

VICUNHA
jeansidentity

Informe de
Sostenibilidad

2022



Índice —

Presentación

Jeansidentity con innovación y sostenibilidad

La sostenibilidad es parte de nuestros valores y compromisos a largo plazo. Hemos madurado en nuestra trayectoria, hemos seguido el espíritu de la época y estamos a la vanguardia en tecnologías e innovaciones comprometidas con prácticas responsables. El año 2022 no fue diferente: ganamos escala en iniciativas innovadoras, mejoramos nuestras prácticas y llevamos calidad y moda a un mercado cada vez más exigente.

Mantuvimos nuestra posición como el mayor productor de *Denim* y *Denim Colour* de Brasil y de América Latina. Somos conscientes de que nuestro liderazgo nos da la responsabilidad de actuar como agentes transformadores en la cadena de valor, desde la producción hasta el consumo. Nuestro segundo Informe de Sostenibilidad es prueba de nuestro compromiso, esfuerzo e involucramiento en los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Además, refleja las prácticas y los procesos que nos consolidan como pioneros en el mercado de *jeanswear*.

El contenido de este documento se definió con base en las políticas que establecimos, en los principios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, está inspirado en los lineamientos de la *Global Reporting Initiative* (GRI) e incluye información de nuestras unidades en Brasil, Ecuador y Argentina. Nuestro proceso de materialidad, realizado en 2022 con nuestros principales *stakeholders*, determinó diez temas materiales que guían la información contenida en este informe.

Temas materiales



Destacados —



7000
toneladas

de algodón reciclado
por año



Promocionamos a más de
600 colaboradores
y contribuimos al desarrollo
de talento para nuevas
funciones y desafíos



Ampliación del
30% de la capacidad
productiva en Argentina



Inauguración
del *showroom*
en Buenos Aires



Resultado
récord en EBITDA



Creación de la revista VOGA,
periódico digital de Vicunha, con 20 000
visitas al mes



Estructuración de V.Laundry,
hub de innovación con lo más
moderno y sostenible en *jeanswear*



Inicio de nuestro viaje ESG,
con la definición de acciones
para la evolución de temas



Estrictos protocolos
sanitarios durante la
pandemia y las crisis
de síndrome gripal



Ampliación de nuestro
perfil de endeudamiento



Revisión de nuestro
Código de Ética y Conducta



Caída del 27% en la cantidad
de accidentes de trabajo, con una fuerte
participación de los líderes en la sensibilización
sobre el análisis de riesgos de accidentes



Más de 100 cuadros
de Gestión Rutinaria de indicadores
en las fábricas

Mensaje de la Administración

| GRI 2-22 |

Período de victorias y de desafíos

En 2022, logramos ingresos netos récord, ampliamos el perfil de endeudamiento de la empresa y redujimos nuestro apalancamiento. Sin embargo, esto no significa que haya sido un año fácil. Hemos pasado por los momentos más difíciles de nuestras vidas en los últimos años, de forma colectiva. En 2022, avanzamos en la definición de los lineamientos estratégicos y las posibles vías de crecimiento de Vicunha. Además, aprovechamos las oportunidades que se presentaron y continuamos buscando un crecimiento sostenible.

Este objetivo fue particularmente complejo en un año en el que todo el mercado aún estaba impactado por la pandemia y aún enfrentaba una alta inflación y elevadas tasas de interés. Fuimos testigos de un aumento de la competencia internacional, mientras que el escenario de inestabilidad política en Brasil y en el mundo impuso consecuencias en la industria y en el comportamiento del consumidor.

Hubo muchos obstáculos, pero podemos decir que hicimos lo mejor que pudimos porque estábamos preparados y enfocados. Nuestras iniciativas de sostenibilidad se mantuvieron fuertes y

ganaron escala, tanto en el cuidado del medioambiente como en lo financiero. Esto solo fue posible gracias a una estructura clara y robusta, y a un equipo respetado y comprometido.

En su mayoría, el algodón que utilizamos está certificado (ABR y BCI), es trazable y sigue los requisitos necesarios a lo largo de la cadena productiva. Gran parte de nuestros insumos proviene de Brasil, donde no hay necesidad de riego, como en los estados de Mato Grosso y Bahía; por lo tanto, consumimos menos agua. Además, utilizamos alrededor de 7000 toneladas de algodón reciclado al año, fomentando la circularidad.

El tejido de cáñamo acompaña nuestra vocación por la innovación, un campo en el que seguimos centrando nuestros esfuerzos y cosechando frutos. En este período, también implementamos una nueva dirección de *Supply Chain*, lo que hace que nuestros procesos sean más eficientes.

En 2022, concluimos el proyecto V.Laundry, un gran *hub* de innovación que concentra lo más moderno del sector *jeanswear*. Este lanzamiento fue un paso importante en nuestra estrategia de *one stop shop* de servicio total al cliente.

El tejido de cáñamo acompaña **nuestra vocación por la innovación**, un campo en el que seguimos centrando nuestros esfuerzos y cosechando frutos.

”



Ampliamos nuestro perfil de endeudamiento a través de una exitosa operación de Certificados de Créditos por Cobrar de Agronegocios (CRA), adaptando las obligaciones financieras de cada año a la capacidad de generación de flujo de efectivo de Vicunha.

Nuestro crecimiento produce mejoras que impactan en nuestros socios comerciales, clientes, comunidades y empleados. Trabajamos continuamente por el bienestar de las personas y velamos de cerca por la salud y la seguridad de nuestros equipos. Conscientes de nuestro rol en el desarrollo de las comunidades que nos rodean, ampliamos iniciativas destinadas a la formación de jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Para el futuro cercano, si bien seguimos enfrentando el obstáculo de las altas tasas de interés, nos hemos propuesto el desafío de reducir el capital de trabajo. Tenemos una serie de estrategias para implementar, principalmente encaminadas al crecimiento en Europa y Latinoamérica. Además del lanzamiento del programa para mejorar nuestra competitividad, el V.Comp. Ya se han comenzado a dar algunos pasos en esta dirección, con nuestra reestructuración en Europa, el lanzamiento de colecciones específicas para dicho mercado y la adquisición de

una nueva máquina *Denim* en Argentina. Para que la producción sea más sostenible, estamos iniciando un camino colaborativo enfocado en la agricultura regenerativa.

Estos son solo algunos de los avances en los planes de una empresa líder y pionera en su sector. Mantenemos nuestro enfoque en la mejora continua en todas las áreas: resultados, gobernanza, eficiencia, innovación, personas y sostenibilidad. Es una estrategia que nos trajo éxito en 2022 y que nos permite dar pasos tan innovadores como seguros en el camino del desarrollo sostenible de Vicunha y de los mercados donde actuamos.



Mantenemos nuestro enfoque en la mejora continua en todas las áreas: **resultados, gobernanza, eficiencia, innovación, personas y sostenibilidad.**

Marcos Antonio De Marchi

CEO

1

Vicunha



Marcos Reis Torquato
Unidad Natal - Rio Grande do Norte

Somos referencia global en soluciones jeanswear

Hicimos historia en la difusión de la cultura del jeans en Brasil al incentivar el crecimiento de centros productivos en suelo brasileño, lo que convirtió al país en un referente en el sector.

[GRI 2-1, 2-6]

Somos Vicunha, una de las mayores productoras de *Denim* y *Denim Color* en el mundo y líder en América Latina. Alcanzamos una posición mundial en nuestro segmento, reforzando siempre nuestro compromiso con la innovación, la ética y la sostenibilidad.

Entregamos calidad y moda a nuestros más de 4500 clientes, presentes en más de 20 países alrededor del mundo. Esto solo es posible con el trabajo de 6897 empleados registrados y alrededor de 2100 proveedores activos, que operan en el cultivo de algodón, producción de hilados, químicos y maquinaria, entre otros.

En 2022 cumplimos 55 años y continuamos siguiendo el espíritu de la época al producir y comercializar *Denim* y *Denim Colour* y al ofrecer servicios completos a nuestros clientes. Hicimos historia en la difusión de la cultura del *jeans* en Brasil al incentivar el crecimiento de centros productivos en suelo brasileño, lo que convirtió al país en un referente en el sector. Nuestro portafolio cuenta con más de 300 productos, cada uno de ellos creado y desarrollado para satisfacer las crecientes demandas de un mercado que presta atención a los aspectos ambientales, sociales y tecnológicos, que son elementos inseparables de nuestra historia.

Grandes marcas, minoristas, fabricantes de ropa y lavanderías confían en nuestra operación basada en el modelo de *one stop shop*, que incluye *showrooms* y acciones de inteligencia enfocadas en el cliente como visión global. Esto abarca no solo productos y soluciones, sino también múltiples temas relacionados con el sector, como técnicas de lavado y modelado, tendencias de moda, usabilidad y todo lo necesario para garantizar la excelencia y el espíritu pionero en nuestras entregas. Operamos a la vanguardia de la innovación en materia de *jeanswear*, fortaleciendo continuamente nuestra relación con universidades, nuevos talentos, *hubs* de innovación, instituciones sociales, organismos de certificación y verificadores.



