y deportivos. Ideal para piezas que transmiten practicidad.

## V. Eco

Esta línea presenta soluciones para quienes buscan diferenciarse a través de productos comprometidos con los impactos ambientales, sociales y económicos, en piezas originales y que permiten innumerables creaciones.

## V. Tech

En esta línea encontramos innovación y tecnología que agregan valor al producto y al negocio, ya sea a través de una característica particular o mediante alguna funcionalidad obtenida mediante el uso de materias primas o acabado diferenciado.

## V. Light

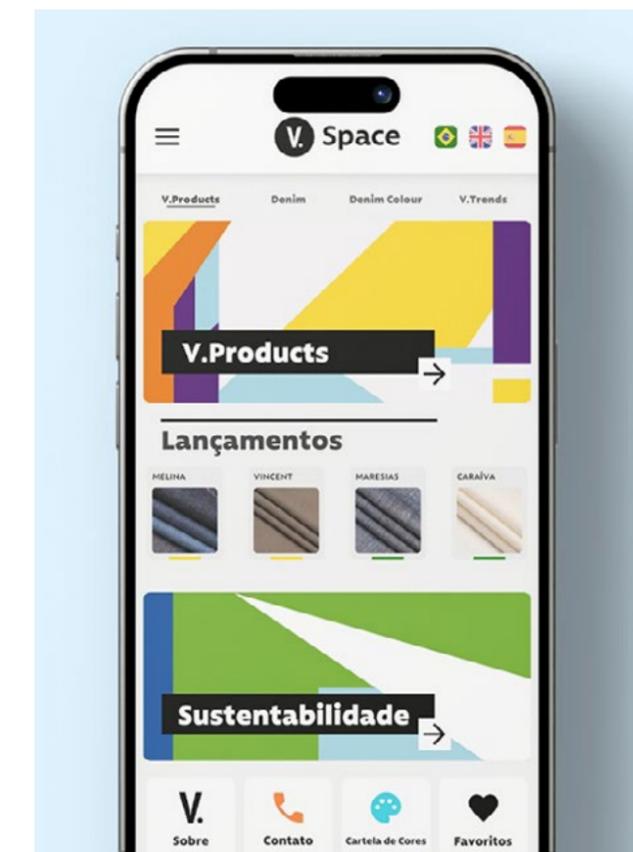
Variedad y creatividad en artículos ligeros y fluidos, con composiciones variadas. Se forman sobre bases rígidas y elásticas. Permiten relecturas de clásicos de la moda, con un tacto suave, ligereza y ajuste perfecto.

## V. Original

Rescata lo básico, refiriéndose al jeans original, auténtico. Presenta artículos rígidos, sin elastano, que permiten crear modelos estructurados para pantalones y chaquetas. Son bases para infinitas posibilidades de acabados, como teñidos, rasgadas y deshilachados.

## V. Space

Para descargar la aplicación:



### Sellos V.Eco Cycle

Con el objetivo de identificar atributos más sostenibles en nuestros productos, desarrollamos siete sellos para ayudar a construir parámetros para la cadena de producción. Nuestros sellos informan sobre procesos y técnicas utilizadas para ahorrar agua, reducir el uso de químicos, uso de materiales reciclados, entre otros. Presentes en diversos artículos de nuestras colecciones, reafirman nuestro compromiso con procesos más racionales y sostenibles.



*Regenerative*, que destaca el uso del algodón procedente de la agricultura con cultivo regenerativo;



*Less Chemical*, con químicos reducidos;



*Recycle*, que destaca la reutilización de residuos del proceso productivo;



*Pet Made*, destinado a ítems desarrollados con poliéster reciclado de botellas de PET; y



*Recovered*, aplicado a productos elaborados a partir de la reutilización de materias primas;



*Hemp Made*, enfocado en tejidos desarrollados con cáñamo.



*Less Water*, incluido en productos elaborados con un importante ahorro de agua;

Los sellos *Eco Cycle* están presentes en varios artículos de nuestra colección, reafirmando nuestro compromiso con procesos más sostenibles.

## Lanzamientos 2023

### Mercado interno:

En abril, presentamos al mercado brasileño nuestros lanzamientos *Denim* y *Denim Colour* en São Paulo. Después, llevamos nuestras novedades a otras regiones con V.Tour, que visitó más de 10 ciudades, entre ellas Rio de Janeiro (RJ), Londrina (PR), São João Nepomuceno (MG), Cianorte (PR), Goiânia (GO), Rio do Sul (SC), Toritama (PE), Criciúma (SC), Fortaleza (CE) y São Gabriel da Palha (ES).

Además de divulgar lanzamientos en los cuatro rincones de Brasil, V.Tour mostró tendencias en *jeanswear*, con el objetivo de orientar a los profesionales con relación a los rumbos que debe seguir la moda. Y todo está en línea con las investigaciones realizadas en los principales centros mundiales, siempre considerando las innovaciones en el proceso industrial de nuestra empresa.

Conozca los principales aspectos destacados:

### DENIM:

**Iago Stretch Dark Plus** - *Denim stretch* elaborado con algodón y elastano, con teñido *dark blue* y efecto flamé en la urdimbre. Desarrollado mediante procesos más sostenibles, el artículo utiliza algodón reciclado preconsumo y tiene un reducido consumo de agua.



**Dominic** - *Denim stretch* con una composición diferenciada, con trama de poliéster fibra cortada, viscosa (SPECIAL FIBERS) y elastano para roturas y deshilachados naturales y urdimbre con efecto flamé. Teñido *Double Denim* en puro índigo intenso y suave al tacto.

**Adriene** - *Denim stretch* con una composición diferenciada, con trama de poliéster fibra cortada, viscosa (SPECIAL FIBERS) y elastano para roturas y deshilachados naturales. Teñido *Special Dye* en color azul intenso y suave al tacto.

### DENIM COLOUR:

**Kawai** - Sarga elástica, diferenciada, con urdimbre 100% (TENCEL™ Modal) tinto trama en algodón y elastano. Excelente tacto y (EXTREME POWER) con *stretch* del 42% para mucha comodidad.

**Haia** - Satén súper *stretch* confeccionado con algodón y elastano, de tacto aterciopelado (SPECIAL TOUCH) y un ligero brillo que aporta su propia construcción.

En octubre, tuvimos la Semana de Lanzamientos de Vicunha, en São Paulo, bajo el tema "El Futuro del *Denim*". Anunciamos la ampliación global de la línea con algodón procedente de agricultura con cultivo regenerativo y presentamos en Brasil los

nuevos productos "PACITO" (100% algodón) y "LETIZIA" (99% algodón / 1% elastano). Lanzados inicialmente en Europa como parte de la estrategia de expansión global de la empresa y para satisfacer la creciente demanda del mercado internacional, las novedades van a estar disponibles para los clientes de Vicunha en Brasil y en toda América Latina. Los artículos de Pacito y Letizia fueron creados a partir de una colaboración más sostenible, que anunciamos en Brasil y en todo el mundo en el primer semestre de 2023. En acuerdo exclusivo con Scheffer, empresa brasileña pionera en la producción de algodón proveniente de la agricultura con cultivo regenerativo, consolidamos una unión estratégica para producir tejidos *Denim* y *Denim Colour* con este insumo en Brasil.

Además de los productos "PACITO REGEN" y "LETIZIA REGEN", presentamos otros 14 lanzamientos, en *Denim* y *Denim Colour*, alineados con las últimas tendencias de la moda y que incorporan atributos de sostenibilidad, calidad e innovación.



### Mercado externo:

En abril, Vicunha representó a Brasil en Kingpins Ámsterdam, una de las mayores ferias de negocios de la industria textil del mundo, que reúne a las principales marcas, proveedores y profesionales del sector.

Centrándonos en la expansión global, presentamos en la feria nuevos productos *Denim* más sostenibles, con énfasis en el algodón proveniente de cultivo regenerativo como ingrediente principal de las nuevas líneas.

En total, se presentaron al público internacional tres nuevas líneas de productos: Regenerative Cotton, V.Eco Cycle Recycled, No Dyeing Process and Recovered y Less Cotton.

### **Regenerative Cotton:**

Colección de productos elaborados con algodón procedente de agricultura con cultivo regenerativo, utilizados en las siguientes líneas:

PACITO, compuesto 100% de algodón procedente de cultivo regenerativo; y LETIZIA, compuesto por 98% algodón regenerativo y 2% elastano.

### **V.Eco Cycle Recycled, No Dyeing Process and Recovered:**

Compuesto por artículos producidos mediante técnicas que ahorran hasta un 95% de agua en los procesos de acabado y reducen el uso de materias primas vírgenes, utilizando en su composición fibras recicladas y recuperadas. Existen artículos elaborados con hilos reciclados que no requieren teñido, lo que se traduce en una reducción de hasta un 90% en el consumo de agua y en el uso de productos químicos.

Los tejidos tienen una apariencia diferenciada, con sutiles irregularidades, dando un acabado rústico y elegante a las prendas, sin necesidad de lavado, y atiende a clientes que valoran los productos ambiental, económica y socialmente responsables.

### **Less Cotton:**

Diseñada para reducir el uso de algodón virgen, es una colección mixta, precisamente elaborada con fibras alternativas, como el cáñamo y Refibra, manteniendo la comodidad y el aspecto de un jeans contemporáneo.

Entre las características de los artículos están el uso de algodón preconsumo, que ya ha sido reciclado y recuperado del circuito de Vicunha, y el uso de hilo Lyocell, que contiene fibras Tencel™ Liocel REFIBRATAM, una combinación de pulpa de madera de reforestación y celulosa de restos de algodón reciclado y ropa posconsumo. Además, fueron teñidos con tintes EarthColors®, de Archroma, socia de Vicunha, cuyos pigmentos se derivan de materiales naturales no comestibles, como hojas de diversas plantas y cáscaras de castañas, por ejemplo, evitando así el uso de productos a base de petróleo, lo que reduce la emisión de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

Este proceso reduce el desperdicio de recursos naturales y promueve el reaprovechamiento de materiales desechados en la industria textil y agrícola, reinsertándolos en la cadena productiva.

En octubre, en Kingpins, la feria textil más grande del mundo, fuimos la única empresa representando a Brasil. Reforzando nuestro compromiso con la innovación, presentamos una serie de productos con atributos sostenibles, como aquellos que reducen significativamente el consumo de agua (logrando hasta un 95% de ahorro durante los procesos de teñido y acabado), además del uso de fibras recicladas recuperadas en el proceso productivo, lo que contribuye a reducir el uso de materias primas vírgenes. También ofrecemos una colección meticulosamente elaborada, que incorpora fibras naturales como el cáñamo y el lino, así como fibra celulósica sintética Tencel™ y otras fibras recicladas como CIRCULOSE® y LENZING™ ECOVERO™.

## Algunas asociaciones **estratégicas**

### Maison Revolta

En asociación con Maison Revolta, lanzamos la colección jeans más sostenible Blue. Los tejidos utilizados fueron Hemp y Hemp *Denim Light*, que están hechos de algodón y cáñamo, un recurso renovable que produce mucha más fibra por acre en comparación con otras materias primas.

También lanzamos, en colaboración con Maison Revolta, la colección White, que utiliza tejido Maragogi, compuesto por un 60% de algodón cultivado con buenas prácticas de responsabilidad social y ambiental, y un 40% de fibra de cáñamo. Trabajando una vez más con toda la calidad, durabilidad y sostenibilidad de la fibra de cáñamo, White es una invitación a vestir de blanco.

### Hist

Lanzamos, en colaboración con Hist, una colección producida con nuestros tejidos Itacaré y Maragogi. Sus fibras provienen del tallo del cannabis, que tras ser tratado se convierte en un hilo superresistente, que adquiere una apariencia natural y rústica. Además de estas propiedades, el material también

es termodinámico: fresco en verano y cálido en invierno. Y por último, cuanto más se lava, más suave queda. La colección también cuenta con camisa, pantalón, shorts y bolso.

### Calvin Klein e Damyller

Dos grandes marcas, Calvin Klein y Damyller, decidieron invertir en algodón procedente de cultivos regenerativos en sus producciones, reforzando su compromiso con la responsabilidad ambiental. Ambos utilizaron tela Letizia Regen y la colección se exhibió durante nuestro evento de lanzamiento de V2.23.

### C&A

En mayo, C&A lanzó una colección utilizando tecnología *blockchain*. Usando el código QR en la etiqueta de la ropa, es posible rastrear y mostrar al consumidor final quién confeccionó su jeans y todas las etapas por los que pasó, desde la siembra del algodón certificado hasta el producto final, pasando por la granja productora de algodón, hilandería, tejeduría, confección y venta al por menor. Cabe mencionar que el 100% del algodón presente en los productos de esta colección cuenta con la certificación socioambiental SouABR. La colección de C&A estuvo compuesta por



alrededor de 8.000 prendas producidas con artículos Colbie III y Colin Soft, divididas en tres modelos de *jeans*: pantalón *flare* de cintura alta, pantalón *skinny* de cintura alta y una camisa *cropped*.