Una de las mayores productoras de *Denim* y *Denim Colour* en el mundo y líder en América Latina



Compromiso con la innovación, la ética y la sostenibilidad



+4500 clientes en +20 países

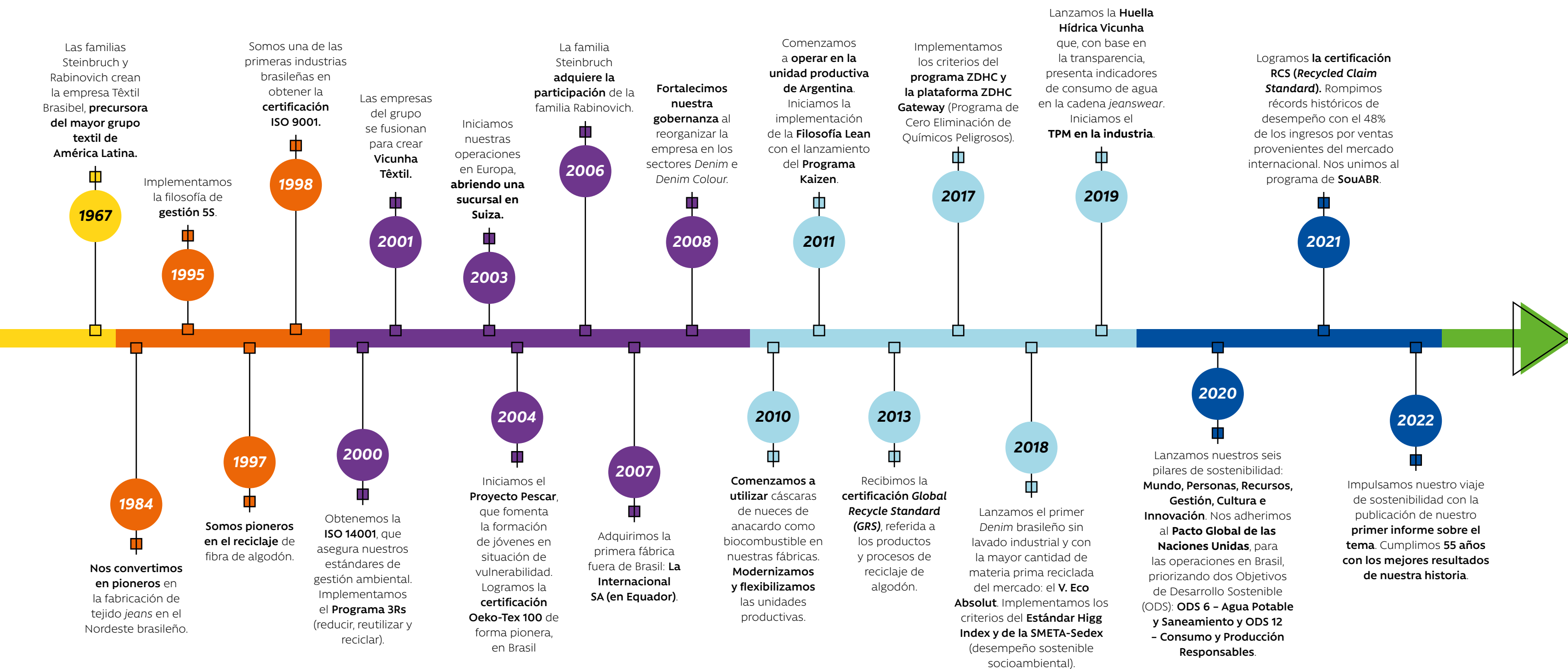


6897 empleados registrados



~2100 proveedores activos

Línea del tiempo



Mapa de actuación



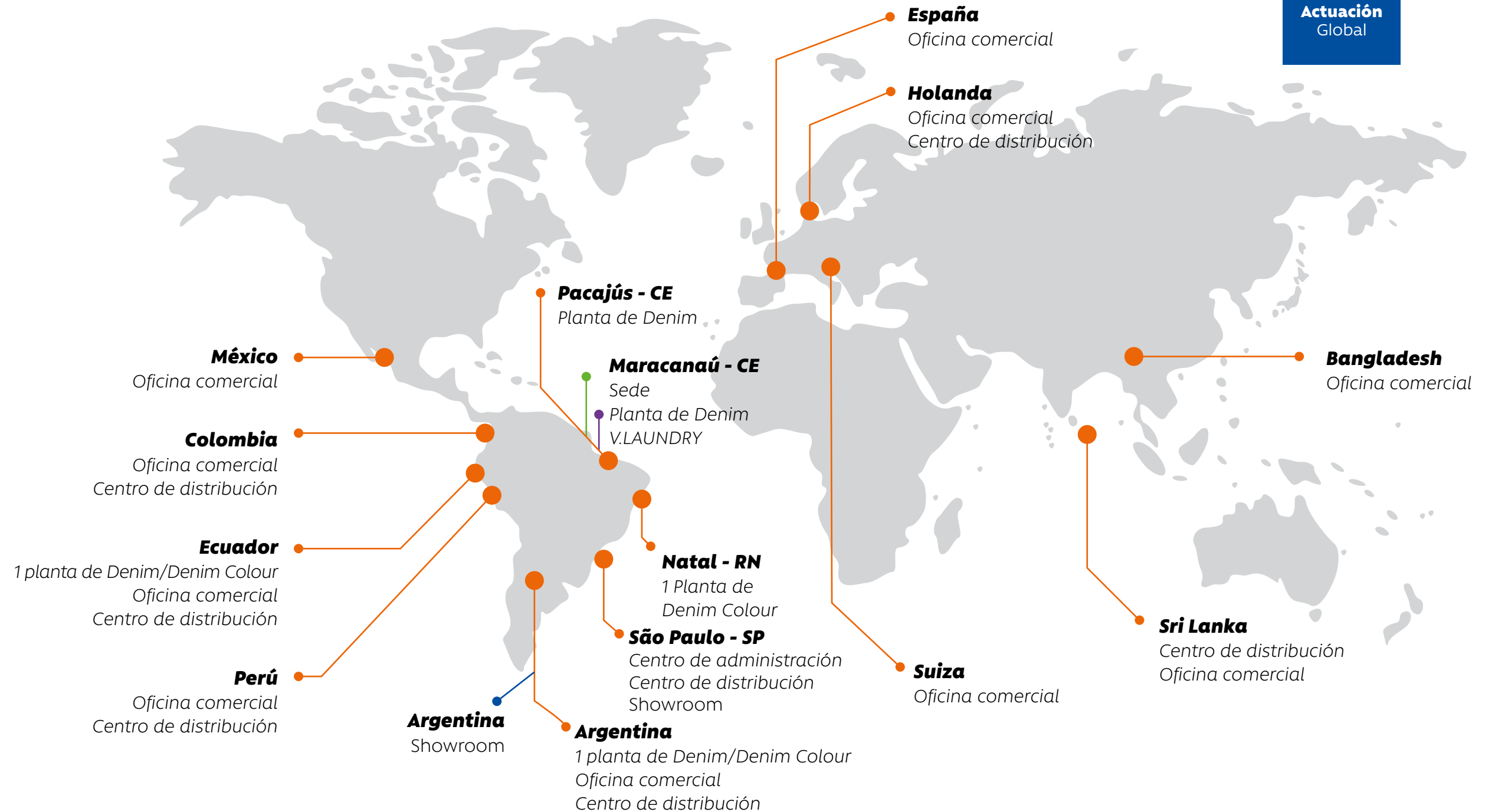
**Inauguración
showroom**
en Buenos Aires



Sede
en Maracanaú (CE)



V.LAUNDRY
en Maracanaú (CE)



Sellos, certificaciones y compromisos

[GRI 2-23]

Pacto Global – Principio 8

Crecimos y logramos reconocimiento global al mismo tiempo que evolucionamos y mejoramos nuestras iniciativas de sostenibilidad. A través de certificaciones y sellos, demostramos nuestra conducta empresarial responsable al asumir compromisos con lineamientos y prácticas en temas como calidad, medioambiente e impacto social.

Esa premisa es parte de nuestra historia y actúa como motor de desarrollo del segmento y del mercado brasileño. Obtuvimos las certificaciones ISO 9001 en la década de los 90, demostrando nuestro liderazgo en el sector. En el año 2000 obtuvimos la certificación ISO 14001 y en 2004, nos convertimos en la primera empresa brasileña en obtener el Sello Verde Oeko-Tex 100.

Estos compromisos otorgan credibilidad a nuestros productos y procesos ante el consumidor, además de certificar la estandarización interna y de la implementación de nuestros valores, comportamientos y prácticas en la organización.



Nuestras operaciones

- Las normas ISO 9001 e ISO 14001 certifican nuestro sistema de gestión de calidad y nuestro sistema de gestión ambiental.
- Contamos con la certificación Oeko-Tex Standard 100, lo que garantiza que todos los componentes de nuestros productos han sido probados para detectar sustancias nocivas.
- Estamos certificados por *Global Recycled Standard* (GRS), normas de estandarización internacionales y voluntarias, que tienen como objetivo verificar y fomentar el uso de materiales reciclados en el proceso productivo.
- El programa *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC) *Roadmap to Zero* guía la cadena de valor hacia el uso seguro de productos químicos. Así, somos orientados y auditados según los estándares del programa.
- SMETA es una metodología de auditoría social orientada a que las empresas evalúen a sus fábricas y a sus proveedores en lo relacionado con las condiciones de trabajo de la cadena de suministro. Utilizamos esta metodología en todas nuestras actividades operativas.
- Nos guiamos por los estándares del Índice Higg, en el que somos auditados, que evalúa la sostenibilidad socioambiental en toda la cadena de suministro de la industria de vestuario y calzado.

- Con el objetivo de identificar atributos más sostenibles en nuestros productos, desarrollamos los sellos Vicunha: Less Water, Recycle, Pet Made, Hemp Made y Less Chemical.



Materia prima

- Priorizamos a los proveedores que participan en el programa Algodón Brasileño Responsable (ABR), que unifica el protocolo de certificación de sostenibilidad en la producción de algodón en Brasil.
- Valoramos a los proveedores que poseen el sello de *Better Cotton Initiative* (BCI), que certifica la responsabilidad socioambiental y laboral de los productores de algodón.
- Estamos conectados con los *stakeholders* que cuentan con el sello *Canopy* de responsabilidad ambiental, cuyo objetivo es proteger los bosques de la extracción irregular de celulosa.



Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nos comprometimos con el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y establecimos metas para adoptar políticas de responsabilidad social corporativa y de sostenibilidad hasta el año 2030. Inicialmente, nuestra prioridad está en dos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se relacionan directamente con nuestras prácticas diarias.

El primero es el ODS 6 - Agua Potable y Saneamiento, que busca asegurar la disponibilidad y gestión sostenible del agua y saneamiento para todos. En este ámbito, nuestro compromiso es, al 2030, aumentar la eficiencia en el uso del agua, de dos formas: reduciendo el consumo de agua en las plantas industriales y dejando de consumir agua de manantiales de superficie en el estado de Ceará.

El segundo objetivo es el ODS 12 - Consumo y Producción Responsables, para el que presentamos nuestro compromiso de, al 2030, aumentar la producción de tejidos más sostenibles y reducir el envío de residuos a vertederos.

En noviembre de 2022, nuestro Comité de Sostenibilidad presentó la intención de priorizar un ODS más, relacionado con el aspecto social: el ODS 3 - Salud y Bienestar. En 2023, se oficializará esta prioridad y se establecerá una meta referida a ella.



En nuestros productos

[GRI 417-1]

Presentes en varios artículos de nuestra colección, los sellos - Eco Cycle - con los que contamos reafirman nuestro compromiso con procesos más sostenibles. El 100% de los productos embalados (tela terminada) están etiquetados con identificación del país de origen; composición del producto; recomendaciones para el consumo; peso; metros; ancho; color; clasificación del producto; normas que seguimos (ISO 3758:2012, Ordenanza Inmetro 118/2021, Reglamento Técnico Mercosur sobre Etiquetado de Productos Textiles). Los productos fabricados en Brasil, que están compuestos con material reciclado, también cuentan con la identificación en sus etiquetas, en conformidad con las directrices de Global Recycled Standard.



Fundamentos de la **Cultura Vicunha**

El futuro está
en (RE)SSIGNIFICAR



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*.



Objetivo inspirador

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 con todo lo acordado, 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 fuesen tuyos.

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 orientado en el cliente: El resultado que crea valor sostenible es fruto de la construcción conjunta, enriquecido por la perspectiva de nuestros clientes (internos y externos).

Innovación y excelencia: Cultivar la confrontación de ideas y la aceptación del error como proceso de aprendizaje son esenciales para innovar y superar los desafíos de la búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos.

Agilidad y simplicidad: Tener claridad y conocimiento de lo relevante nos permite perfeccionar y simplificar procesos y decisiones, para ser cada vez más eficientes y veloces.

Evolución de la Cultura Vicunha

Estamos convencidos de que una cultura sólida y difundida en toda la empresa se traduce en eficiencia y colaboración sinérgica entre los equipos. La modernización de nuestra estrategia, realizada en 2019, nos puso a la vanguardia con el modelo *one stop shop* -a través del cual ofrecemos tendencias, prácticas y soluciones innovadoras para la cadena textil mundial- y nos llevó a reforzar nuestros principios. Estos sirven como guías para nuestro programa Evolución Cultural, que madura y gana fuerza cada año.

El proyecto #EvoluirJuntos tiene como objetivo promover la evolución cultural e implementar el modelo de gestión de la cultura organizativa, apoyando nuestro crecimiento. En 2021, se difundió la cultura en todas las unidades de la empresa, con más de 5000 participantes. Esta acción nos llevó a realizar una encuesta de adhesión y varios talleres, que originaron 95 propuestas de acciones de cultura.

En 2022, el Plan de Desarrollo de la Cultura Organizacional (PDCO) creció y evolucionó. Esto también ocurrió gracias a los esfuerzos de 14 grupos de trabajo focales de los líderes. Estos líderes, divididos por áreas, pudieron proponer acciones para el desarrollo de la cultura Vicunha. Presentaron ideas alineadas, para ser una empresa aún más humana, más orientada a las relaciones, más ágil y enfocada en el cliente, tanto externo como interno.

En total, a lo largo del año, los grupos de trabajo desarrollaron 162 acciones para impulsar la vivencia de esta cultura. Las actividades se respaldaron en planes de acción basados en disciplina y asistencia, con el fin de asegurar la participación de los empleados y, en consecuencia, la promoción de cambios en el comportamiento colectivo.

A fines de 2022, se implementó el Panel de Cultura, una metodología para la gobernanza de las acciones, con el objetivo de sistematizar el seguimiento y la gestión de los Planes de Desarrollo de la Cultura Organizacional (PDCO).

Finalmente, los grupos focales apuntaron a una empresa más moderna y pujante, principios que fueron detectados y medidos por el área de gestión de personas en Pulso de la Cultura, encuesta que contó con la participación del 75% de nuestros empleados en Brasil y en el exterior. Con el resultado en la mano, el siguiente paso es analizar las acciones en curso para identificar si son consistentes con la cultura que queremos. Las acciones mencionadas serán monitoreadas por el Panel de Cultura, creado en 2022.



También creamos el rol de guardianes de la cultura Vicunha, con **45 personas** responsables de apoyar la implementación de iniciativas que hagan que todo el grupo practique nuestros valores en el día a día.

Framework de sostenibilidad

Nuestro *framework* de sostenibilidad define cómo gestionamos el tema dentro de la empresa y en la cadena de producción, con el objetivo de hacer de la sostenibilidad un aspecto transversal en el ciclo de vida de nuestros productos. Los seis pilares que sustentan nuestro modelo de acción son: Mundo, Personas, Recursos, Gestión, Cultura e Innovación. Nuestra estrategia de gestión registra las prácticas positivas que generan nuestros proyectos y las acciones en cada uno de dichos pilares. De esta manera, se crea un registro de soluciones sostenibles en constante evolución.

Trabajar la sostenibilidad y la responsabilidad social en nuestras actividades implica combinar tecnologías y métodos pioneros que minimicen la interferencia con el medioambiente y promuevan el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos. Es esta visión de conjunto la que allana el camino para impactar de forma real en la vida de nuestros empleados, clientes, proveedores y comunidades. Nuestros clientes y consumidores son cada vez más conscientes de la responsabilidad de sus elecciones. Por lo tanto, trabajamos continuamente para responder a través de los mejores productos y de las mejores prácticas.

El *framework* nos ayuda a definir, monitorear y registrar todas las actividades que afectan significativamente la cadena de valor, las personas, los comportamientos, los valores, los servicios y los productos. La esencia de esta multiplicidad de acciones se refleja en nuestros seis pilares y cada acción se realiza con el objeto de generar un impacto positivo en estos aspectos. Así, creamos un historial de soluciones más sostenibles y en constante evolución.

Framework de sostenibilidad



| Personas | Recursos | Mundo | Gestión | Cultura | Innovación |
|---|--|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Bienestar • Capacitación • Educación • Filantropía • Beneficencia • Trabajo Voluntario • Inclusión social • Desigualdad | <ul style="list-style-type: none"> • Energía • Agua • Materia Prima • CO₂ • Tiempo | <ul style="list-style-type: none"> • Visión Global • Medio Ambiente • Efluentes • Desechos Sólidos • Desechos Industriales • Desperdicio • Logística Reversa | <ul style="list-style-type: none"> • Normalización • Trazabilidad • LEAN • CRM | <ul style="list-style-type: none"> • Made in Brazil • Regionalización • Paisajismo | <ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Búsqueda • Consultoría • Circularidad • Proximidad a académicos • Start-ups |

Temas materiales

- Ambiental**
- Agua y Energía
 - Biodiversidad
 - Residuos Sólidos y Efluentes
 - Emisión de Gases de Efecto Invernadero

- Social**
- Derechos Humanos
 - Capacitación Profesional/Educación
 - Diversidad e Inclusión

- Gobernanza**
- Ética Empresarial
 - Desempeño Económico

Compromiso con los stakeholders [GRI 2-28, 2-29]

La relación con nuestros grupos de interés está marcada por el propósito de difundir la cultura jeanswear con soluciones que permitan que cada persona en el mundo encuentre su identidad jeansidentity. A través de un plan de comunicación integrado (interno y externo), multicanal y conectado con la estrategia del negocio, llevamos a cabo acciones para involucrar a los diferentes stakeholders que componen el Ecosistema Vicunha y comunicación con la cadena.

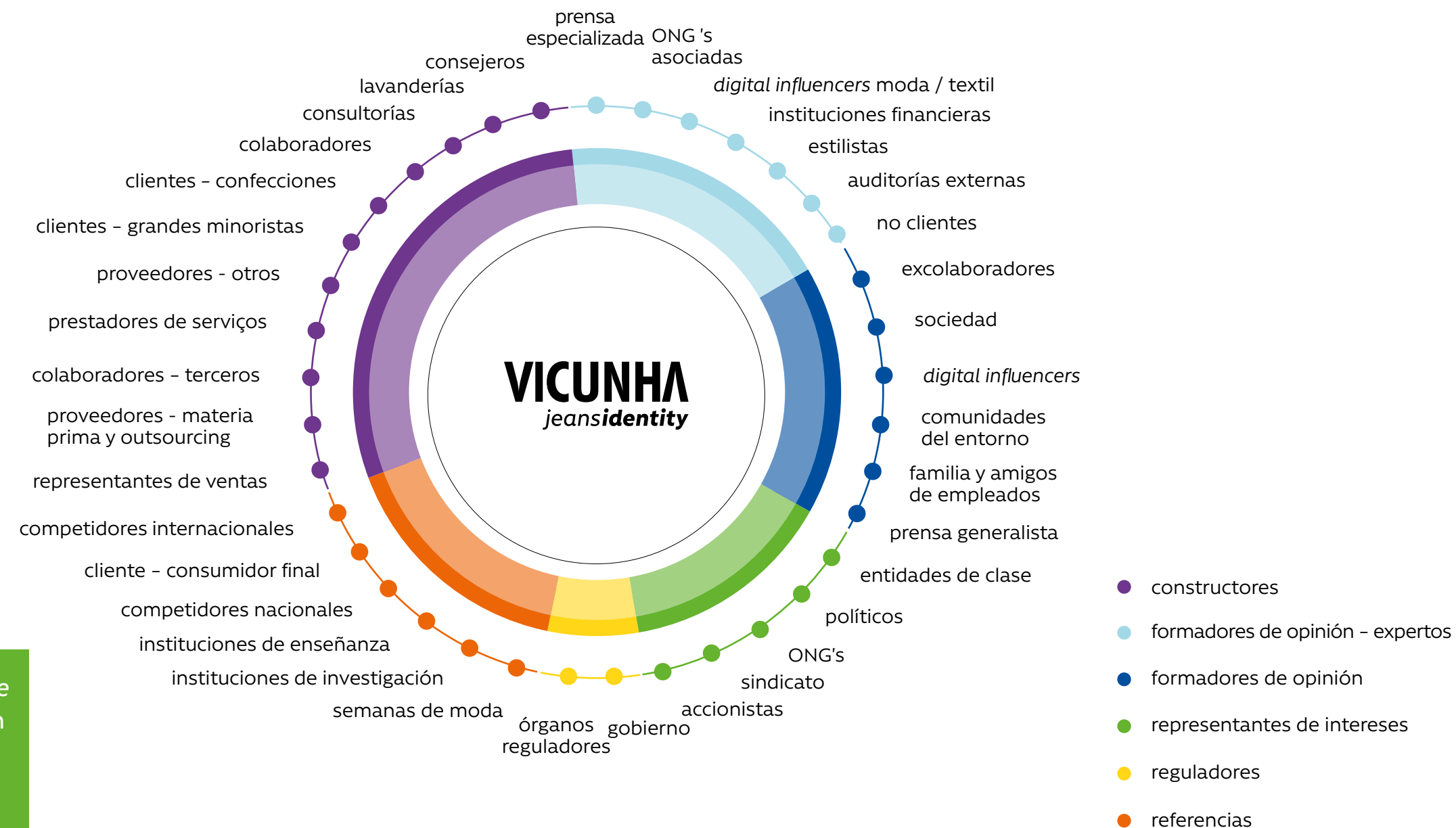
Trabajamos activamente por una cadena de moda más responsable y transparente; por eso, participamos en algunas asociaciones para contribuir al desarrollo sostenible del sector textil. Actuamos en la Asociación Brasileña de la Industria Textil y de Confección (Abit), en la Asociación Brasileña de Productores de Algodón (Abrapa), en las federaciones industriales de los estados de São Paulo (Fiesp), Ceará (Fiec) y Río Grande do Norte (Fiern) y en los sindicatos del sector textil en las regiones donde operamos. En Argentina, estamos asociados a la Federación de Industrias Textiles Argentinas (Fita), a la Unión Industrial Argentina (UIA), a la Unión Industrial de San Juan y a la Asociación Argentina de Químicos y Coloristas Textiles (AAQCT). En Ecuador, estamos afiliados a la Asociación de Industrias Textiles de Ecuador.