### Balsa

En agosto presentamos una colección más sostenible firmada por la diseñadora Daniela Puglia, en colaboración con Balsa, marca de moda comprometida con el consumo consciente. Las prendas fueron confeccionadas con tejidos de la línea Itacaré y Maragogi, elaborados a partir de cáñamo, reconocido como una de las fibras más versátiles y sostenibles del mundo.

### Alexandre Herchcovitch

La nueva colección verano 23/24 del diseñador Alexandre Herchcovitch contó con 44 looks, algunos de ellos confeccionados con *Denim Rose Blue*, de Vicunha, una composición 100% algodón.

### Renner

En noviembre nos asociamos con Lojas Renner para otra colección con atributos sostenibilidad. La colección lleva el sello Re - Moda Responsable y fue desarrollada con tejido *White Jeans* de la familia V.Eco, producido con algodón agroecológico brasileño.

Este es el cuarto lanzamiento de la marca con algodón plantado y cosechado por agricultoras beneficiadas por el proyecto del Instituto Lojas Renner en el interior de Brasil.

Cuidadosamente planificados desde la técnica de cultivo hasta el diseño, los productos trajeron novedades, como el debut de la colección masculina, que se suma a la femenina, y la llegada de la sarga, que aparece por primera vez junto con las prendas de punto.

## Expansión global y tecnología

Con el objetivo de ampliar nuestra presencia global, hemos implementado estrategias que impulsan nuestro crecimiento, especialmente en los mercados de Europa y de América Latina.

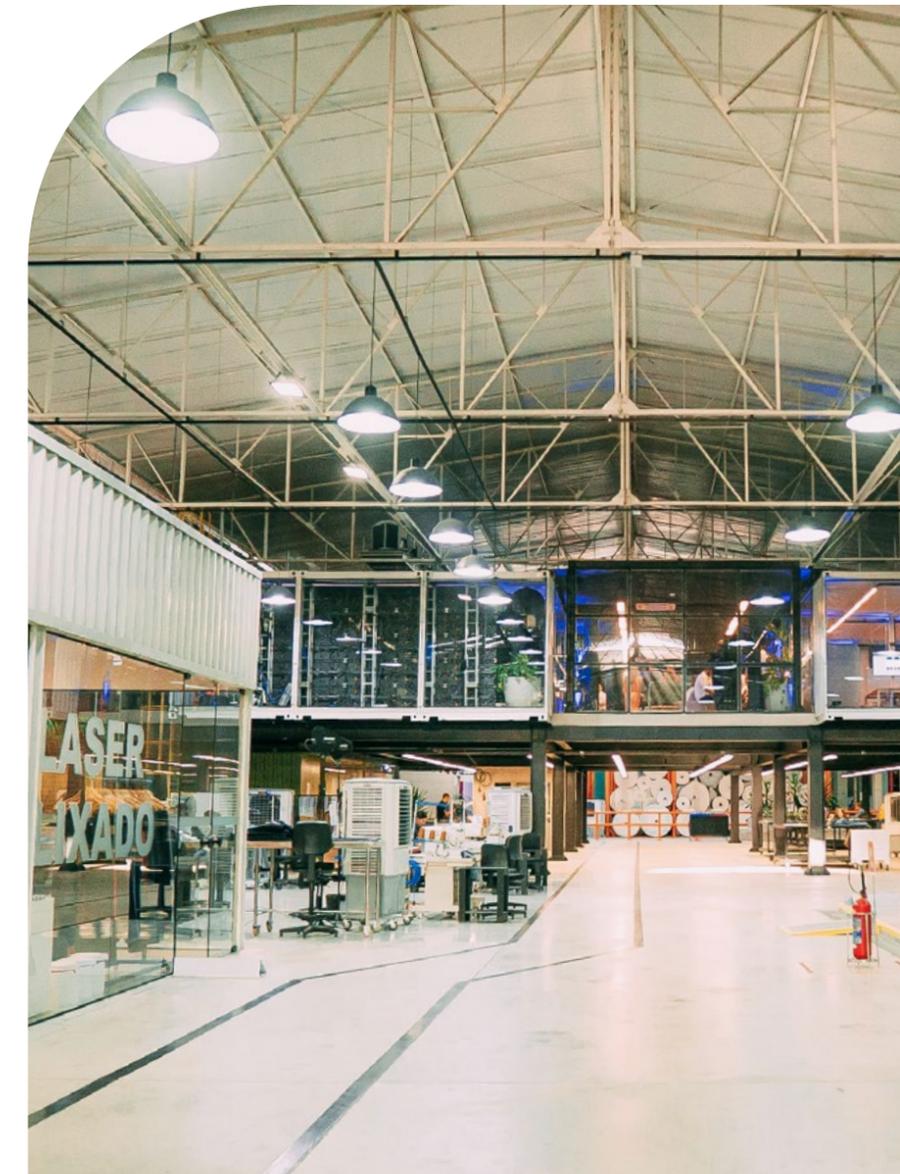
Comenzamos reestructurando las operaciones en Europa, con el objetivo de fortalecer nuestra posición en este mercado clave. Para lograrlo, contratamos nuevos agentes comerciales, gerente de producto y estamos invirtiendo en una estrategia de marketing y producto enfocada al mercado europeo. Además, lanzamos colecciones específicas para satisfacer las demandas de los consumidores europeos, buscando consolidarnos como una marca destacada en la región, como tejidos con algodón procedente de cultivo regenerativo con certificación Regenagri® y tejidos con cáñamo.

Por otro lado, en América Latina, estamos construyendo la que será la primera hilandería de la provincia de San Juan, Argentina, y contribuirá a la generación de empleos, ingresos y desarrollo económico y social

de la región. La misión de este proyecto es centrarse en la sustitución de importaciones en Vicunha y generará nuevos negocios locales y fomentará la cadena productiva. En el proyecto se invertirán alrededor de 12 millones de dólares, y actualmente en este proyecto trabajan 80 personas.

### **V.Laundry**

Desde 2022, contamos con un área específica para mapear tendencias y un verdadero laboratorio para probar formas de producir jeans cada vez más sostenibles, en línea con lo que quiere nuestro público: o V.Laundry, en Maracaná - CE. En mayo de 2023 realizamos la inauguración oficial de esta iniciativa pionera en América Latina, orientada a la investigación y desarrollo de tecnologías y soluciones para la cadena textil. El local cuenta con equipamientos de última generación y un equipo de especialistas que trabajan con el objetivo de liderar la transformación del sector en Brasil.



## V. Academy

Hemos desarrollado un centro de conocimiento e innovación en *jeanswear*. Lanzada inicialmente con el objetivo de capacitar a los empleados, la plataforma proporciona herramientas esenciales y orientaciones prácticas para navegar en la industria de la moda de hoy y del mañana. En 2023, la academia se centró en desarrollar representantes de ventas. A lo largo del año, se realizaron 12 clases que incluyeron 112 personas al finalizar la capacitación.

## Algodón trazable

La trazabilidad dentro de los procesos productivos responde a la necesidad de transparencia de los consumidores más exigentes, que quieren conocer el origen y los caminos de los productos que consumen.

Vicunha fue una de las primeras empresas en integrar el seguimiento del algodón certificado desde la granja hasta el comercio minorista. El proyecto promueve la transparencia y la sostenibilidad en todos los eslabones de la cadena productiva, fortaleciendo la relación con el consumidor final.

SouABR es un programa de trazabilidad de datos e informaciones de los productos de algodón. El objetivo es que el público tenga acceso al origen de la ropa que consume, siendo consciente de que proviene de materiales confiables y situaciones de trabajo decentes.

Durante la siembra del algodón, la producción debe seguir un estricto protocolo que abarca algunos ítems, que van desde el respeto al medio ambiente y las leyes laborales hasta la eficiencia económica.

La certificación ABR tiene 178 ítems de verificación distribuidos en ocho criterios. Incluyen contrato de trabajo, prohibición del trabajo infantil, prohibición del trabajo análogo a la esclavitud o en condiciones degradantes e indignas, libertad de asociación sindical, prohibición de discriminación de personas, seguridad, salud ocupacional, medio ambiente de trabajo y desempeño ambiental, entre otras buenas prácticas.

En 2023, junto con ABR y C&A, lanzamos una colección de jeans trazables, utilizando tecnología *blockchain*.

Usando esta tecnología, y a través del código QR en la etiqueta de la ropa, fue posible rastrear y mostrar al consumidor final quién confeccionó sus jeans y todas las etapas que siguió, desde la siembra de algodón certificado hasta el producto final, incluyendo la granja de algodón, hilandería, tejeduría, confección y venta al por menor.

La colección contó con aproximadamente 8.000 piezas producidas en la confección Emphasis con los artículos Colbie III y Colin Soft. La línea se dividió en tres modelos de jeans: pantalón *flare* de cintura alta, pantalón *skinny* de cintura alta y camisa *cropped*, que estaban presentes en las 180 tiendas de C&A.

## Automatización de cocinas de índigo - menos residuos de productos químicos

Invertimos aproximadamente R\$ 11,5 millones en un proyecto de modernización de índigo, el área de producción que más utiliza agua, en la unidad Maracanaú - CE. La iniciativa generó más ahorros en productos químicos y agua, menos emisión de contaminantes y mayor comodidad para la operación en las actividades involucradas.

## Proyecto Green IT

El proyecto promueve, entre varias acciones, la instalación de equipos de comunicación en red, servidores y dispositivos de almacenamiento con tecnología de punta, proporcionando la llamada "infraestructura hiperconvergente", es decir, un entorno que consolida los recursos de computación, almacenamiento y red en un sistema unificado. En la iniciativa se invirtieron alrededor de R\$ 25 millones, con el objetivo de mejorar nuestra estructura tecnológica con recursos más modernos, que simplifiquen las operaciones de tecnología de la información y faciliten la gestión y la escalabilidad, permitiendo mayor eficiencia, agilidad y seguridad de los datos.

Nuestra unidad de Pacajus - CE fue la primera en beneficiarse del Proyecto Green IT, que opera con su data center actualizado desde julio. Cerramos 2023 con el proyecto implementado en las unidades de Maracanaú - CE, São Paulo - SP y Natal - RN. Para el año 2024, implementaremos en Guarulhos y Americana - SP, mientras continuamos trabajando intensamente para las unidades de Argentina y Ecuador, que también serán modernizadas.

## Calidad y mejora continua

Invertir en la mejora continua es lo que nos mantiene evolucionando en eficiencia operativa, reduciendo costes y desperdicios, y promueve la adaptación a los cambios actuales en el entorno. Al priorizar la calidad y la búsqueda constante de la excelencia, demostramos el compromiso de entregar valor a los clientes y generar una base sólida para el crecimiento a largo plazo. Revise, a continuación, algunas de nuestras realizaciones con un enfoque en la calidad y la mejora continua:

### **Sistema Kanban**

En 2023, iniciamos la implementación de la producción pull en algunos procesos de la unidad Pacajus - CE a través del sistema Kanban, un sistema de secuenciación y priorización de la producción. En este proceso, ofrecimos capacitación a 80 empleados en Brasil.

Con estos cambios, creemos que facilitará el trabajo de los operadores y generará mejoras en nuestra producción. Diferentemente de

la "producción push", donde los productos se fabrican en función de las previsiones de demanda y empujados a la siguiente etapa del proceso de producción, la "producción pull" está impulsada por la demanda real del cliente, lo que reduce el desperdicio.

“

Es necesario que el liderazgo entienda el concepto de Kanban para que pueda realizar la multiplicación a lo operativo, para que ellos puedan comprenderlo y practicarlo a diario. **Comprender Kanban generará compromiso y comprometimiento por parte del equipo.**”



**Raimundo Reginaldo – RTA unidad III**

### **V.Comp**

Nuestra plataforma de gestión de recursos, cronogramas y presupuestos, Vicunha Competitividad o V.Comp, contó con nueve nuevos proyectos en 2023. Creada el mismo año, la plataforma es un espacio de discusiones, análisis y soluciones relacionadas con las áreas de Seguridad, Costos, Calidad, Productividad, entre otras, utilizando la metodología de Círculos de Kaizen. A través de ella, valoramos el conocimiento y la participación del personal técnico de la Compañía.

Los proyectos abiertos en V.Comp abordan temas como el aumento de la productividad, la mejora de la calidad, la reducción de las divergencias químicas, la reducción de stocks, la reducción de costos y la mejora de los sistemas. Los resultados obtenidos a través de ellos son significativos, registrando un aumento del 20% en la productividad y R\$ 5,5 millones de ganancia por año con la optimización de los procesos. La perspectiva es continuar los trabajos de los grupos actuales y abrir otros frentes de trabajo para 2024.

## Círculo de **Kaizen (CK)**

Hemos evolucionado a lo largo de los años, en gran parte debido al mayor compromiso de los líderes en buscar más ideas y apoyar sus implementaciones de una manera más ágil y enfocada. En 2023 tendremos más de mil registros de ideas a partir de la nueva plataforma de registro y seguimiento. También presentamos un crecimiento del 53% en los trabajos implementados con relación al total del 2020 al 2022. Desde el inicio de la gobernanza del programa Círculo de Kaizen, acumulamos R\$ 9,71 millones en resultados financieros, entre ganancias y reducción de gastos en las unidades de Brasil.