Además:

Desde 2011, somos miembros de *Better Cotton Initiative* (BCI), una iniciativa mundial para un cultivo de algodón más sostenible.

Desde 2020, somos signatarios del Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en Brasil.

Ecosistema Vicunha



El futuro está en (RE)VERBERAR

Los Comités de Apoyo al Consejo monitorean las principales políticas corporativas y analizan la eficacia de los procesos y principales desafíos que enfrenta la empresa.

Gobernanza

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

Nuestra estructura de gobernanza está compuesta por la Asamblea de Accionistas, por el Consejo de Administración y los Comités de Apoyo al Consejo, por el Comité de Dirección y por los Comités Temáticos. Las actividades de estos órganos respetan lo que establece nuestro Estatuto Social, el Código de Ética y de Conducta de Vicunha, nuestras políticas internas y la legislación pertinente. En sus reuniones, se identifican y gestionan nuestros impactos en la economía, en el medioambiente y en las personas.

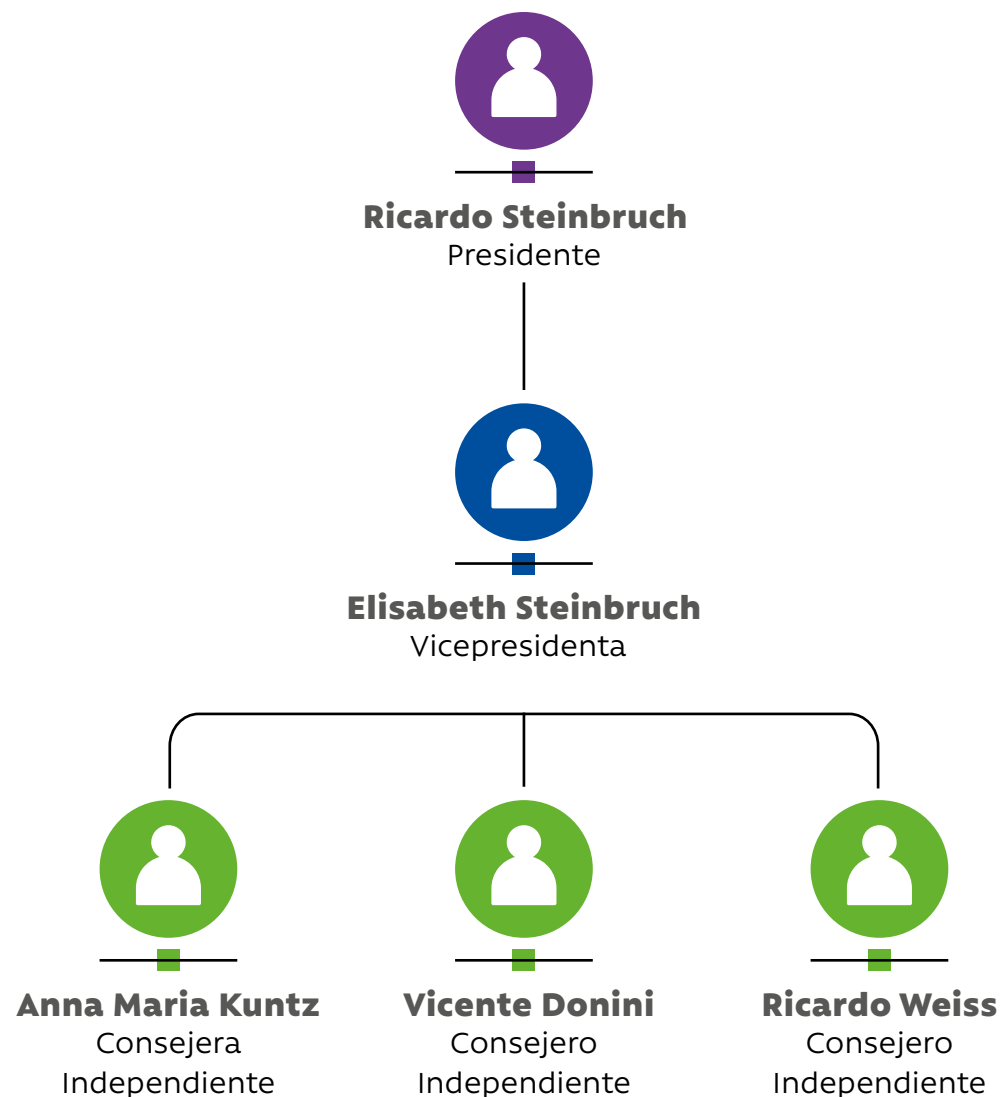
En 2022, el Consejo de Administración aprobó el nuevo Plan Estratégico y, desde entonces, realiza un seguimiento de su implementación. Este Consejo también es responsable de aprobar los proyectos de inversión, establecer las políticas y realizar el seguimiento de las metas relacionadas con el desarrollo sostenible. Los Comités de Apoyo al Consejo monitorean las principales políticas corporativas y analizan la eficacia de los procesos y principales desafíos que enfrenta la empresa. Los temas que requieren una decisión dentro de lo previsto en el Estatuto Social son tratados con el Consejo en las reuniones ordinarias que se realizan trimestralmente o, cuando sea necesario, en reuniones extraordinarias convocadas en cualquier momento.

En el Consejo de Administración, el 40% de los miembros son mujeres. En los Comités Temáticos, dedicados a la discusión de temas técnicos específicos, también hay presencia de mujeres. No identificamos LGBTQIA+ en la empresa, por lo que las personas que encajen en alguna de estas clasificaciones pueden estar presentes en cualquiera de los órganos de administración.

La selección y el nombramiento de los miembros de los máximos órganos de gobernanza se basan en criterios establecidos, tales como conocimiento del sector textil, experiencia relevante en el área, conocimiento técnico y educativo, independencia y representación de los accionistas (específicamente para la presidencia y vicepresidencia del Consejo). Las competencias relevantes son consistentes con nuestro Programa de Evolución Cultural: compromiso con el cliente, capacitación, ejecución efectiva, trabajo colaborativo, compromiso con los resultados, visión estratégica y gestión de personas. Estas competencias se evalúan de forma individual y periódica para todos los empleados de la empresa.

Nuestros consejeros son designados por los accionistas, de conformidad con la Ley de Sociedades de Brasil y nuestro Estatuto Social. Los directores son designados y elegidos por el Consejo de Administración. Los miembros de los Comités de Apoyo también son designados por el Consejo de Administración. El presidente del Consejo no es un ejecutivo de Vicunha.

Consejo de Administración de Vicunha Têxtil*



* todos con mandato hasta el 03/11/2024

Comités de Apoyo al Consejo de Administración

Están integrados por dos miembros del Consejo, el Presidente y los directores de las áreas relevantes al tema. Los Comités preparan las resoluciones que toma el Consejo de Administración en sus reuniones.



Comité Financiero y Gestión de Riesgos: coordinado por el presidente del Consejo, sus participantes son la consejera Elisabeth Steinbruch, el director presidente y el director financiero. Realizan el seguimiento de la Política Financiera (caja mínima, inversiones, estrategia de financiación y exposición al tipo de cambio), gestión del apalancamiento financiero y mapa de riesgos.



Comité de Innovación e Inversiones: coordinado por el presidente del Consejo, cuenta con la participación del consejero Vicente Donini, el director presidente, el director comercial, el director de Operaciones y el director financiero. Acompañan la Política de Inversión, así como los indicadores de innovación y las discusiones sobre nuevas oportunidades.



Comité Comercial y de Algodón: coordinado por el presidente del Consejo, en él participan la consejera Anna Maria Kuntz, el director comercial y el director de Suministros y Algodón. Monitorean la gestión comercial por región (ventas, precio promedio, plazo de pago, mora, inventarios, etc.) así como la Política Algodonera (nivel de contratación, inventarios, derivados, etc.).



Comité de Personas y Remuneraciones: coordinado por el consejero Ricardo Weiss, sus participantes son el presidente del Consejo, el director presidente y el director corporativo de Recursos Humanos. Realizan el seguimiento de los temas referidos a las personas, como la cultura organizacional, calificación y capacitación, remuneración, desarrollo, sucesión, ausentismo y salud y seguridad en el trabajo.



Comité de Dirección (CoDir)

A fines de 2022, decidimos ampliar el CoDir, con el objetivo de aumentar la visibilidad de la dirección sobre las operaciones y sobre el proceso de toma de decisiones de la empresa, promover una mayor integración entre la gerencia y la organización, y aumentar el número de interlocutores capaces de acelerar la implementación de acciones estratégicas y de incrementar el alineamiento de la empresa en torno a nuestra Evolución Cultural. El CoDir es responsable de desarrollar el Plan Estratégico, de liderar y asegurar la ejecución de las iniciativas estratégicas, la definición y la garantía de cumplimiento de las políticas y el monitoreo de indicadores, proyectos y acciones de mejora. El CoDir Ampliado, iniciado en 2023, está integrado por nuestros directores corporativos, directores de las filiales de Ecuador y de Argentina, y gerentes generales de Tecnología de la Información, Comercial Brasil, Desarrollo de Producto, Industrial, Calidad y Procesos.

Directores de Vicunha que participan en CoDir (mandato hasta el 29/04/2025):



Marcos Antonio De Marchi
(CEO)



Marcel Imaizumi
(Director Ejecutivo de Operaciones)



Pedro Teixeira
(Director Ejecutivo Financiero)



German Silva
(Director Ejecutivo Comercial)



Alexandre Ferreira
(Director Corporativo de Recursos Humanos)



Dawid Wajs
(Director de Supply Chain y Algodón)

Comités Temáticos

Nuestros Comités Temáticos tratan asuntos específicos relacionados con nuestra gestión y con nuestras operaciones, en reuniones periódicas a lo largo del año. Aunque no sean convocados, los miembros del Comité de Dirección siempre son invitados, con presencia facultativa. La siguiente estructura identifica los comités activos en 2022



Comité de Estrategia



Comité de Materias Primas



Comité de TI



Comité de Planificación Tributaria



Comité de S&OP



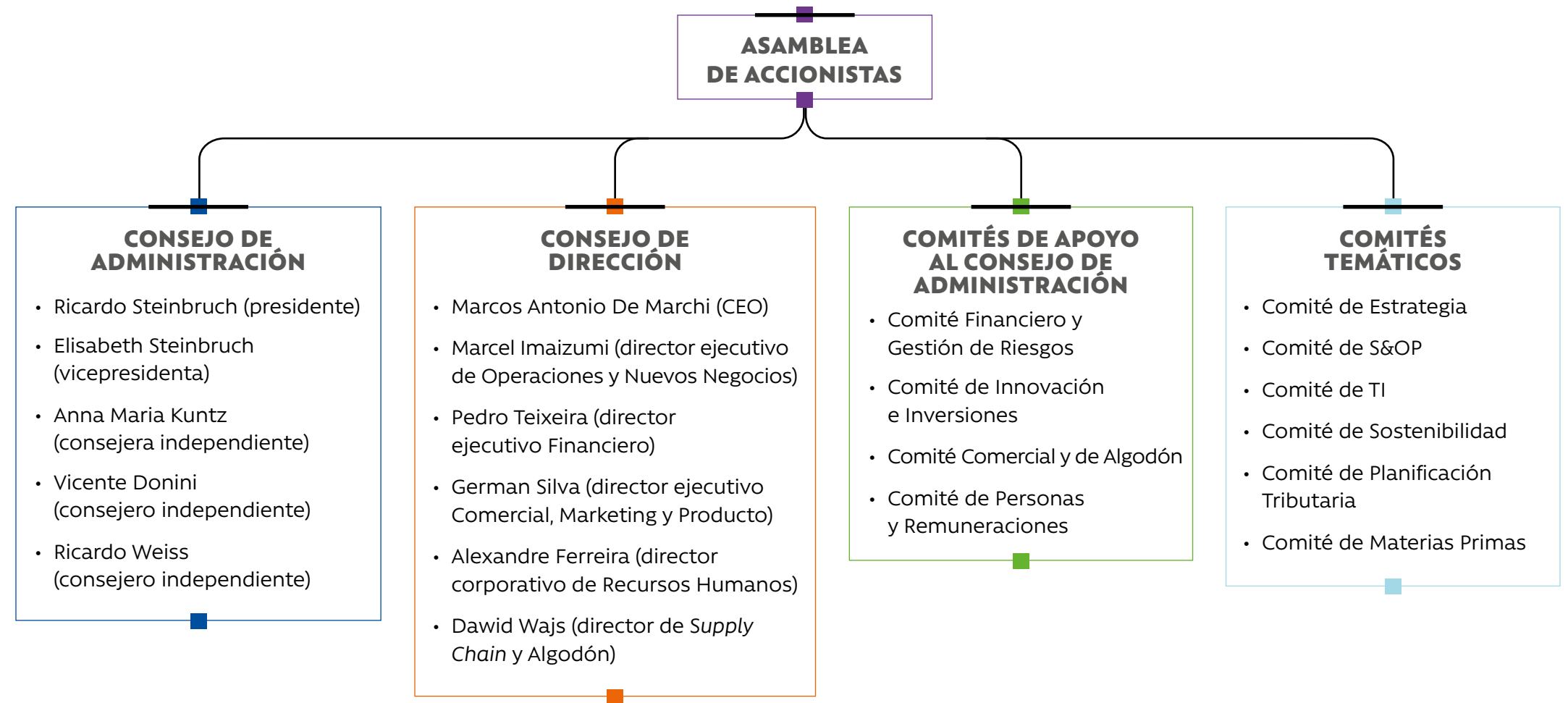
Comité de Sostenibilidad



Comité de Gestión de Crisis

En 2022, desarrollamos nuestro Procedimiento del Sistema de Gestión de Crisis, que estructura a los Comités de Crisis para prevenir y mitigar los efectos de nuestros impactos y protege a las personas, al medioambiente, los negocios y la reputación de Vicunha. Cuando se implementen en 2023, los Comités de Gestión de Crisis estarán integrados por gerentes generales y sectoriales para que, en conjunto, evalúen, establezcan, implementen y controlen acciones para evitar o para mitigar los posibles impactos derivados de las crisis, de forma rápida, estructurada y segura, lo que facilitará la vuelta a la normalidad en el menor tiempo posible.

Estructura de gobernanza



Atención a la sostenibilidad

Nuestro Comité de Sostenibilidad se constituyó en 2019, como resultado de la actualización del mapa estratégico que guiaría los próximos tres años. La primera reunión formal se realizó en noviembre del mismo año. Las agendas discutidas tratan asuntos relacionados con temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Fue en este Comité que se tomó la decisión de estructurar el viaje ESG Vicunha, que está en curso y se convertirá en un posicionamiento estratégico para los *stakeholders*. Todos los pasos en el diseño de nuestro informe de sostenibilidad, matriz de materialidad, inventario de emisiones, priorización de ODS y otros temas relacionados con la sostenibilidad se someten a la discusión, alineación y decisión de los miembros.



Ética y conducta

[GRI 412-3]

Pacto Global - Principio 2

En 2022, pasamos por una revisión de nuestro Código de Ética y de Conducta, en línea con los principios que orientaron nuestra nueva Política Anticorrupción y la difusión de la Cultura Vicunha.



El nuevo Código de Ética y Conducta se basa en los principios de Vicunha, ellos son: integridad y relaciones duraderas, resultados orientados en el cliente, Autonomía y Conocimiento, Innovación y Excelencia, Gente y Diálogo Abierto, Agilidad y Simplicidad.

A lo largo del año, se trabajó en la revisión de contenidos, con la participación de representantes de diferentes áreas, para tratar temas como libertad de asociación, derechos políticos, respeto al medioambiente, combate a la corrupción y formas de disminuir el trabajo esclavo e infantil, así como cualquier tipo de discriminación y acoso.

La revisión del Código de Ética y de Conducta contó con la participación de 35 colaboradores de diferentes áreas. Entre ellos se encontraban gerentes, abogados, coordinadores, ingenieros de seguridad, consultores internos de recursos humanos, analistas, instructores de mantenimiento de producción y auditores internos. Pasaron por 13 talleres, además de reuniones individuales con gerentes generales y directores.

A través de nuestra participación en la Asociación Brasileña de la Industria Textil y de Confección (Abit) y en las federaciones industriales de São Paulo, Ceará y Río Grande do Norte, monitoreamos temas relacionados con la competencia desleal, el antimonopolio y el monopolio. En caso de que se requiera una acción en el área, el tema es evaluado por nuestro Comité de Dirección, con la posibilidad de derivarlo al Consejo de Administración, si es necesario.

En 2022, el 100% de nuestros contratos de inversión significativos (más de un millón de reales) contenían cláusulas relacionadas con la protección de los derechos humanos.

La unidad de Maracanaú, en el estado de Ceará, recibe anualmente una auditoría de *Global Recycled Standard (GRS)*, que aborda temas como trabajo infantil, salud y seguridad, beneficios y equidad salarial. Durante este período, también tuvimos auditorías externas, con entrevistas a nuestros empleados, para verificar el cumplimiento de los temas de derechos humanos, realizadas por clientes y utilizando la metodología SMETA.



Política anticorrupción

Pacto Global – Principio 10

En 2022, maduramos nuestro abordaje del tema de la corrupción y elaboramos una propuesta de Política Anticorrupción robusta y precisa con prácticas comprometidas con la transparencia y la honestidad. La construcción de la política estuvo liderada por la Dirección Financiera y por el Departamento Legal y es el resultado de una serie de reuniones entre el área y el Comité de Dirección.

La política tiene un carácter estricto contra cualquier tipo de corrupción, pública o privada, y se basa en las mejores prácticas y en el respeto a las leyes nacionales que abordan la corrupción, el lavado de dinero y el soborno. Además, respeta lo que establecen la *UK Bribery Act* y la *Foreign Corrupt Practices Act* (Estados Unidos). El contenido final se someterá a aprobación, así como su reflejo en nuestro Código de Ética y de Conducta, con previsión de lanzamiento para el primer semestre de 2023.

También se incorporará al nuevo Código de Ética y de Conducta de la empresa una síntesis del texto de la política, que formará parte de las capacitaciones anuales relacionadas con el Código. Ya comenzamos a revisar los diversos instrumentos contractuales que suscribimos, para reforzar nuestro compromiso de combatir la corrupción, el lavado de dinero y el soborno.

A partir de 2023, promoveremos la comunicación y la capacitación en políticas y procedimientos anticorrupción para nuestros líderes y empleados. En 2022, realizamos 74 evaluaciones de riesgo de la organización en las cinco unidades de Brasil. En ellas se contemplaron cinco riesgos relacionados con la corrupción y todos fueron descartados. No tuvimos casos confirmados de corrupción en este período. **[GRI 205-1, 205-2, 205-3]**

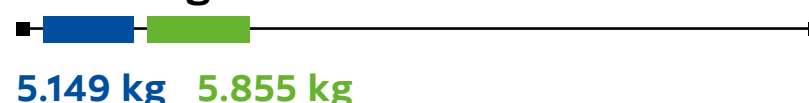
Seguridad de datos [GRI 418-1]

En 2022, culminamos nuestro proyecto de adecuación a la Ley General de Protección de Datos de Brasil (LGPD), que comenzó en 2020, con el mapeo de todas las áreas internas y de todos los contratos, así como los procesos de trabajo que acceden a datos personales en la organización. Se implementó una estructura de gobernanza de datos personales con el Comité de Gestión de Privacidad, el Comité Operativo de Privacidad y *Key Users* de Privacidad (empleados designados por las áreas de negocio como guardianes de la privacidad).