Como desafío, tenemos por delante la tarea de ampliar el compromiso de las áreas administrativas, que aún tienen una participación baja en el programa, así como trabajar en la reducción del tiempo de implementación de los proyectos.

“ Para mí es muy gratificante participar de este momento, este reconocimiento fue una gran sorpresa. Continuaré creando más y más proyectos e influiré en mis colegas para que también participen. **El objetivo es la mejora continua, siempre innovando, evolucionando y así alcanzar el éxito.** ”

**Carlos José da Silva**, mecánico de mantenimiento de Tejeduría de Pacajus - CE, que alcanzó la marca de nueve proyectos reconocidos en 2023, siendo el líder destacado del período.



Equipo finalista del área de DMP, presentando su trabajo al momento de reconocer a los mejores CKs del 2023.



Finalistas en el evento de reconocimiento de los mejores CKs del 2023.

### **TPM Gestión Productiva Total & Gestión Rutinaria**

La metodología TPM, que significa Gestión Productiva Total, tiene como objetivo brindar condiciones favorables para que el proceso sea operado de forma estandarizada y sin interrupciones, aumentando la productividad y reduciendo pérdidas. Basada en nuestro principio de autonomía y conocimiento, la gestión TPM otorga al profesional autonomía para operar las máquinas a través de la capacitación. En 2021 se realizó el primer Curso de Facilitadores, formando personas con conocimientos y habilidades para multiplicar el aprendizaje y las metodologías de gestión TPM en sus respectivas áreas, actuando en conjunto con equipos de trabajo. Hoy, el curso ya es una referencia metodológica para Vicunha. Tanto es así que, en 2023, TPM estuvo marcado por una gran expansión: fueron iniciados nueve equipos de Gestión Autónoma, en las unidades de Maracanaú (CE), Natal (RN) y Pacajus (CE). En total ya contamos con 20 máquinas en TPM en las tres unidades.

Además de TPM, también estamos teniendo un gran éxito en la implantación de rituales de Gestión Rutinaria. Todos los días los operadores hablan con los supervisores sobre cómo les fue el día anterior, qué dificultades enfrentaron y qué se puede hacer de manera diferente. Durante estos rituales, la supervisión puede hablar con todos los miembros del equipo, alineados con nuestro principio de Gente y Diálogo Abierto. Actualmente contamos con más de 192 rituales de Gestión Rutinaria registrados en todas las áreas industriales.



***La metodología TPM, que significa Gestión Productiva Total, tiene como objetivo brindar condiciones favorables para que el proceso sea operado de forma estandarizada y sin interrupciones, aumentando la productividad y reduciendo pérdidas. Basada en nuestro principio de autonomía y conocimiento, la gestión TPM otorga al profesional autonomía para operar las máquinas a través de la capacitación.***



## Diálogos Diarios de Seguridad y Medio Ambiente

En 2015, implementamos los primeros Diálogos Diarios de Seguridad (DDS). Y con el éxito de esta acción, unos años más tarde, evolucionamos hacia DDSMA - incluyendo las diversas prácticas de medio ambiente. La realización constante de este momento ha traído varios beneficios a nuestra empresa a lo largo de los años, permitiendo conversaciones sobre procedimientos, riesgos y siempre reforzando las acciones seguras de nuestros empleados en el cotidiano.

En 2023, además del DDSMA pretrabajo, implementamos el DDSMA postrabajo, un momento para analizar cuidadosamente las actividades inmediatamente después de su finalización. Es decir, es la identificación de acciones exitosas y una reflexión para señalar desviaciones operativas, adhesión a las normas y a los procedimientos.

## Desarrollo del equipo operativo

En los últimos años, hemos realizado modernizaciones y ampliaciones en las maquinarias de nuestras tejedurías en Brasil, Argentina y Ecuador. Con el objetivo de capacitar y desarrollar a nuestros equipos de mantenimiento, el sector de Control de Procesos, en conjunto con los gestores de Tejeduría, impartieron capacitación corporativa en Tecelagem Picanol a capataces, mecánicos y auxiliares de mantenimiento.

Las capacitaciones modulares, con el objetivo de preparar a los empleados de mantenimiento de forma personalizada, priorizando la transmisión de conocimientos en las actividades rutinarias de cada persona. El inicio del proyecto concluyó un sondeo para identificar las principales dificultades de nuestros empleados y capacitó a 42 en total, de los cuales 30 son de Brasil y 12 de Argentina, en cuatro grupos en esta primera etapa. Las capacitaciones comenzaron en el segundo semestre de 2022 y, en abril de 2023, se graduó otra promoción en Natal - RN. Cerramos

el 2023 con 46 personas capacitadas en formación técnica. Desde el inicio de la capacitación, se han capacitado 79 personas (11 instructores y 56 mecánicos en Brasil y 12 mecánicos en Argentina), reforzando el principio de autonomía y conocimiento, pilar fundamental para el éxito de nuestra empresa y de nuestra gente.

## Auditorías internas ISO 9001 y 14001

En 2023, el área responsable del Sistema Integrado de Gestión (SGI) reestructuró el modelo de auditoría interna de certificaciones, actualizando un estándar utilizado desde hace 25 años. Las mejoras incluyeron la auditoría de todos los procesos en nuestras unidades en Brasil, la realización de estas evaluaciones por parte de la Dirección Ejecutiva por primera vez y la actuación de nuestros operadores como auditores.

Los procesos fueron divididos en tres períodos del año, durante los meses de mayo, agosto y noviembre, y en este nuevo escenario, además de auditar las unidades en Brasil, también fue posible adecuar los procesos de la unidad de Natal - RN según ISO 9001.

Se constataron 3.449 conformidades de proceso, con 394 empleados involucrados y capacitados y 86 oportunidades de mejora que se están implementando dentro del sistema de tratamiento de no conformidades, Siclope. Este proceso contó con el apoyo de 85 auditores internos distribuidos en las unidades brasileñas.

## Política da Qualidade

Foco do cliente, Agilidade e Simplicidade são referências de valor para a Vicunha; nosso compromisso está pautado na Excelência de Qualidade e Inovação.

As ações de qualidade abrangem todos os funcionários e diferentes partes interessadas que se relacionam conosco. Buscamos sempre promover o comportamento ético e íntegro em nossas relações.

[Haga clic aquí para obtener más información](#)

## Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente - SSMA

Vida, Bem-Estar e Proteção Ambiental são referências de valor para a Vicunha. Focamos na Excelência em Saúde, Segurança e Meio Ambiente, bem como em promovê-los em toda a cadeia.

As ações de Saúde, Segurança e Meio Ambiente abrangem todos os funcionários e diferentes públicos que se relacionam conosco. Buscamos sempre promover o comportamento ético, íntegro e seguro em nossas relações.

[Haga clic aquí para obtener más información](#)

## Relación con el cliente

Mientras el mercado trabaja con enfoque en el cliente, en Vicunha establecemos un enfoque del cliente, lo que significa comprender sus dolores, sus necesidades y orientar el negocio para satisfacerlas.

Nuestros clientes son tiendas departamentales, fabricantes de ropa y grandes minoristas, y nuestras relaciones van más allá de las transacciones, alcanzando soluciones a medida basadas en el conocimiento del mercado, los negocios y nuestra experiencia. Con una relación de sinergia y confianza, establecemos alianzas innovadoras, aumentando la eficiencia y la productividad.

Operamos en alrededor de 20 países con más de 300 opciones en cartera, dirigidas a más de 4.500 clientes, entre ellos Alexandre Herchcovitch, Calvin Klein, C&A, Damyller y Renner.

Nuestra área de *Cool Hunting* es capaz de anticiparse a las tendencias, analizar el comportamiento de los consumidores y definir estrategias para estimular la cultura *jeanswear* en la sociedad. Este proceso nos lleva a conferencias, eventos, acciones de consultoría y relación directa con los clientes.



Además, los compradores tienen acceso a nuestro catálogo digital a través de la aplicación V.Space, la primera iniciativa de este tipo en la industria textil. La app cuenta con un catálogo digital con más de 300 productos, entre ellos *Denim* y *Denim Color*, además de ofrecer informaciones actualizadas sobre las principales tendencias de moda y comportamiento.

### **Showroom Vicunha**

Como herramienta de educación y fuente de investigación, nuestro showroom, ubicado en São Paulo - SP, ofrece un servicio personalizado para crear los jeans perfectos: una colección de más de 4.000 prendas, confeccionadas con

alrededor de 200 tejidos diferentes, producidos con algodón certificado. Allí recibimos clientes, diseñadores y estudiantes, como ocurrió en agosto, cuando alrededor de 15 alumnos del curso técnico de moda del Senac en Taboão da Serra - SP visitaron nuestro showroom.

También contamos con un showroom en Buenos Aires, Argentina. Un espacio que reúne piezas producidas con nuestros artículos en *Denim* y *Denim Colour*, ayudando a inspirar a marcas y diseñadores locales en su trabajo. Es una forma de presentar productos, tendencias y soluciones más sostenibles en un solo lugar, de forma visual, táctil e interactiva.

# Relación con proveedores

GRI 2-6 y 204-1

Con más de 2.000 proveedores activos en varios países, que operan el cultivo de algodón, producción de hilados, químicos, maquinaria, valoramos las relaciones cercanas y de beneficio mutuo, la calidad y tomamos en cuenta el posicionamiento social, las certificaciones y el cumplimiento de los parámetros del mercado de cada región, además de costos, como requisitos para la contratación.

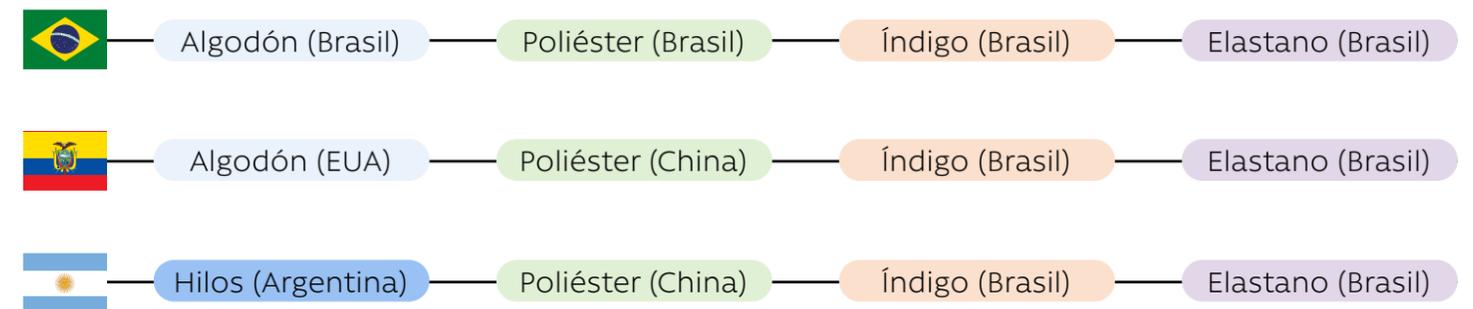
Sabemos que optar por contratar proveedores de servicios y de mano de obra local es una forma de impulsar el desarrollo de las regiones donde estamos presentes.

En Brasil, el 100% de nuestros proveedores de servicios son nacionales. Para la compra de materiales improductivos y productivos, excepto algodón, contamos con un 96% de proveedores nacionales y un 4% de proveedores importados. En Argentina la proporción llega al 81%, con cinco proveedores ubicados en ese país, mientras que en Ecuador el porcentaje es del 16%.

En relación al algodón, nuestra principal materia prima, priorizamos proveedores que forman parte del programa Algodón Brasileño Responsable (ABR), que unifica el protocolo de sostenibilidad en la producción de algodón en Brasil, y los estándares de *Better Cotton Initiative* (BCI). Cabe mencionar, también, que estamos

conectados con socios que cuentan con el sello de responsabilidad ambiental *Canopy*, cuyo objetivo es proteger los bosques de la extracción irregular de celulosa. El algodón utilizado en nuestras operaciones en Ecuador proviene de Estados Unidos, de instituciones que tienen alianza con *Better Cotton*.

## Principales materias primas utilizadas:



La mayoría de los contratos con proveedores, ya sean significativos o no, tienen una cláusula de protección de los derechos humanos.

También contamos con el Foro de Químicos, un equipo de trabajo interno que aborda asuntos

técnicos y comerciales de productos químicos, demostrando la gobernanza de nuestra empresa en materia de químicos, integrando nuestros compromisos externos y cuestiones de abastecimiento.

## Mirando hacia el futuro

Creemos firmemente en un escenario positivo para 2024, especialmente en el mercado brasileño, y seguiremos invirtiendo en tecnología, nuevas soluciones en *jeanswear*, en la creación de novedades que sorprendan a nuestros clientes y consumidores finales, y que generen impactos positivos en el segmento de la moda.

Mantendremos nuestras inversiones en sostenibilidad, mejora operativa e innovación. Será el año en el que pongamos en marcha dos grandes proyectos que comenzaron en 2023: la hilandería de San Juan, Argentina, y VSA Tratamiento, en Horizonte - CE.

En el ámbito de productos, seguiremos enfocando nuestros esfuerzos en ampliar la línea elaborada con algodón proveniente de cultivo con prácticas regenerativas en todos los mercados en los que operamos, alcanzando los 2 millones de metros anuales al 2025. Además, persistiremos en la construcción de asociaciones nacionales e internacionales - con empresas, marcas y creadores- alineadas con nuestras prácticas de sostenibilidad, y ampliaremos nuestra presencia en el mercado europeo.

En el transcurso de este y los próximos años, aumentaremos el lanzamiento de tejidos *Less Water* en la línea *Denim*, utilizando la nueva máquina de acabado por espuma sin generar efluentes. También iniciaremos la producción de *Denim Colour* con teñido reactivo sin sal y sin agua, utilizando el nuevo proceso patentado por nuestra empresa y reduciendo aún más el consumo de agua y químicos, tanto con técnicas que ya utilizamos como con otras nuevas.

Con relación a los desafíos operativos, seguiremos la ruta de la mejora continua y del incentivo interno a la innovación con la ampliación del programa Círculo de Kaizen para áreas administrativas y otros procesos productivos con baja adhesión. Además, V.Comp se realizará en unidades fabriles de Ecuador y Argentina.

Continuaremos invirtiendo en la salud y seguridad de las personas a través de la expansión de PraSer.



También pretendemos aumentar el *market share*, aumentar las inversiones de mantenimiento y mantener el capital de trabajo y el apalancamiento bajo control. Por último, reafirmamos nuestro compromiso de seguir liderando la industria textil hacia un futuro más sostenible, fomentando transformaciones positivas a escala global.

# Desempeño financiero

GRI 201-1

El año 2023 estuvo marcado por nuevos desafíos tanto en el escenario nacional como desde una perspectiva global. Las crisis políticas, las guerras y la alta tasa de interés durante el año afectaron significativamente al mercado textil.

Con ingresos netos de R\$ 2,5 mil millones, 14% menos que en 2022, principalmente

por la devaluación del tipo de cambio en Argentina, de volúmenes menores en mercados como los Países Andinos y Europa y precios menores con la caída del valor del algodón y de otras materias primas, las ventas en Brasil representaron el 65%, y el resto en mercados como Argentina, Ecuador, Colombia, Perú, Europa. El EBITDA fue de R\$ 357 millones y el beneficio neto fue de R\$ 5 millones.

**Aunque hemos enfrentado desafíos operativos, promovimos una gestión más eficiente del capital de trabajo, manteniendo los niveles de stocks en niveles saludables. Como resultado, la deuda de 2023 se mantuvo estable por 3º año consecutivo.**

Valor económico directo generado: Ingresos Operativos Netos

R\$ 2.489.383.652,56

Valor económico distribuido (costos operativos, salarios y beneficios de los empleados, pagos a proveedores de capital, pagos al gobierno e inversiones en la comunidad)

R\$ -1.913.099.745,70

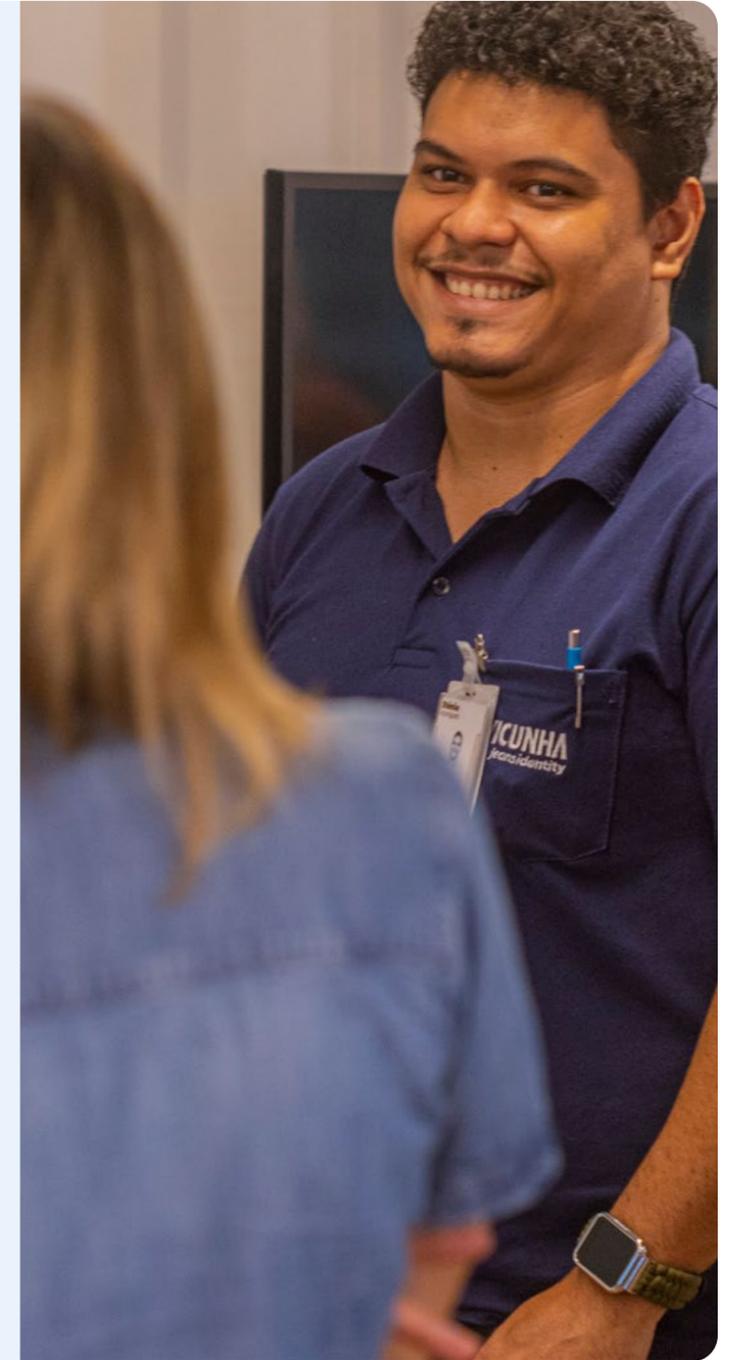
Valor económico retenido: Ingreso neto del ejercicio

R\$ 5.032.688,19

Nuestros resultados se calculan mensualmente y se auditan trimestralmente.

# Nuestra gente

Concentramos nuestros esfuerzos en garantizar que los empleados tengan un ambiente laboral que valore la salud y la seguridad de todos, con autonomía y respeto a los derechos individuales.



# Perfil

GRI 2-7 y 2-8

Actualmente, empleamos a más de 6.000 personas, la mayoría de tiempo completo, en nuestras unidades operativas, administrativas y comerciales. Del total, 1.043 son mujeres y 5.709

son hombres. Contamos con 106 pasantes y 818 profesionales subcontratados trabajando en nuestras instalaciones.

Empleamos a más de  
**6 mil**  
personas

## Total de empleados

GRI 2-7

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombre	4.428	4.619	4.558	497	537	577	667	687	576	5.592	5.843	5.709
Mujer	896	918	907	35	46	46	81	90	88	1.012	1.054	1.043
<b>TOTAL</b>	<b>5.324</b>	<b>5.537</b>	<b>5.465</b>	<b>532</b>	<b>583</b>	<b>623</b>	<b>748</b>	<b>777</b>	<b>664</b>	<b>6.604</b>	<b>6.897</b>	<b>6.752</b>

## Empleados permanentes

GRI 2-7

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombre	4.313	4.488	4.421	497	537	577	444	408	410	5.254	5.433	5.406
Mujer	799	818	813	35	46	46	64	60	65	898	924	926
<b>TOTAL</b>	<b>5.112</b>	<b>5.306</b>	<b>5.234</b>	<b>532</b>	<b>583</b>	<b>623</b>	<b>508</b>	<b>468</b>	<b>475</b>	<b>6.152</b>	<b>6.357</b>	<b>6.332</b>

### Empleados temporales

GRI 2-7

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombre	115	131	137	0	0	0	223	279	166	338	410	303
Mujer	97	100	94	0	0	0	17	30	23	114	130	117
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>	<b>231</b>	<b>231</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>309</b>	<b>189</b>	<b>452</b>	<b>540</b>	<b>420</b>

### Empleados de tiempo completo

GRI 2-7

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombre	4.242	4.437	4.372	497	537	577	444	408	410	5.183	5.382	5.357
Mujer	792	814	810	35	46	46	64	60	65	891	920	923
<b>TOTAL</b>	<b>5.034</b>	<b>5.251</b>	<b>5.182</b>	<b>532</b>	<b>583</b>	<b>623</b>	<b>508</b>	<b>468</b>	<b>475</b>	<b>6.074</b>	<b>6.302</b>	<b>6.280</b>

### Empleados a tiempo parcial

GRI 2-7

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombre	71	51	49	0	0	0	0	0	0	71	51	49
Mujer	7	4	4	0	0	0	0	0	0	7	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>53</b>

## Carrera y desarrollo

### **Evolución de la Cultura Organizacional #evolucionarjuntos**

El principal destaque es el establecimiento de una metodología de cultura y gobernanza, así como la participación y comprensión de los actores en las acciones sobre cultura organizacional.

A través de ellos establecemos un diálogo abierto, que construye puentes entre personas y territorios, posibilitando el desarrollo de nuestras tareas. Un ambiente que respeta y valora a las personas, a la diversidad y la pluralidad de ideas, y así el diálogo abierto crea mejores condiciones para desarrollar talentos y entregar resultados consistentes.

En 2023, definimos la definición de direccionadores de cultural con base en el resultado de la encuesta Pulso de Cultura. Luego de definir los direccionadores, revisamos las acciones definidas para el desarrollo de la cultura y alineamos la implementación de 118 acciones del Plan de Desarrollo de la Cultura

Organizacional (PDCO), las cuales fueron monitoreadas a través de los Comités de Cultura. En total, durante 2023 realizamos 20 reuniones del Comité, que tienen como objetivo la gestión de las acciones previstas en el PDCO.

### **Programa Evolución de la Gente**

Creado en 2021, es nuestro programa de gestión de desempeño para desarrollar competencias, reforzar conductas que generen resultados, fortalecer y aplicar los principios de la cultura Vicunha.

En 2023, iniciamos el Ciclo 2 de Evolución de la Gente, que incluye cinco etapas (tres de evaluación y dos de desarrollo). Actualmente, tenemos el 87% de las evaluaciones realizadas (4.565 evaluaciones de las 5.265 previstas), con un 63% de estas ya validadas por los comités de calibración (72 de los 114 comités previstos). La próxima etapa será iniciar las acciones de desarrollo basadas en los feedbacks de las evaluaciones.



La finalización del ciclo se producirá en 2024. En línea con el Programa Evolución de la Gente, se destacan las cinco competencias requeridas por todos los empleados, independientemente del nivel jerárquico, que son evaluadas de forma individual y periódica. Ellas son: **compromiso con el cliente; búsqueda de aprendizaje; ejecución efectiva; trabajo colaborativo y compromiso con el resultado.**

Cada empleado completa una autoevaluación y es evaluado por su líder inmediato. Ambos consideran las competencias transversales, es decir, comunes a todos los puestos, y competencias específicas, según la familia del puesto. En total, se evalúan siete habilidades.

### Semana de la Gente

Es el evento que marca el lanzamiento de un nuevo ciclo de Evolución de la Gente. En 2023, realizamos conferencias y talleres con temas relacionados con el **Modo Vicunha de Liderar, Protagonismo en la Carrera, Líder Mentor, Preconocimiento y Cultura de Feedback.**

En total, tuvimos 569 participaciones.

**En reconocimiento a su desempeño,**

**550**

**empleados fueron promovidos en 2023**

Porcentaje de empleados que recibieron evaluación regular de desempeño y de desarrollo de carrera

GRI 404-3

	Brasil		Argentina		Ecuador	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gestión	0,08%	0,23%	0,00%	0,02%	0,49%	6,80%
Mando Intermedio	0,93%	4,20%	0,13%	0,30%	5,34%	12,62%
Especialista	2,60%	3,10%	0,28%	0,16%	7,77%	36,41%
Técnico	0,33%	2,95%	N/A	N/A	N/A	N/A
Operativo	9,14%	66,91%	N/A	N/A	3,40%	22,82%
Comercial	0,02%	0,06%	N/A	N/A	2,91%	1,46%

Estamos comprometidos a crear un ambiente saludable para nuestros empleados, promoviendo el crecimiento de habilidades y el avance profesional. Además, fomentamos la participación activa en el intercambio de ideas y conocimientos, garantizando a todos el derecho a la libertad de expresión, tal y como lo establece nuestro Código de Ética y de Conducta.