Desde el inicio del proyecto, en 2020, Vicunha dio un paso importante en la modernización del proceso de firma de sus instrumentos contractuales al adoptar la plataforma DocuSign. Con el uso de esta plataforma de firma electrónica, Vicunha tuvo beneficios como agilidad en el proceso (recogida de firmas, envío por correo o encomienda, archivo), seguridad de la información de los documentos generada por la digitalización del proceso y, también, un mejor uso del espacio físico, que ya no se utilizará como archivo físico. Además de dichas mejoras, también se redujeron el uso de papel y las emisiones de carbono y se ahorró agua, según los resultados proporcionados por la plataforma*:

Ahorro ambiental de Vicunha Têxtil SA

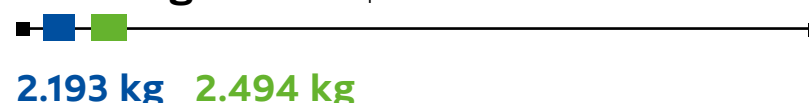
11.004 kg de emisiones de carbono ahorrados



115.802 L de agua conservada



4.687 kg de madera preservada



Esto se compara con:



Eliminación de **2 coches** de la carretera



Reducción de **26 usos** de lavadora



Conservación **37 árboles**



Ahorro de **36.647 páginas** de papel

* según la información de la plataforma, los datos de impacto ambiental estimado que se presentan se proporcionan únicamente con fines ilustrativos e informativos y no deben considerarse como una representación completamente precisa de los beneficios ambientales o del impacto derivado de la reducción en el uso de papel, resultante de la utilización de productos de DocuSign.

En 2022, no hemos identificado ningún reclamo sobre violaciones de la privacidad ni pérdida de datos de clientes. En el mes de junio, sufrimos un ciberataque, con fuga de datos verificada. Sin embargo, no se encontró evidencia de que se hubieran filtrado datos confidenciales de clientes. Contamos con robustos sistemas de protección informática y, luego de dicho evento, se mejoró toda la estructura de defensa.

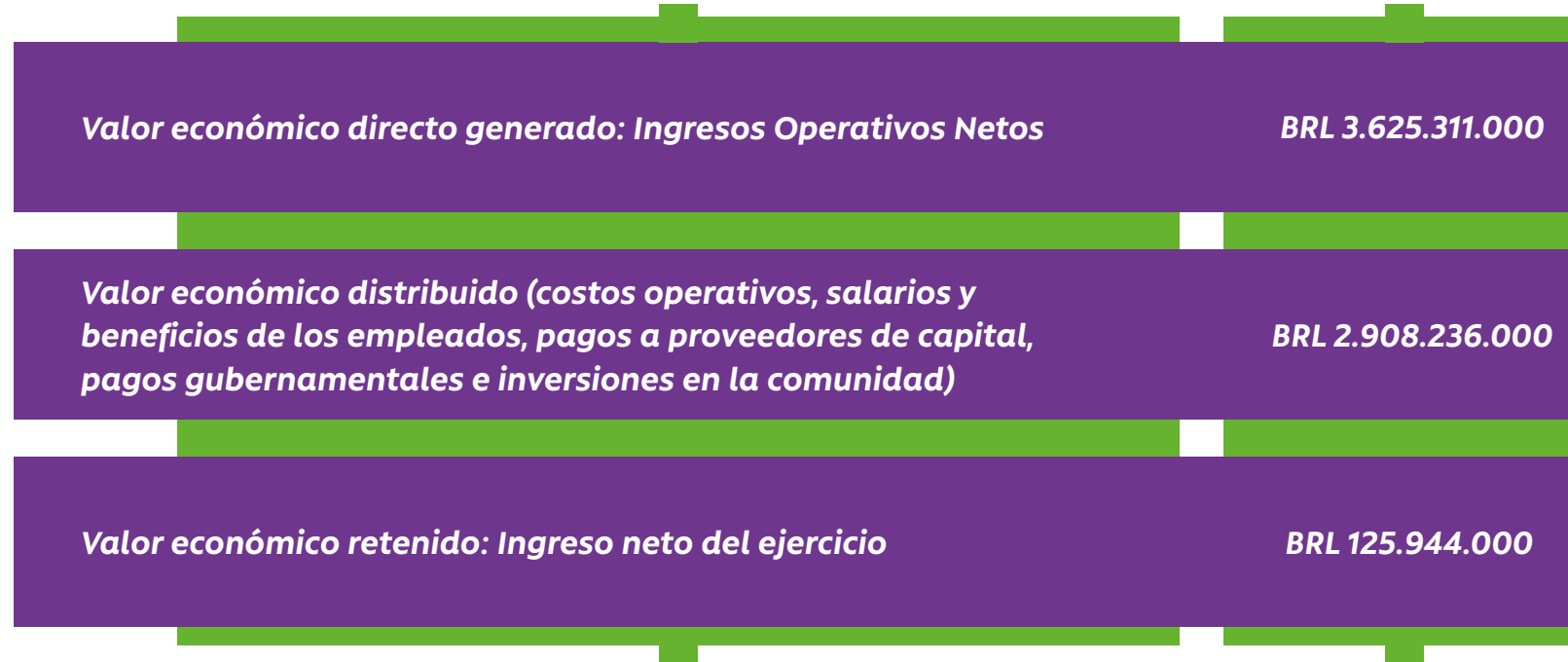


A través de una empresa especializada, diariamente, monitoreamos las redes sociales, dark y deep web para identificar cualquier movimiento relacionado con la venta de datos e información.

Desempeño financiero
[GRI 201-1]

En 2022, nuestros resultados financieros demostraron una situación de estabilidad. Alcanzamos un ingreso neto récord de BRL 2900 millones y un EBITDA, también récord, de BRL 474 millones, sin considerar resultados no recurrentes. El año 2022 estuvo marcado por nuevos desafíos, tanto en el escenario brasileño como en la perspectiva global, como la crisis del comercio minorista y la alta tasa de interés en Brasil durante el año. Aun así, estábamos preparados para absorber estos impactos.

Entre los avances del año, destacamos el mantenimiento del índice de apalancamiento en 1,6x, así como la ampliación del perfil de endeudamiento de Vicunha, luego de la exitosa emisión de Certificados de Créditos por Cobrar de Agronegocios (CRA) por un importe de BRL 360 millones, con vencimiento de 4,5 años. La ampliación de nuestro perfil de endeudamiento proporciona un entorno más saludable, en el que los niveles de amortización de cada año están más en línea con la generación de caja operativa. Este éxito fue posible gracias a la asunción de compromisos claros y de largo plazo en materia de gobernanza, con la implementación de nuevas políticas corporativas y una actitud responsable con el medioambiente y la sociedad.



2

El futuro está
en **(RE)INVENTAR**



Gestión de la producción y cuidado de las materias primas

**A lo largo del año mejoramos
nuestra forma de trabajar,
implementando y consolidando
nuevas tecnologías, siendo
pioneros en procesos y trabajando
en sinergia con las demandas de
nuestros clientes.**

Apostamos por la mejora continua como lema de todos nuestros procesos, tecnologías y lanzamientos. Con base en este principio, cada año mejoramos nuestro modelo de negocio verticalizado.

En 2022, tuvimos iniciativas en el área de productos, especialmente considerando la cadena del algodón, y planeamos implementar el uso de algodón regenerativo certificado, con el objetivo proteger y recuperar el suelo. A lo largo del año, hicimos alianzas comerciales para lanzar colecciones con materia prima recuperada de nuestra hilandería. Además, expandimos el uso de fibra de cáñamo, un material más sustentable que consume menos agua y menos químicos en su proceso de producción.

A lo largo del año mejoramos nuestra forma de trabajar, implementando y consolidando nuevas tecnologías, siendo pioneros en procesos y trabajando en sinergia con las demandas de nuestros clientes. Esto se implementó tanto en los parques industriales ubicados en Brasil (Ceará y Río Grande do Norte) como a nivel internacional, en Ecuador y en Argentina.

Para asegurar la calidad de nuestros productos, capacitamos a los equipos en la gestión de procesos e invertimos en la formación y entrenamiento de nuestros profesionales (más información en [Desempeño y desarrollo](#)). Esto cobra aún más importancia ante las variaciones climáticas que afectan a nuestra materia prima, para las cuales la evaluación humana de estas variables es fundamental.

Nuestro compromiso también se extiende al uso de insumos más sostenibles y de calidad. Así, siempre buscamos materias primas que puedan agregar valor al producto. Para ello, contamos con un equipo dedicado a estar actualizado sobre las novedades del sector y los nuevos desarrollos de los proveedores.