Cada año ofrecemos decenas de cursos de capacitaciones a todos los empleados, independientemente de la categoría funcional.

Horas medias de capacitación realizada por los empleados

GRI 404-1

	Brasil			Argentina			Ecuador			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Hombre	37	31,41	27,7	6,63	4,02	5	1	7,57	22,12	44,6	43	54,82
Mujer	57	41,49	37,81	8	10,5	12	3,73	16,28	15,64	68,7	68,27	65,45

En 2023 se realizaron 683 capacitaciones, totalizando 4.534 clases y representando 85.644 horas.

De este total, destacamos la **Capacitación en el Nuevo Código de Ética y de Conducta** para todas las unidades; capacitar a los líderes sobre la **Prevención y Lucha Contra el Acoso**; formación de **Líderes en Protagonismo en Seguridad y Gestión de Consecuencias**; círculos de aprendizaje para reforzar aún más el principio de "gente y diálogo abierto".

Capacitar a los empleados sobre políticas o procedimientos de derechos humanos

	Brasil	Argentina	Ecuador
	2023	2023	2023
Horas dedicadas	5.325	490	422
Porcentaje de empleados capacitados	87,67%	78,65%	68,39%



Programas implementados para mejorar las competencias de los empleados

GRI 404-2

País	Unidad	Programas de Mejora realizados en 2023
Brasil	Maracanaú - CE	Técnico Textil Ruta de Aprendizaje de Instructores de Pasantía Voluntaria Educación de Jóvenes y Adultos Desarrollo Comportamental
	Pacajus - CE	Técnico Textil Ruta de Aprendizaje de Instructores de Pasantía Voluntaria Desarrollo Comportamental IEL
	Natal - RN	Técnico Textil Ruta de Aprendizaje de los Instructores Educación de Jóvenes y Adultos Desarrollo Comportamental IEL
	Pinheiros - SP	V.Academy - <i>Jeanswear</i> PRODEFIN - Programa de Desarrollo Financiero Vicunha
Argentina	San Juan	Técnico en Ennoblecimiento Textil Teñido para Principiantes Excel nivel básico, intermedio y avanzado Curso de Formación de Instructores Capacitaciones de Brigadas Curso de idiomas: portugués e inglés
Ecuador	Quito	Curso de idiomas - portugués Capacitación del Equipo de Emergencia Capacitación de procedimientos

**Ruta de Aprendizaje de Instructores:**

Reanudamos el desarrollo dirigido al público de instructores de capacitación, con la participación de 40 instructores, distribuidos en las unidades fabriles de Ceará y Rio Grande do Norte. Se trabajaron competencias relacionadas a la actuación del instructor, roles y responsabilidades, procesos, gestión rutinaria, TPM, análisis y control de datos, entre otras.

**Curso de Excel - Básico e Intermedio:**

Iniciativa que cuenta con la participación de los multiplicadores internos de la empresa. Se capacitaron a 172 colaboradores, 95% de satisfacción con la oportunidad de aprendizaje.

**Jeanswear Capacitación | V.Academy:**

Concepto utilizado en el despliegue de la estrategia de Vicunha de "ser una empresa comercial que también produce" en acciones de desarrollo enfocadas al equipo Comercial. El objetivo es nivelar el conocimiento para promover la venta de nuestros productos y servicios, generando eficacia para ofrecer soluciones Vicunha al cliente.

El proyecto cuenta con la participación de 20 profesionales de la organización que actúan como instructores y cuidan el contenido. En 2023, se realizaron 12 clases que incluyeron 112 personas al finalizar la capacitación.

En 2023, se invirtieron más de 1,7 millones de reales en la capacitación de los empleados Vicunha.

**La forma Vicunha de liderar**

Liderar con el ejemplo, hacer lo correcto y cumplir todos y cada uno de los acuerdos de manera respetuosa nos permite mitigar riesgos y construir relaciones sostenibles.

En 2023, o **Forma Vicunha de Liderar**, nuestro programa de desarrollo de líderes, capacitó a 165 personas. También en 2023 capacitamos a 28 líderes sobre el protagonismo en seguridad y desde el inicio de la capacitación ya han sido capacitados 261 líderes.

En 2023, se  
invertieron más de  
**1,7**  
millones de reales  
en la capacitación de  
empleados Vicunha





### **Consultoría Interna de RR. HH**

El objetivo del área de Consultoría Interna de RR. HH. es trabajar en alianza con los líderes de Vicunha, apoyando al líder en la gestión de personas, garantizando que las acciones de recursos humanos sean guiadas por la planificación estratégica, contribuyendo a mejores resultados para el negocio.

Este profesional tiene una visión amplia de los procesos de organización y gestión de personas, lo que lo hace capaz de identificar las necesidades del negocio, desdoblando en acciones de RR. HH. las estrategias, objetivos y metas del área del cliente. Nuestras unidades en Brasil cuentan con un equipo de 9 consultores distribuidos en cuatro unidades de la empresa (Ceará, Rio Grande do Norte y São Paulo).



***Nuestras unidades en Brasil cuentan con un equipo de 9 consultores distribuidos en cuatro unidades de la empresa.***

### **Control de Datos e Indicadores RR. HH.**

En 2023 creamos el área de Control de Datos e Indicadores de RR. HH., con el objetivo de gestionar y analizar estratégicamente los datos de nuestros subsistemas y respaldar la toma de decisiones. Con enfoque en nuestros Principios de Innovación y Excelencia, Enfoque del Cliente, Autonomía y Conocimiento y Gente y Diálogo Abierto, la inteligencia de datos de RR. HH. está alineada con el contexto global de valoración de indicadores dentro de las organizaciones.

La disponibilidad de indicadores de RR. HH. a través del Portal BI permite a los líderes monitorear el progreso de sus áreas, como ausentismo, rotación, entre otros. Los indicadores disponibles en el Portal también apoyan la consultoría interna en sus rutinas.

En 2023, creamos también el Área de Datos. En ella, la innovación es constante y exploramos nuevas tecnologías y metodologías para mejorar el análisis y la transformación digital.

Esta área refleja nuestro compromiso de utilizar datos para impulsar la excelencia operativa y estratégica. Además, promovemos una cultura de colaboración y aprendizaje continuo, capacitando a nuestro equipo a enfrentar desafíos complejos y crear soluciones que satisfagan las necesidades del negocio.

# Reclutamiento y selección

GRI 401-1; Pacto Global - Principios 1 y 5

Nuestras políticas internas están alineadas con la defensa de los derechos humanos, promoviendo una cultura de respeto, inclusión y responsabilidad.

El área de reclutamiento y selección está comprometida a brindar oportunidades laborales sin importar raza, género, idioma, religión, opinión política o de otra naturaleza.

Tenemos en cuenta el alineamiento con nuestra cultura organizacional, y a través de la evaluación de competencias técnicas y de comportamiento, buscamos contratar personas con un perfil alineado con la formación y conocimientos necesarios.

La definición del perfil adecuado para cada puesto se basa en las descripciones de puesto y evaluación de comportamiento a través de la

Se contrataron  
más de  
**800**  
personas, totalizando  
todas nuestras  
unidades alrededor  
del mundo en 2023

metodología DISC, entrevistas y aplicación de pruebas. En 2023, revitalizamos los formularios de seguimiento en período de experiencia con base en nuestros principios; creamos una sistemática interna para monitorear este indicador de selección.

En 2023, hubo un mayor volumen de contrataciones de personas menores de 30 años en Brasil y Ecuador, mientras que en Argentina personas entre 30 y 50 años fueron mayoría. En todos los países, la mayoría de los nuevos contratados fueron hombres.

## Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados

GRI 401-1

2023	Argentina		Ecuador		Brasil	
	Contrataciones	Tasa	Contrataciones	Tasa	Contrataciones	Tasa
Hombres	98	17,92%	71	12,33%	493	10,82%
Mujeres	15	30%	20	22,73%	189	20,84%
Menos de 30 años	34	26,36%	64	33,87%	500	33,31%
De 30 a 50 años	75	18,03%	27	7,34%	169	5,13%
Más de 50 años	4	7,69%	0	0,00%	13	1,95%
Total de nuevas contrataciones	113	18,93%	91	13,70%	682	12,84%



## Para retener a los empleados, contamos con programas de desarrollo enfocados a diferentes niveles.

Durante el período, contabilizamos el ingreso de 886 empleados. De este total, 13 personas con discapacidad, 14 extranjeros, 267 nuevos aprendices y 12 pasantes.

Como forma de combatir el trabajo infantil, incluso en la contratación de aprendices - que se realiza a través de cooperaciones educativas de conformidad con la Ley no. 10.097/2000 - tenemos una edad mínima de 18 años como requisito de ingreso. Además, nuestro Código de Ética y de Conducta prohíbe las relaciones con prestadores de servicios o proveedores que tengan una relación laboral con niños.

Contamos con certificaciones que demuestran no tolerar ninguna forma de trabajo forzoso, contrato directo o infantil.

Para retener a los empleados, contamos con programas de desarrollo enfocados a diferentes niveles, alianzas con instituciones educativas, capacitación de líderes como formadores y desarrolladores de personas, agenda con líderes sobre la importancia del seguimiento de los profesionales durante su período de prueba, revisión del Programa de Pasantías y mapeo del perfil del instructores de capacitación.

## Rotación

La tasa de rotación de Vicunha fue del 16,7%, superior a la del año anterior, además de presentar porcentaje similar en Argentina, Brasil y Ecuador. En Argentina, la tasa de admisión fue mayor que la tasa de despido.

### Número total y tasa de rotación de empleados

GRI 401-1

2023	Argentina		Ecuador		Brasil	
	Rotación	Tasa	Rotación	Tasa	Rotación	Tasa
Hombres	61	11,15%	120	20,94%	706	15,49%
Mujeres	12	24%	26	29,89%	205	20,60%
Menos de 30 años	20	15,50%	94	56,97%	526	35,04%
De 30 a 50 años	49	11,78%	42	11,41%	324	9,83%
Más de 50 años	4	7,69%	10	7,87%	61	9,15%
Número total de rotación	73	12,29%	146	22,12%	911	16,67%

## Remuneración y beneficios

Proporción entre el salario base y la remuneración que reciben las mujeres y los que reciben los hombres

GRI 405-2

	Brasil			Argentina			Ecuador		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Director	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	N/A	0,00%	0,00%	0,00%
Gerente	102,01%	103,48%	105,56%	0,00%	98,00%	N/A	0,00%	0,00%	0,00%
Coordinador/ Especialista	100,93%	100,27%	99,07%	112,00%	91,00%	90,00%	97,34%	125,96%	128,09%
Analista	91,35%	86,69%	87,40%	121,00%	107,00%	100,00%	100,99%	107,09%	95,98%
Técnico	87,02%	87,66%	90,39%	69,00%	100,00%	100,00%	98,80%	99,44%	97,61%
Administrativo	70,23%	62,21%	65,08%	0,00%	100,00%	100,00%	93,58%	82,12%	89,54%
Operativo	93,56%	93,41%	92,83%	101,00%	100,00%	100,00%	104,81%	106,81%	103,40%

## Licencia por maternidad/paternidad

GRI 401-3

		<b>Brasil</b>	<b>Argentina</b>	<b>Ecuador</b>
Número total de empleados con derecho a disfrutar de la licencia por maternidad/paternidad.	Mujeres	907	48	88
	Hombres	4.558	576	576
Número total de empleados que disfrutaron de la licencia por maternidad/paternidad.	Mujeres	18	1	1
	Hombres	146	17	4
Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizada la licencia por maternidad/paternidad.	Mujeres	18	1	1
	Hombres	146	17	4
Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizada la licencia por maternidad/paternidad y continuaron empleados 12 meses después de su reincorporación al trabajo.	Mujeres	14	1	1
	Hombres	130	17	4
Tasas de reincorporación laboral de los empleados que disfrutaron de la licencia por maternidad/paternidad.	Mujeres	100%	100%	100%
	Hombres	94%	100%	57%
Tasas de retención de empleados que disfrutaron de la licencia por maternidad/paternidad.	Mujeres	100%	100%	100%
	Hombres	94%	100%	57%

La tasa de retención de empleados que disfrutaron de la licencia por maternidad/paternidad está compuesta por personas que completaron al menos 12 meses de estadía en la empresa, dentro del período del informe, luego de regresar de la licencia por maternidad/paternidad, es decir, la reincorporación de estas personas fue en un período anterior, pero el 1° año de retención ocurrió dentro del período del informe.

### Sistema de remuneración

El sistema de remuneración de nuestros empleados se basa en dos referencias: un salario fijo y una parte variable ligada a metas específicas. La parte fija es constantemente monitoreada y comparada al referencial de mercado, con el fin de mantener la paridad con las buenas prácticas adoptadas por otras empresas.

Existen dos programas de remuneración variable: uno de ellos es el Programa de Remuneración Variable (PRV), que está dirigido a Directores, Gerentes Generales, Gerentes, Especialistas II y I, Coordinadores y Jefes de todas las unidades de Vicunha en el mundo. La otra es el Programa de Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), dirigido a todos los empleados en Brasil, excepto a los elegibles al PRV.

La parte variable de la remuneración está asociada al logro de las metas, medidas

mediante estándares definidos, que ayudan a estimular la consecución de resultados individuales y de los equipos. La Compañía utiliza dos métodos de evaluación y ambos están alineados con un cumplimiento del 80% del plan presupuestario de EBITDA previsto para el año 2023. Al llegar a este porcentaje, se inicia el cálculo de las metas que componen los programas (PTU y PRV), a saber:

- Financieras - Ingresos Netos, Margen EBITDA y Generación Operativa de Caja: tienen un peso específico según el nivel del puesto;
- Determinación de metas individuales/sectoriales: varían entre 2 y 5 metas.

Estos dos segmentos se combinan para alcanzar metas salariales, que varían según el nivel del puesto. Con la ejecución del Programa de Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) en 2023, nuestros empleados recibieron en promedio el 61% del salario.

### Beneficios Pacto Global - Principio 1

En cuanto a las obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación, Vicunha no tiene un plan previsional privado en Brasil o Argentina. Sin embargo, para Ecuador, además del transporte, alimentación, atención odontológica y asistencia de guardería, la empresa proporciona el valor estimado de la jubilación patronal, que se aplica a los empleados con más de 25 años en la empresa, que en 2023 fue de 6.122.409 dólares. El desembolso se realiza a la salida del empleado y está totalmente cubierto por esta provisión. [GRI 201-3](#)

### Beneficios que son estándar para los empleados de tiempo completo de la organización pero que no se ofrecen a los empleados temporales o de tiempo parcial

[GRI 401-2](#)

Argentina	Ecuador	Brasil
— Plan de salud	— Asignación por tiempo de servicios	— Seguro de vida
— Licencia por maternidad/paternidad	— Bono canastas básicas	— Plan de salud
— Beca de estudios: asistencia para la finalización de estudios universitarios de pregrado y/o posgrado.	— Bono por jubilación voluntaria	— Licencia por maternidad/paternidad
	— Asignación por natalidad	
	— Asignación para jubilación	
	— Asignación de fallecimiento	
	— Asignación para hijos con discapacidad	
	— Asignación por nacimiento	
	— Seguro de atención médica	
	— Seguro de vida	
	— Atención odontológica	

### Relaciones laborales

GRI 2-30; Pacto Global - Principio 3

En Brasil, el 100% de los empleados de las unidades de Natal - RN y São Paulo - SP están cubiertos por convenio colectivo. En Pacajus - CE, el porcentaje es del 76% en el Sindicato Força y del 24% en el Sindicato Mestre. En Maracanaú - CE es del 72% en el Sindicato Força y del 28% en el Sindicato Mestre, mientras que en Guarulhos se contabilizan menos del 60% de los empleados.

En Brasil, el  
**▶ 100%**  
de los empleados de las  
unidades de Natal - RN y São  
Paulo - SP están cubiertos  
por convenios colectivos

En Argentina el número alcanza el 85%, y el resto está cubierto por contratos de trabajo regidos por la legislación local. En Ecuador, dos asociaciones cuentan con reconocimiento gremial. Así, el 51,17% de los empleados están afiliados al Comité de Empresa y el 35,35% a la Asociación de Empleados. Salvo los contratos temporales, todos los empleados reciben los mismos beneficios.

Cumplimos estrictamente todo el calendario de reuniones programadas durante el período de negociaciones colectivas con el sindicato laboral. Además, mantenemos una comunicación alineada con los líderes sobre el avance de la negociación hasta el cierre, para que puedan transmitir las informaciones a los empleados de sus equipos.



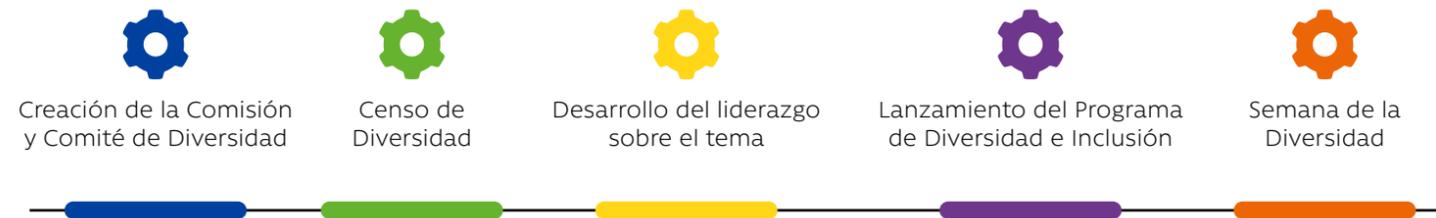
# Diversidad

El respeto a las diferencias es un valor fundamental dentro de Vicunha, garantizado por nuestro Código de Ética y de Conducta.

Pacto Global - Principios 1 y 6

Promovemos un ambiente de trabajo que valora la diversidad, fomenta el diálogo abierto y reconoce el potencial de cada individuo, promoviendo la igualdad de oportunidades. Estas directrices refuerzan nuestro compromiso con la integridad y la construcción de relaciones duraderas.

En octubre, Vicunha creó un grupo de trabajo para diseñar el **Programa de Diversidad e Inclusión**, con una propuesta centrada en la diversidad de género. En 2024 someteremos el Programa a la aprobación de nuestro Comité de Dirección, para su lanzamiento por etapas:



Estamos llevando este tema más allá del grupo de trabajo, reflejado en alianzas con instituciones que acogen a extranjeros en Brasil y en la contratación para la unidad de Maracanaú, además del análisis multidisciplinario del perfil de los profesionales con discapacidad (médicos del trabajo, ergonomistas y trabajador social) para apoyar al líder en el acompañamiento del profesional. Para 2024, además del Programa de Diversidad e Inclusión y las acciones ya planificadas, queremos iniciar una capacitación en Lengua Brasileña de Señas (Libras) para empleados, un curso de portugués para migrantes y ampliar la contratación de extranjeros.



*Queremos que el ambiente de trabajo de Vicunha sea plenamente respetuoso con la diversidad, con armonía y no discriminación.*

## Diversidad - órgano de gobernanza

GRI 405-1

	Brasil						Argentina						Ecuador					
	2021		2022		2023		2021		2022		2023		2021		2022		2023	
Hombres	9	81,82%	9	81,82%	10	83,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
Mujeres	2	18,18%	2	18,18%	2	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Menos de 30 años	0	36,36%	0	27,27%	0	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
De 30 a 50 años	4	63,64%	3	72,73%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Más de 50 años	7	0,00%	8	0,00%	9	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
PCD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

## Diversidad - empleados

GRI 405-1

Género		Hombres	Mujeres	Total
Directores	Número	8	0	8
Directores	Porcentaje	100%	0,00%	100%
Gerentes	Número	21	10	31
Gerentes	Porcentaje	68%	32%	100%
Coordinador/Especialista	Número	98	42	140
Coordinador/Especialista	Porcentaje	70%	30%	100%
Analista	Número	182	142	324
Analista	Porcentaje	56%	44%	100%
Administrativo	Número	407	134	541
Administrativo	Porcentaje	75%	25%	100%
Técnico	Número	294	25	319
Técnico	Porcentaje	92%	8%	100%
Operativo	Número	4.568	590	5.158
Operativo	Porcentaje	89%	11%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>5.578</b>	<b>943</b>	<b>6.521</b>
<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>

Rango Etario		Menos de 30 años	De 30 a 50 años	Más de 50 años	Total
Directores	Número	0	3	5	8
Directores	Porcentaje	0,00%	38%	63%	100%
Gerentes	Número	0	17	14	31
Gerentes	Porcentaje	0,00%	55%	45%	100%
Coordinador/Especialista	Número	3	100	37	140
Coordinador/Especialista	Porcentaje	2%	71%	26%	100%
Analista	Número	63	206	55	324
Analista	Porcentaje	19%	64%	17%	100%
Administrativo	Número	138	337	66	541
Administrativo	Porcentaje	26%	62%	12%	100%
Técnico	Número	51	246	22	319
Técnico	Porcentaje	16%	77%	7%	100%
Operativo	Número	1.286	3.204	668	5.158
Operativo	Porcentaje	25%	62%	13%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>1.541</b>	<b>4.113</b>	<b>867</b>	<b>6.521</b>
<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>24%</b>	<b>63%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>

(\*) Los datos anteriores no incluyen 231 aprendices de Brasil.

# Salud y Seguridad

GRI 403-1, 403-7

Salud y Seguridad fueron nuestras prioridades en 2023. Invertimos R\$ 16 millones en las iniciativas del área, con énfasis en la evolución del **Programa PraSer Vicunha**, nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad. Creado en 2019 y aplicado inicialmente en todas las unidades de Brasil, el programa viene creciendo cada año, con la implementación de prácticas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA) y de la filosofía de las Nuevas Visiones de Seguridad.

En 2023, el Programa PraSer incorporó la Responsabilidad Social, para públicos internos y externos, y evolucionó enfocándose en los pilares Factores Humanos y Organizacionales, Gobernanza de Riesgos Corporativos, Cumplimiento en Salud y Seguridad en el Trabajo, Gestión Ocupacional, Gestión Asistencial y Promoción de la Salud.

Aún en este año, PraSer comenzó en Argentina y Ecuador, atendiendo a todos los trabajadores. El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad está acorde con los reglamentos oficiales de cada país, abarcando a todos los trabajadores, clientes, proveedores, contratistas y visitantes.

## PraSer Vicunha

En el pilar de Factores Humanos y Organizacionales, se inició una jornada enfocada en el aprendizaje en SSMA, con las siguientes prácticas: i) la implementación de Equipos de Aprendizaje; ii) la formación y difusión del protagonismo en seguridad; iii) el lanzamiento de la capacitación en Factores Humanos en la industria textil; y iv) acciones de ergonomía.

También evolucionamos en nuestra matriz de riesgos en SSMA con enfoque en personas y negocio, actividad relacionada con la Gobernanza de Riesgos Corporativos.

La Gestión Asistencial aportó mayor madurez a nuestros procesos, iniciando un trabajo analítico de la siniestralidad de los planes de salud de la Compañía, además de una atención más humanizada en nuestros ambulatorios.

El lanzamiento de **PraSer Saúde**, que atiende al pilar Promoción de la Salud, fue uno de los aspectos más destacados del año, englobando varias iniciativas enfocadas a la salud y el bienestar de las personas.



Fotos: Sandro Valentim

En 2023 llevamos a cabo el primer ciclo de seguimiento de los empleados por parte de un equipo multiprofesional. En las unidades de Brasil fueron 130 participantes que pudieron realizar consultas médicas y nutricionales, evaluación con educador físico, asesoría deportiva y actividades externas en grupo. También tuvieron acceso al Plan *Starter Gympass*, para el uso de gimnasios y a las rondas de debate. Cerramos el primer ciclo con una carrera interna de nuestros empleados dentro de las unidades fabriles en Brasil, con 460 participantes.



Fotos: Sandro Valentim

En 2023 también se lanzó **PraSer Humano**. El programa incluye atención psicológica, grupos terapéuticos, cuidado activo social y emocional. En Brasil se realizaron 887 atenciones iniciales a lo largo del año.

### Programa **Gestar Bien**

El Programa Gestar Bien ofrece soporte y seguimiento a mujeres embarazadas. Incluye seguimiento médico durante el embarazo, visitas domiciliarias, cartilla didáctica, encuentros entre madres para compartir experiencias, acogimiento después del permiso por maternidad y orientaciones sobre derechos sociales y laborales para mujeres embarazadas y madres empleadas, así como para esposas de empleados. Para las personas de las unidades de Vicunha Nordeste, brindamos visita domiciliaria a las madres y visita conjunta a la maternidad para aclarar cuestiones relacionadas con el parto. En el primer semestre de 2023 se realizó seguimiento a 28 gestantes.

### Principales iniciativas de SSMA en 2023:

-  **Ampliación del programa PraSer** en Brasil y en las unidades de Argentina y Ecuador;
-  Implantación de los **Equipos de Aprendizaje en SSMA**;
-  Realización de la **primera Carrera Vicunha**, en diciembre, en las Unidades I, II y III;
-  Campañas de **promoción de la salud**;
-  **Asistencia psicológica** con el programa PraSer Humano;
-  **Exención de coparticipación de exámenes preventivos** en octubre y noviembre para empleados.



*En el primer semestre de 2023 se realizó seguimiento a 28 gestantes.*

# Gestión de Riesgos

GRI 403-2, 403-10

En Vicunha tenemos la gestión de riesgos como un proceso permanente, establecido, dirigido y monitoreado por la alta dirección. Los riesgos y peligros en los ambientes laborales son identificados y evaluados a través del Programa de Gestión de Riesgos (PGR), con la aplicación de la matriz de riesgos, de manera cualitativa y cuantitativa. Con este análisis, es posible señalar qué riesgos existen en cada actividad o área, de modo que se pueda aplicar de manera eficaz la jerarquía de controles necesarios, así como minimizar el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo.