Filosofía Lean

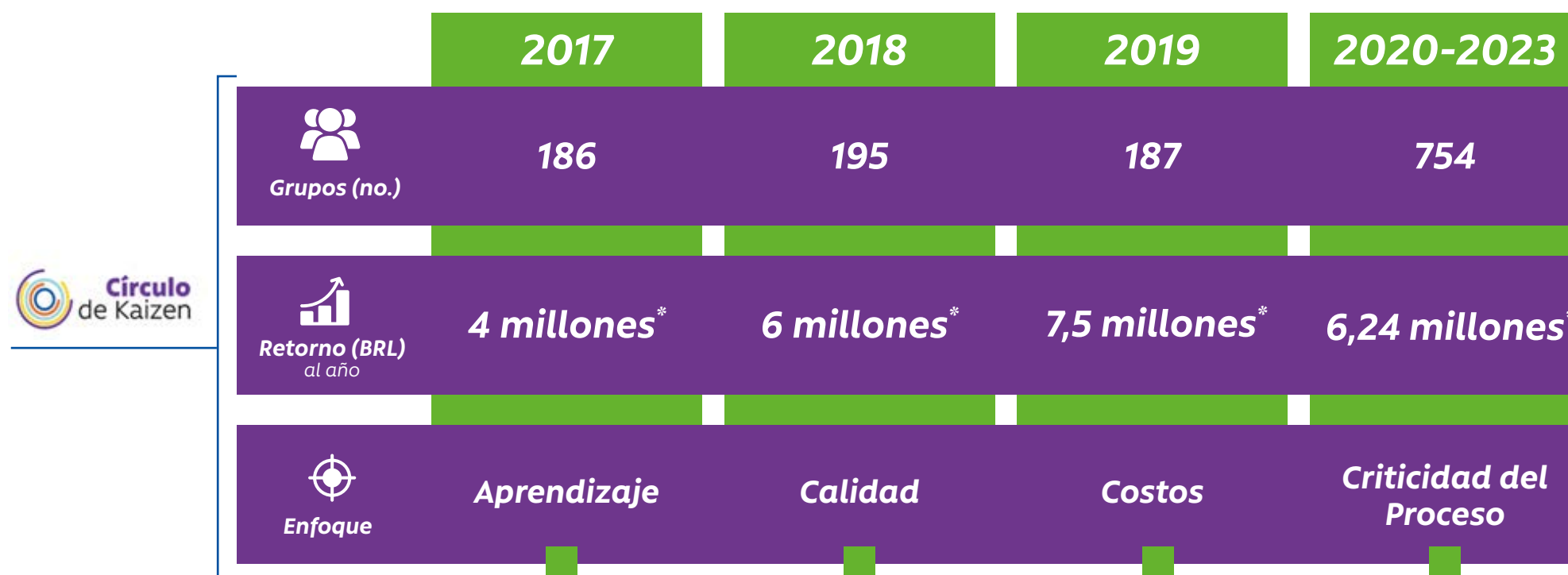
Implementamos la Filosofía Lean en 2011, fomentando la generación de ideas para eliminar siete tipos de desperdicios: sobreproducción, movimiento, transporte, procesamiento, espera, inventario y corrección. En 2017, el programa se amplió y se convirtió en Círculo Kaizen, que tiene como objetivo fomentar la innovación y la excelencia a través de equipos de trabajo que buscan oportunidades de mejora continua en diversas áreas.

El programa de Círculo Kaizen se compone de sucesivos eventos de aprendizaje, en los que se anima a los empleados de todos los sectores y posiciones a desarrollar iniciativas que promuevan la mejora de los procesos y el progreso de los entornos laborales y la seguridad de todos, con resultados consistentes y validados. El equipo Lean brinda apoyo a los equipos de proyecto y los asesora sobre la metodología o herramientas adecuadas para lograr los objetivos propuestos.

El programa incluye la realización de auditorías, la verificación de las acciones implementadas para asegurar su efectividad en la eliminación de las causas raíz y la estandarización de las acciones en nuestros sistemas. Las iniciativas pasan por un panel que evalúa eficiencia, calidad, medioambiente, estandarización, cumplimiento de plazos, replicación, seguridad y finanzas, y convierte la calificación final en una recompensa económica. El panel está compuesto por la gerencia general e industrial, líderes del área de mejora y del área afectada, coordinación de Lean y otros interesados.

Durante el 2022, se aprobaron diferentes ideas que se llevaron a la práctica, con más de 360 Círculos Kaizen y una serie de iniciativas innovadoras y transformadoras. Solo en 2022, el programa permitió que más de 870 empleados de las más diversas áreas de la industria se involucraran en este movimiento; lo cual generó ahorros financieros de aproximadamente BRL 2 090 000.

Todo este trabajo diario se convierte en la base para mantener nuestros pilares de sostenibilidad, ya sea a través de la seguridad de las personas, del uso inteligente de los recursos o de la innovación en los procesos; de esta manera se contribuye al éxito de nuestro negocio. Los círculos más destacados en 2022 tuvieron como tema principal la Seguridad Laboral, Disponibilidad y Calidad, y representaron el 57% del total. Los sectores de Utilidades (área que obtuvo la mayor cantidad de kaizens, 59 en total), Acabados, RTA y Preparación de Tejidos fueron los grandes campeones al generar iniciativas creativas y funcionales.



* Datos validados por la Fiscalización.

Nota: Por ser el dato dinámico, data del 03/02/2023.

Total Productive Management (TPM)

El *Total Productive Management* (TPM), es decir, Gestión de la Productividad Total también orienta la eficiencia de nuestros procesos. Presente en Vicunha desde 2019, este concepto aumenta la productividad y la eficiencia de nuestros procesos productivos a través de la capacitación de nuestra gente. De esta forma, los operadores capacitados y cualificados pueden gestionar mejor las máquinas, los equipos y los procesos que están bajo su responsabilidad.

Al compartir el conocimiento, las personas se convierten en grandes aliados en la resolución de problemas, previenen situaciones no deseadas y contribuyen al logro de metas para eliminar las rupturas correctivas, los defectos de calidad y la promoción de un ambiente seguro para todos.

El TPM está presente en las máquinas de las unidades de Maracanaú (estado de Ceará), Natal (estado de Río Grande do Norte) y Pacajus (estado de Ceará). Para 2023, nuestro objetivo es implementar el TPM en al menos una máquina de cada área de producción en las unidades de Vicunha en Brasil, además de aplicar la metodología de Gestión de Rutinas en Brasil y Argentina.



Vicunha Ecuador

En 2007, adquirimos nuestra primera unidad industrial fuera de Brasil, que opera con un modelo vertical, desde la producción del hilo hasta la gestión comercial de los clientes en la región. Somos la única productora de *Denim* y de *Denim Colour* del país, tenemos una participación en el mercado nacional cercana al 38%. Además, ofrecemos asistencia técnica y consultoría en diseño de indumentaria para ayudar a los clientes con sus estrategias de mercado y de productos. El marketing local de la empresa se centra en resaltar el valor añadido del producto. La unidad cuenta con 777 empleados, una sólida gestión, un estricto control de la fábrica y un área comercial con desempeño destacado, lo que permitió la apertura de mercados y relaciones con países de la región.



Vicunha Argentina

Nuestra unidad en Argentina, adquirida en 2011, produce *Denim* y *Denim Colour* para el mercado interno, a través de la adquisición de hilados producidos a pocos kilómetros de la fábrica. Somos el mayor productor de telas planas de Argentina y estamos verticalizando nuestra operación con la expansión del modelo *one stop shop*. En 2022, abrimos un *showroom* en Buenos Aires con el objetivo de ofrecer un espacio de alto nivel a clientes y colaboradores. En este espacio se presentan piezas producidas con *jeans*; de esta manera, se brinda ayuda para inspirar a las marcas y estilistas locales en su trabajo. El nuevo *showroom* es un paso importante para acercarnos aún más a nuestros socios y clientes con productos, tendencias y soluciones más sostenibles, de forma visual, táctil e interactiva. Somos uno de los diez mayores empleadores de la provincia de San Juan y nuestra unidad es un modelo en la región por nuestros procesos y prácticas ambientales de vanguardia.

Cadena de suministro

[GRI 204-1]

Mantenernos a la vanguardia de la innovación implica mantener una estrecha relación con nuestros proveedores y socios comerciales. Buscamos crear valor mutuo en colaboración con los grupos de interés, basados en la ética y la transparencia.

En 2022, enfocamos nuestras estrategias de cadena de suministro en el nuevo dirección de Supply Chain, que cubre todos los procesos de Vicunha, desde las materias primas hasta los productos terminados. Con esta mirada obtenemos más capacidad de planificación, reducción de desperdicios, más eficiencia y mayor sinergia en la empresa. Son acciones que permiten, principalmente, un mejor control de nuestro capital de trabajo y la optimización de inventarios.

En Vicunha, el cuidado con nuestras materias primas durante todo el proceso de producción es una premisa, lo que se confirma con nuestras certificaciones.

Brasil se destaca en la producción de algodón debido a sus características climáticas y a la legislación, que exige la preservación de áreas de reserva. La iniciativa SouABR es el primer programa de trazabilidad *blockchain* en la industria textil en Brasil. Su objetivo es brindar transparencia sobre el origen y la trayectoria de cada pieza y permitir el seguimiento de todo el ciclo de producción: desde la finca que cultiva la materia prima, pasando por el hilado, el tejido y la confección, hasta la venta minorista. Cuando se ingresa al sistema, la información se encripta y no se puede cambiar. El consumidor accede a la información de trazabilidad a través del código QR que está en la etiqueta de la ropa y puede tomar decisiones con mayor sustento.

Para obtener la certificación socioambiental ABR, las fincas de algodón son auditadas por organismos externos –con acreditación internacional– y deben cumplir con más de 180 puntos de verificación. Entre ellos, se destacan los siguientes: contrato de trabajo obligatorio y condiciones dignas para los trabajadores, prohibición de la discriminación, buenas prácticas de conservación y cumplimiento total de las leyes ambientales brasileñas.

De esta forma, cada fardo de algodón tiene un identificador que registra al productor, a la finca y a la localidad de origen del material; esto le permite al consumidor tener acceso a la cadena productiva. Incluso cuando compramos a empresas intermediarias (tradings), podemos rastrear el insumo hasta su origen.

En Brasil, mantenemos estrechos vínculos con nuestros proveedores locales, particularmente en la región Nordeste, que representa el 25% del presupuesto de nuestras compras. En Argentina la proporción alcanza el 81%, con cinco proveedores ubicados allí, mientras que en Ecuador el porcentaje es del 16%. Esta proximidad nos permite desarrollar relaciones duraderas y sostenibles; lo cual fomenta las buenas prácticas y contribuye a la cadena textil en su conjunto.



En Vicunha, el cuidado con nuestras materias primas durante todo el proceso de producción es una premisa, lo que se confirma con nuestras certificaciones.




Innovación y sostenibilidad en los productos

Logramos ganar volumen en los lanzamientos de 2022, con énfasis en la presentación del jeans de cáñamo, en alianzas con marcas importantes, y el mayor uso de prendas hechas con algodón totalmente rastreable.