Los resultados son evaluados continuamente, facilitando la identificación de puntos vulnerables para implementar mejoras, con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores.

Adicionalmente, existe la posibilidad de registrar desviaciones de seguridad por cualquier empleado, los cuales son jerarquizados por potencial y analizados con el fin de reducir el riesgo para los trabajadores. Todos los incidentes de seguridad son reportados y analizados por los gestores, que desarrollan planes de acción para garantizar que esta situación no se repita.

Los empleados reciben capacitación sobre **Registro de Desviaciones de Seguridad y Análisis Preliminar de Riesgos (APR)**. También se realizan acciones como **"Búsqueda de Desviaciones"** y **"Hora Segura"**, en las que liderazgo y empleados dedican tiempo de rutina para identificar peligros y situaciones peligrosas en su área de trabajo.

Las informaciones sobre ocurrencias se gestionan a través de un sistema interno. Cuando hay algún incidente laboral, se realizan reuniones entre los gestores y el área de SSMA para analizar las causas y clasificar los riesgos. Este análisis se aplica en campo con observación del proceso, actividad, entorno, con una simulación de lo sucedido, para que las informaciones sean recolectadas e insertadas en el sistema. Al final se elabora un plan de acción con el fin de reducir la recurrencia de incidentes de seguridad.

En nuestra planta en San Juan, Argentina, se llevan a cabo evaluaciones de riesgos basadas en ISO 45001 para cada trabajo nuevo y existente. Comienza con la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de acciones, y se actualiza cada vez que se realiza una modificación en la

posición, ocurre un evento no deseado o se detecta una desviación. Una vez evaluado cada riesgo, se determina la mejora o control y se inserta en un plan de acción para su seguimiento. Además, el administrador de riesgos laborales solicita un levantamiento de agentes de riesgo, el cual sirve para realizar exámenes periódicos.

Además de la identificación de peligros, Vicunha en San Juan implementó el informe de desviación PraSer, en el que cada trabajador puede informar una condición o acción insegura. Adicionalmente, el equipo responsable realiza inspecciones programadas e inspecciones diarias para analizar las condiciones y actos inseguros.

Los trabajadores de Vicunha Ecuador participan activamente de la notificación de riesgos y desviaciones de seguridad. Un Comité de Salud y Seguridad recibe todas las observaciones de sus colegas, para ser discutidas en reuniones mensuales. En 2023 también se implementó el informe de desviación del programa PraSer. Además, el equipo de SSMA informa sobre condiciones inseguras identificadas durante las rondas de inspección. También existe un Comité de Salud y Seguridad compuesto por los trabajadores y por la empresa.

## Prevención de accidentes y preservación de la salud

Todas las acciones de la empresa están orientadas a prevenir accidentes y preservar la salud, a través de la gestión de riesgos, definición de normas y procedimientos de trabajo seguro, implantación de medidas de protección individual y colectiva, además de inspecciones periódicas, capacitaciones y ponencias.

En nuestros ambientes laborales contamos con un equipo de seguridad del trabajador, socorristas capacitados, un equipo de salud ocupacional y calidad de vida preparado y un Servicio Especializado en Seguridad y Medicina del Trabajo - SESMT.

Se realizan todos los exámenes ocupacionales y evaluación periódica de riesgos para el trabajador. Se proporcionan equipos de protección personal, entrenamiento y capacitación a los empleados, así como simulaciones que preparan a la empresa ante posibles eventos adversos.

En Vicunha, tenemos las **Reglas de Oro**, que son fundamentales para nuestra seguridad.

- 1 Utilice siempre los Equipos de Protección Personal (EPI) requeridos y de acuerdo con las orientaciones y señales existentes.
- 2 Solo opere el equipo si está capacitado, habilitado y autorizado.
- 3 Bloquee todas las fuentes de energía antes de intervenir en máquinas y equipos.
- 4 Mantenga siempre una distancia segura de cargas suspendidas, dispositivos de elevación y ganchos.
- 5 No utilice su teléfono celular mientras camina o mientras realiza actividades operativas.
- 6 Mantenga las áreas limpias y organizadas.
- 7 No toque las partes móviles de las máquinas y los equipos.
- 8 Ejecute únicamente tareas en las que los riesgos estén adecuadamente evaluados y controlados.



## Servicios de salud **ocupacional**

GRI 403-3 y 403-6

En Brasil, la atención médica en Vicunha se divide en salud ocupacional y preventiva. La salud laboral está formada por profesionales del SESMT (médico, enfermero y técnico ocupacional) en régimen de turnos de 24 horas. Se realizan servicios de exámenes periódicos, de admisión, despido y de reincorporación al trabajo. En el área, se realiza la verificación de la salud del trabajador antes de realizar actividades peligrosas. En caso de incidentes, se realizan las primeras atenciones.

Paralelamente, se desarrollan acciones del **Programa de Ergonomía** para reducir las enfermedades laborales relacionadas con la postura. En salud preventiva, los médicos clínicos, en colaboración con Hapvida Plano de Saúde, atienden a los empleados también en régimen de turnos de 24 horas. Se realizan campañas de vacunación y de prevención de enfermedades estacionales.

En Argentina, contamos con un servicio de medicina ocupacional para seguimiento. Adicionalmente, una vez al año se realizan exámenes periódicos para identificar desviaciones de acuerdo con los agentes de riesgo

declarados para cada trabajador, y exámenes posocupacionales cuando ocurre el despido. En Ecuador ofrecemos atención las 24 horas por parte de médicos y paramédicos. Se realizan registros ocupacionales en el momento de admisión, seguimiento y vigilancia anual de salud y jubilación, además de la atención médico-quirúrgica primaria y de emergencia, traslado de pacientes a unidades médicas de mayor resolución cuando existe la necesidad de atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico y prevención. También realizamos inmunización, programas enfocados a prevenir el consumo de alcohol y drogas, y de enfermedades de transmisión sexual.

## **CIPA**

GRI 403-4

La participación de los trabajadores brasileños en SSMA se realiza a través de la **Comisión Interna para la Prevención de Accidentes y de Acoso (CIPA)**, formada por empleados y representantes del empleador. CIPA es responsable de observar y reportar las condiciones de riesgo en el ambiente laboral. También establece un canal de denuncia, promueve la semana de prevención de accidentes (SIPATMA) e investiga los incidentes de accidentes. Se toman diversas acciones para incentivar la participación de los trabajadores en la gestión de seguridad y salud, como campañas anuales y reuniones de SSMA, reuniones de la comisión interna, charlas sobre salud y seguridad.

En Argentina se realizan diálogos diarios de seguridad y en los canales de RR. HH. los trabajadores también participan en investigación de riesgos, proporcionando informaciones. En Ecuador, el proceso de participación y consulta a los trabajadores es realizado por el **Comité Mixto - Integración de Brigadas de Emergencia**, con capacitaciones para nuevos empleados y contratistas, conversaciones periódicas de seguridad y comunicaciones internas.



**Se realiza la verificación de la salud del trabajador antes de realizar actividades peligrosas.**

## Capacitación en salud y seguridad del trabajo

GRI 403-5

La metodología que aplicamos en Brasil para desarrollar la percepción y cualificación en salud y seguridad es una **Matriz de Cualificación**, que se está desarrollando por etapas, segmentando las necesidades específicas de cada proceso.

La capacitación que se aplica en la matriz consiste en capacitaciones genéricas y específicas en riesgos laborales, actividades o situaciones peligrosas.

La capacitación genérica abarca temas más amplios, como medidas de prevención y lucha contra incendios, primeros auxilios, ergonomía, cuidado de las manos, reglas de oro, entre otros. Están destinados a todos los trabajadores, independientemente de su área de actividad.

Por otro lado, las capacitaciones específicas están dirigidas a trabajadores que trabajan en actividades o situaciones consideradas de mayor riesgo, como operaciones con máquinas y equipos, manejo de productos químicos, trabajos en altura, espacio confinado, entre otros.

En 2023 se mantuvo las capacitaciones enfocadas en promover el comportamiento seguro, extendiéndose a los equipos de base, junto con el liderazgo, con el objetivo de desarrollar cada vez más una cultura de seguridad entre nuestros empleados. Los Equipos de Aprendizaje en SSMA se implementaron a finales de 2022 con base en la publicación: "La Práctica de *Learning Teams*". La metodología se basa en cinco principios:

- Comprender que el trabajo imaginado y el trabajo real proporcionan contexto
- Los grupos superan a los individuos en la identificación y resolución de problemas
- Los trabajadores tienen el mejor conocimiento y comprensión del problema
- Cuanto más esfuerzo se ponga en comprender el problema, mejores serán los resultados de la solución
- Grupo de identificación, resolución y reflexión de problemas impulsan el aprendizaje y la mejora

El programa ofrece a las personas la oportunidad de mostrar sus habilidades para resolver problemas y demostrar su habilidad profesional. **Actualmente contamos con 27 Equipos de Aprendizaje en SSMA distribuidos en las unidades fabriles.**

En Vicunha San Juan existe una matriz de conocimientos y habilidades que establece la formación necesaria para cada puesto según los riesgos, y cada persona que ingresa a la empresa recibe capacitación. También contamos con un plan de capacitación anual y diálogos diarios de seguridad.

La operación en Ecuador implementó la matriz de conocimientos y competencias corporativas, en la que se especificó la formación requerida por puesto de acuerdo a los riesgos. Los nuevos empleados y visitantes reciben capacitación en seguridad y los nuevos trabajadores son capacitados en los riesgos por puesto. Periódicamente se realizan conferencias en las áreas. En total, tuvimos más de 30.000 participaciones en capacitaciones sobre temas de Salud y Seguridad en 2023, lo que corresponde a alrededor de cinco capacitaciones por persona.

### Gestión SST

GRI 403-8

La gestión de la Salud y Seguridad del Trabajador se realiza a través de un sistema, en el que se monitorea y gestiona todas las informaciones de salud y seguridad, teniendo en cuenta los riesgos y las actividades que se desarrollan en cada entorno de trabajo. El sistema cruza

informaciones sobre el ambiente de trabajo, los riesgos expuestos, los equipos de protección adecuados y los exámenes médicos necesarios para evaluar la salud del empleado.

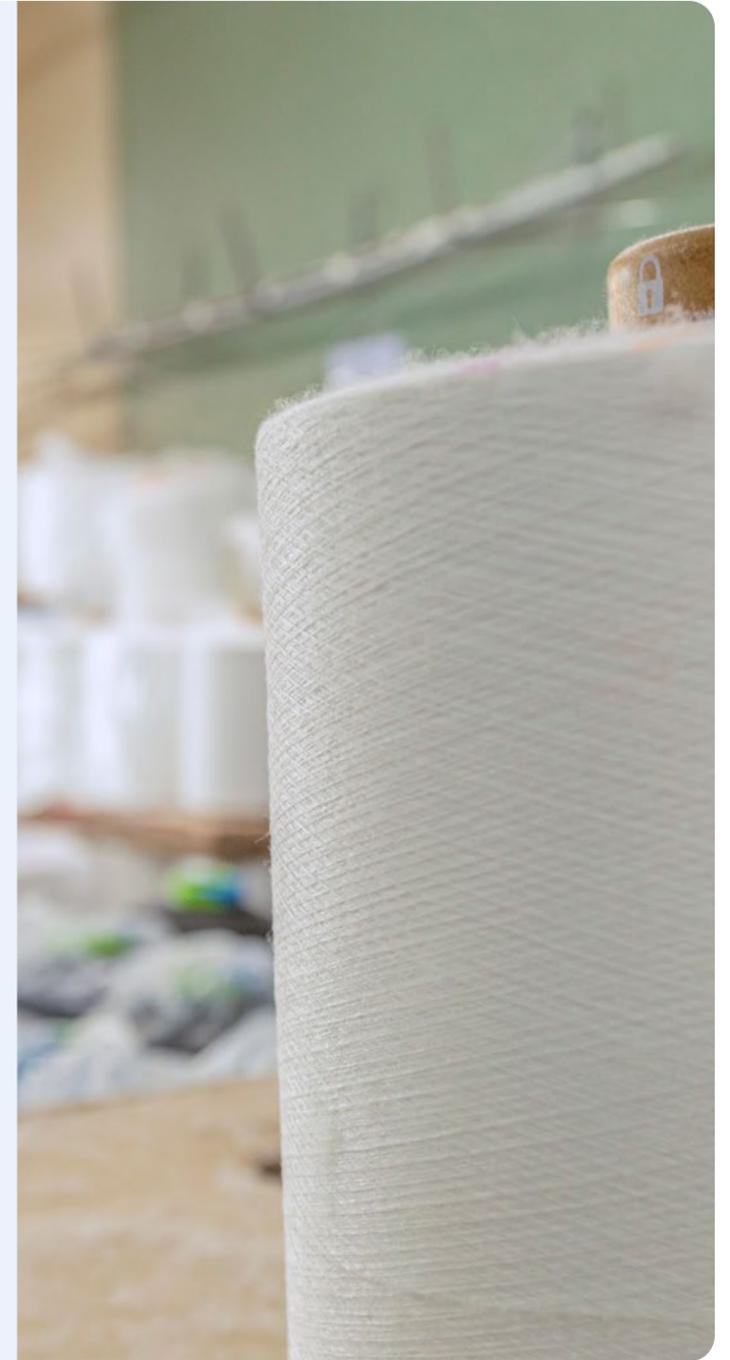
En Argentina y Ecuador la gestión de la SST de los empleados consiste en el seguimiento considerando los riesgos y actividades realizadas en cada ambiente de trabajo, de manera que se realicen los exámenes médicos requeridos para cada tarea.

En 2023 no se registraron muertes ni enfermedades profesionales. Con relación a los accidentes de trabajo, se registraron 34 incidentes con consecuencias graves en Brasil, ocho en Argentina y tres en Ecuador. En cuanto a los accidentes de comunicación obligatoria, hubo 48 en Brasil, 9 en Argentina y 6 en Ecuador. **GRI 403-9**

Para 2024, invertiremos alrededor de 20 millones de reales en mejoras de prácticas y estructuras que generan riesgos en SSMA. Esto ya es resultado de la Gestión de Riesgos realizada con la implementación de una matriz de priorización de inversiones.

Los empleados de Vicunha están **cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo**

# Índice GRI



GRI	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
2-1	Detalle organizativo	Página 5	-
2-2	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	Página 5 No consideramos ventas/compras entre partes relacionadas en la consolidación. Considerando únicamente su venta efectiva al cliente final.	-
2-3	Período de informe, frecuencia y contacto	Página 5	-
2-4	Reformulaciones de las informaciones	Los datos de energía de 2021 y 2022 (GRI 302-1), beneficios (GRI 401-2), así como las informaciones de 2021 sobre emisiones (305-1, 2 y 3), fueron revisados y ajustados para el relato de 2023.	-
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 28	-
2-7	Empleados	Página 75	-
2-8	Trabajadores que no son empleados	Página 75	-
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	Página 19	-
2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobernanza	Página 19	-
2-11	Presidente del máximo órgano de gobernanza	El presidente del Consejo de Administración no es un alto ejecutivo de la organización. El Sr. Ricardo Steinbruch es Presidente del Consejo y Accionista del Grupo Familiar Controlador.	-
2-12	Papel del máximo órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de impactos	Página 19	-
2-14	Papel del máximo órgano de gobernanza en el informe de sostenibilidad	Página 19	-
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Páginas 3 y 16	-
2-23	Compromisos políticos	Página 26	-
2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	Página 49	-
2-28	Participación en asociaciones	Página 27	16
2-29	Enfoque para el compromiso de <i>stakeholders</i>	Página 26	-
2-30	Convenios colectivos	Página 87	-

GRI	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
3-1	Proceso de determinación de temas materiales	Página 17	-
3-2	Lista de temas materiales	Página 17	-
3-3	Gestión de temas materiales	Página 16	-
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Página 73	8 y 9
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Vicunha cuenta con la "Matriz de Partes Interesadas, Riesgos y Oportunidades". Contiene elementos asociados con cuestiones de cambio climático. Estas cuestiones aún no están explícitas en los procedimientos con los posibles impactos asociados sobre el cambio climático. Por ello, la revisión de la gestión de riesgos ESG/ cambio climático está prevista en el Plan de Sostenibilidad.	8 y 9
201-3	Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Página 86	8 y 9
202-1	Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género	En 2023, el salario más bajo pagado para hombres y mujeres equivalía al 101% del salario mínimo local en Brasil, al 155% en Argentina y al 102% en Ecuador.	8 y 9
203-1	Inversiones en infraestructura y apoyo a los servicios	Página 28	8 y 9
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Página 28	8 y 9
204-1	Proporción de gastos con proveedores locales	Página 71	10, 11 y 12
205-1	Operaciones evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción	Solo unidades en Brasil fueron evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción, y no se identificaron aspectos en este sentido.	10, 11 y 12
205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción	Página 49	10, 11 y 12
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Se registraron dos procesos contra Vicunha, ambos fueron extinguidos.	10, 11 y 12

GRI	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
<b>206-1</b>	Demandas por competencia desleal, prácticas de trust y monopolio	Vicunha no ha presentado ningún caso de competencia desleal en los últimos años. Este tema se monitorea a través de la asociación de industrias textiles ABIT, FIEC, FIERN y FIESP. En caso de que se consta la necesidad de actuación en el área, el tema es evaluado por el CoDir, con la posibilidad de remitir el tema al consejo de administración, si es necesario.	12, 16 y 17
<b>301-1</b>	Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
<b>301-2</b>	Materias primas o materiales reciclados utilizados	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
<b>301-3</b>	Productos y sus embalajes recuperados	Vicunha no cuenta con gestión centralizada sobre productos y sus embalajes recuperados para cada categoría de producto.	6, 12, 13, 14 y 15
<b>302-1</b>	Consumo de energía dentro de la organización	Página 43	6, 7, 9, 12 y 13
<b>302-2</b>	Consumo de energía fuera de la organización	Vicunha aún no cuenta con gestión centralizada de las informaciones sobre la energía utilizada fuera de la organización.	6, 7, 9, 12 y 13
<b>302-3</b>	Intensidad energética	En los últimos años, Vicunha ha estado estructurando y mejorando la gestión de sus datos e indicadores. En los próximos años se evaluará la difusión de estas informaciones.	6, 7, 9, 12 y 13
<b>302-4</b>	Consumo energético reducido	En 2023 se desarrollaron acciones de eficiencia energética que resultaron en ahorros de energía, sin embargo, los valores no fueron significativos.	6, 7, 9, 12 y 13
<b>302-5</b>	Reducciones en los requisitos energéticos de productos y servicios	En 2023 se desarrollaron acciones de eficiencia energética que resultaron en ahorros de energía, sin embargo, los valores no fueron significativos.	6, 7, 9, 12 y 13
<b>303-1</b>	Interacciones con el agua como recurso compartido	Página 36	6, 9, 12, 13, 14 y 15
<b>303-2</b>	Gestión de impactos relacionados con la disposición de agua	Página 36	6, 9, 12, 13, 14 y 15
<b>303-3</b>	Captación de agua	Página 38	6, 9, 12, 13, 14 y 15
<b>303-4</b>	Disposición de agua	Página 39	6, 9, 12, 13, 14 y 15
<b>303-5</b>	Consumo de agua	Página 40	6, 9, 12, 13, 14 y 15

GRI	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
304-2	Impactos significativos de actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	Vicunha trabajará en el mapeo de las relaciones con la biodiversidad en el Plan de Sostenibilidad.	6, 12, 13, 14 y 15
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 48	6, 9, 12, 13, 14 y 15
305-2	Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) provenientes de la adquisición de energía	Página 48	6, 9, 12, 13, 14 y 15
305-3	Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	Página 48	6, 9, 12, 13, 14 y 15
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
306-3	Residuos generados	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
306-4	Residuos no destinados a disposición final	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
306-5	Residuos destinados a disposición final	Página 44	6, 12, 13, 14 y 15
401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados	Página 82	5, 10 y 12
401-2	Beneficios ofrecidos a empleados de tiempo completo que no se ofrecen a empleados temporales o de tiempo parcial	Página 86	5, 10 y 12
401-3	Licencia por maternidad/paternidad	Página 85	5, 10 y 12
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Página 90	8, 9, 10, 12 y 16
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 92	8, 9, 10, 12 y 16
403-3	Servicios de salud ocupacional	Página 94	8, 9, 10, 12 y 16
403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	Página 94	8, 9, 10, 12 y 16
403-5	Capacitación de trabajadores en salud y seguridad laboral	Página 95	4, 8, 9, 10, 12 y 16
403-6	Promoción de la salud del trabajador	Página 94	8, 9, 10, 12 y 16

GRI	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
403-7	Prevención y mitigación de impactos de la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a las relaciones de negocios	Página 90	8, 9, 10, 12 y 16
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Página 95	8, 9, 10, 12 y 16
403-9	Accidentes de trabajo	Página 95	8, 9, 10, 12 y 16
403-10	Enfermedades profesionales	Página 92	8, 9, 10, 12 y 16
404-1	Promedio de horas de capacitación al año, por empleado	Página 78	4, 8, 9 y 10
404-2	Programas para mejorar las competencias de los empleados y de asistencia para la transición de carrera	Página 79	4, 8, 9 y 10
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera	Página 78	4, 8, 9 y 10
405-1	Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	Páginas 22 y 89	5, 10 y 12
405-2	Proporción entre el salario base y la remuneración que reciben las mujeres y los que reciben los hombres	Página 84	5, 10 y 12
406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Página 49	5, 10 y 12
407-1	Operaciones y proveedores donde el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en riesgo	No identificamos riesgos en nuestras propias operaciones. No realizamos la gestión del tema con proveedores de servicios.	8, 10, 11 y 16
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No realizamos verificación objetiva de este punto para garantizar el cumplimiento por parte de los proveedores de suministros. No trabajamos con proveedores de algodón que presenten este riesgo. La Compañía incluye en sus contratos con proveedores cláusulas que exigen que los empleados asignados a trabajar en Vicunha estén legalmente contratados y afiliados a la Seguridad Social.	6, 8 y 9

GRI	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u similar al trabajo esclavo	No realizamos verificación objetiva de este punto para garantizar el cumplimiento por parte de los proveedores de suministros. No trabajamos con proveedores de algodón que presenten este riesgo. La Compañía incluye en sus contratos con proveedores cláusulas que exigen que los empleados asignados a trabajar en Vicunha estén legalmente contratados y afiliados a la Seguridad Social, además de dar preferencia a la compra de algodón ABR y BCI.	6, 8 y 9
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Página 50	-
411-1	Casos de violación de derechos de los pueblos indígenas	No hubo registros de violación de los derechos de los pueblos indígenas durante el periodo 2023.	6, 8 y 9
413-1	Operaciones con participación, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo dirigidos a la comunidad local	Página 28	6, 8 y 9
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad causados por las categorías de productos y servicios de salud y seguridad en 2023	No se realizaron evaluaciones de impacto.	8, 9, 12 y 16
416-2	Casos de incumplimiento en relación con los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios	Durante el período, no identificamos no conformidades declaradas que afecten la salud y seguridad de los consumidores con relación a los productos Vicunha.	8, 9, 12 y 16
417-1	Requisitos para informaciones y etiquetado de productos y servicios	Todos los productos embalados (tejido terminado) reciben etiquetado detallado, incluyendo país de origen, composición, precauciones de consumo, peso, metros, ancho, color, clasificación del producto y normas seguidas (ISO 3758:2012, Ordenanza Inmetro 118/2021, Reglamento Técnico del Mercosur sobre Etiquetado de Productos Textiles). Además, los productos fabricados en Brasil, que incorporan materiales reciclados en su composición, reciben una identificación adicional, de acuerdo con las directrices de Global Recycled Standard.	11 y 12
418-1	Quejas comprobadas relacionadas a la violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	La organización no ha recibido ninguna quejas hasta 2023.	8, 12 y 16

Principios del Pacto Global - ONU	Descripción	Respuesta de la Compañía	Correlación ODS
<b>Principio 1</b>	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente	Página 86	8, 10 y 16
<b>Principio 2</b>	Asegúrese de no participar en violaciones de estos derechos	Página 49	8, 10 y 16
<b>Principio 3</b>	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Página 87	8, 10 y 16
<b>Principio 4</b>	La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	Página 49	8, 10 y 16
<b>Principio 5</b>	La abolición efectiva del trabajo infantil	Página 49	8, 10 y 16
<b>Principio 6</b>	Eliminar la discriminación en el trabajo	Página 49	8, 10 y 16
<b>Principio 7</b>	Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales	Páginas 31 y 36	11, 12, 13, 14 y 15
<b>Principio 8</b>	Desarrollar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	Página 31	11, 12, 13, 14 y 15
<b>Principio 9</b>	Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías ambientalmente amigables	Página 31	11, 12, 13, 14 y 15
<b>Principio 10</b>	Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno	Página 49	16

# Expediente y contactos

## **Presidencia**

**Dirección de Recursos Humanos**

**Dirección de Operaciones y Nuevos Negocios**

**Dirección Comercial**

**Dirección Financiera**

**Dirección de Supply Chain**

**Sistema Integrado de Gestión**

**Comunicación y Marketing**

## **Consultoría Arcadis**

Bruno Torres

Nadja Costa

Thailla Calabrez

## **Contenido Editorial y Revisión**

Manuela Macagnan

Tatiele Souza Prudêncio

## **Dirección de Arte y Diseño**

L7 Design

## **Fotografías**

Acervo Vicunha

Sandro Valentim

## **Vicunha Têxtil S.A.**

Rua Henrique Schaumann, 270

São Paulo - SP

Brasil - CEP 05413-010

Teléfono: (11) 2187-2000

*Queremos agradecer la participación de todos los profesionales de Vicunha que contribuyeron a la producción de este informe.*

**VICUNHA**  
*jeansidentity*

[vicunha.com](http://vicunha.com)