Tenemos un interés creciente en invertir en nuevos proyectos que hagan que nuestro sector sea cada vez más responsable y sostenible. Conscientes de nuestro rol como uno de los mayores fabricantes de *jeanswear* del mundo, buscamos estar a la vanguardia de las soluciones más innovadoras y sostenibles del mercado. En el transcurso del año, mejoramos nuestros procesos para ganar agilidad en la creación de soluciones, además de ampliar nuestros esfuerzos hacia la consolidación y la generación de escala en productos innovadores que ya ingresaron al mercado.

Como resultado, logramos ganar volumen en los lanzamientos de 2022, con énfasis en la presentación del *jeans* de cáñamo, en alianzas con marcas importantes, y el mayor uso de prendas hechas con algodón totalmente rastreable. Todas estas iniciativas se desarrollaron con base en los principios de **circularidad**, **sostenibilidad** y **trazabilidad**.

Nuestras elecciones siguen la vocación de Vicunha de anticiparse a las tendencias y de liderar la búsqueda de soluciones más sostenibles. Nuestra experiencia lo demuestra a través de acciones de impacto, como el uso pionero de la biomasa como combustible, el desarrollo del primer *Denim* sin necesidad de lavado industrial, los jeans capaces de neutralizar diversos tipos de microorganismos y la transparencia frente al impacto del agua, a través de nuestro proyecto Huella Hídrica - pionero en Brasil (más información en [Agua y efluentes](#) .



Circularidad


En 2022, ayudamos a una gran empresa a darle un nuevo destino a piezas que iban a ser desechadas, con la creación de un nuevo tejido con certificación internacional y elaborado con tela deshilada de remeras 100 % de algodón. Con esto, les dimos un nuevo destino a más de 4000 remeras nuevas, evitando que se descarten de una forma no sostenible.

El tejido especial está compuesto por 72,4% de algodón estándar, 24% de algodón reciclado proveniente de la reutilización de todos los residuos del proceso de producción de Vicunha y 3,6% de algodón proveniente del deshilado de remeras de algodón.

La colaboración con esta marca nos permitió estudiar y crear posibilidades para expandir la circularidad en nuestra industria.

Tras su lanzamiento como colección cápsula, demostramos que es posible llevar al mercado el concepto de circularidad, es decir, transformar piezas acabadas en fibra y, a partir de esta fibra, crear un nuevo tejido.

Trazabilidad en nuevas colecciones

Innovamos con la producción de los primeros jeans trazables de Brasil, en nuestra unidad de Pacajus, a través del programa Soy de Algodón Brasileño Responsable (SouABR) de la Abrapa, que utiliza tecnología *blockchain* para trazar el 100% del algodón socioambiental certificado presente en las prendas, desde las fincas, donde se cultiva la materia prima, hasta la tienda del consumidor final (más información en [Cadena de suministro](#) ).

Las colecciones lanzadas por un gran minorista incluyeron un código QR en las etiquetas de cada pieza que, al ser identificado

por la cámara del teléfono celular, dirige al consumidor a una página que contiene toda la información sobre el origen del algodón utilizado en la fabricación de ese artículo, además de la descripción de todo el proceso productivo y la información sobre los proveedores de cada etapa.

Con esto, el consumidor es consciente de que la pieza se elaboró de manera responsable y de acuerdo con los más de 180 elementos de verificación que exige la certificación.



Sostenibilidad a base de cáñamo

Una de las fibras naturales más sostenibles del planeta, el cáñamo, forma parte de nuestra cartera, desde 2021. Nos convertimos en la primera textil brasileña en invertir en este tipo de fabricación y tecnología. El cáñamo está presente en nuestro portafolio en cuatro tipos de productos y ha ganado la adhesión de clientes cada vez más relevantes en el mercado.

El diferencial en el uso de tejido elaborado con cáñamo se justifica por su reducido impacto ambiental. La planta tiene un rápido crecimiento, alta productividad y se adapta a diferentes tipos de suelo y a condiciones climáticas diversas. Además, también representa un cultivo seguro y menos agresivo para el medioambiente. Es naturalmente resistente a la mayoría de los insectos y enfermedades, y tiene propiedades antimicrobianas. Los clientes también se sienten atraídos por el aspecto rústico y natural que la fibra aporta a la ropa.

Teñido natural

En asociación con una importante revista, en 2022, lanzamos una colección cápsula con jeans teñidos con colorantes biosintéticos; es decir, orgánicos sintéticos derivados de residuos agrícolas, como flores, hojas, semillas y frutas. Los nuevos modelos se elaboraron utilizando como base nuestro *White Jeans*, algodón responsable con el sello *Eco Cycle Less Water*, con un 20% de ahorro de agua en el proceso de fabricación.



Los nuevos modelos se elaboraron utilizando como base nuestro *White Jeans*, algodón responsable con el sello *Eco Cycle Less Water*, con un

20% de ahorro de agua
en el proceso de fabricación.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Para evolucionar constantemente en la gestión del agua en Vicunha y para cumplir con nuestros compromisos con el ODS 6, un proyecto de monitoreo en línea del consumo de agua está en curso, con medidores de flujo instalados por máquina. Esto nos dará más posibilidades de intervenir de inmediato cuando haya algún problema de consumo en la línea de producción, además de poder pensar estrategias inteligentes para un uso más eficiente del agua. El proyecto está en curso desde 2022, con instalaciones ya realizadas en nuestras tres unidades de Brasil. En 2023, actualizaremos el trabajo y continuaremos con reuniones periódicas para evaluar el desempeño de la gestión del agua, las acciones propuestas en 2022 y el establecimiento de nuestras metas a largo plazo.

En 2022, enfocados en el ODS 12, un grupo de trabajo de Vicunha se dedicó a estudiar el tema y a desarrollar una métrica comparable en el tiempo, que permitiera establecer metas y avances mensurables.

Con base en información de nuestra ingeniería de producto, mantenimiento eléctrico y de servicios públicos, avanzamos en las negociaciones y creamos un tablero destinado a mapear e indicar con una nota cuánto más sostenible es cada producto. Para ello se consideran varios parámetros, que incluyen, entre

otros, el consumo de agua y el uso de químicos, electricidad y vapor. Nuestro desafío en 2023 es evaluar el historial para establecer y escalar metas en el tiempo.

También formamos grupos de trabajo para reducir la generación de residuos, al 2030, a través de la prevención, reducción, reutilización y reciclaje. Evaluamos la meta elegida, con recolección de datos y ajustes necesarios para que la información estuviera alineada en todas las unidades de Brasil. Definimos acciones que permitan reducir sustancialmente la generación de residuos destinados a rellenos sanitarios e iniciamos dos proyectos: un estudio de factibilidad para usar las cenizas generadas en las calderas como fertilizante agrícola y un estudio para reducir los desperdicios alimentarios generados en las cafeterías.

En 2023, se iniciarán los estudios de factibilidad de las cenizas y lodo de las estaciones de tratamiento, para uso en construcción civil, en colaboración con instituciones de investigación y el sector privado. Asimismo, se estructurará un proceso de trazabilidad de los residuos de la construcción civil con nuestros proveedores de servicios, a fin de facilitar la reutilización del material.



Los compromisos ODS 6 están en marcha con un proyecto de monitoreo en línea del consumo de agua. Enfocados en el ODS 12, trabajamos a lo largo de 2022 con un grupo de trabajo en la comprensión del tema, desarrollando una métrica comparable al paso del tiempo que permita definición de metas y avances medibles.



One stop shop y vínculo con el cliente

Uniendo nuestra excelencia operativa con la innovación, las acciones de inteligencia, la consultoría y la experiencia en la producción de *jeanswear* más sostenibles, hemos mejorado y ampliado nuestro modelo *one stop shop*, fundamental para ofrecer calidad y moda a nuestros clientes. En el último año, fortalecimos este modelo a través de la inauguración de la V.Laundry y de la oferta continua de asesorías, charlas y acciones enfocadas a promover el conocimiento del mercado.

Todo esto es parte de trabajar con un enfoque en el cliente. Nuestras relaciones van más allá de las transacciones y brindan soluciones personalizadas, basadas en una comprensión del mercado y del negocio, y en nuestra experiencia. Gracias a esta relación de sinergia y de confianza con los clientes, establecemos alianzas innovadoras, lo cual aumenta la eficiencia y la productividad.

Nuestra área de *Cool Hunting* es capaz de anticipar tendencias, analizar el comportamiento del consumidor y definir estrategias para fomentar la cultura *jeanswear* en la sociedad. Este proceso nos lleva a realizar conferencias, eventos, acciones de consultoría y a establecer un vínculo directo con los clientes.

Los clientes tienen acceso a nuestro catálogo digital a través de la aplicación V.Space, la primera iniciativa de este tipo en la industria textil. Este contiene más de 300 productos de *Denim* y *Denim Colour*, además de información actualizada sobre las principales tendencias en moda y comportamiento. En 2022, mejoramos la aplicación con la segmentación de productos por mercados regionales, la inclusión de productos de Vicunha Argentina y de otros de América Latina, la implementación de un código QR que conecta al usuario con la página específica del producto, la navegación a través de macrolíneas, la creación de nuevos filtros de búsqueda, imágenes de excelente calidad y mejoras continuas según los diferentes lanzamientos y necesidades.

V.Laundry

En 2022, lanzamos nuestro *hub* de innovación en Maracanaú, en el estado de Ceará. V. Laundry es un espacio tecnológico con el objetivo de brindar *networking*, experiencias creativas y establecer alianzas de valor a través de tecnología de punta en servicios personalizados, enfocados en la sostenibilidad, el diseño y la lavandería.

Con un área de más de 2300 m², el espacio cuenta con equipamiento de última generación, *software* innovador y un equipo calificado para crear e implementar productos y procesos diferenciados. Los clientes pueden probar diferentes tipos de acabados y lavados en los tejidos de Vicunha y construir sus colecciones a partir de las últimas tendencias del sector.

El *hub* brinda agilidad y precisión a la innovación, con herramientas que permiten la creación digital de piezas en menos tiempo, con asertividad y uso consciente de la materia prima en la creación de pilotos, por ejemplo. Conectado con nuestras oficinas en todo el mundo, el espacio tiene como objetivo atender todos los mercados donde opera Vicunha.

La iniciativa, primera en su tipo en América Latina, se inauguró a fines de 2022 y se lanzó al mercado en 2023.





V.talks

[GRI 2-29]

Como líder en soluciones de *jeanswear*, sabemos sobre nuestra relevancia en orientar los contenidos más importantes del sector. Nuestro podcast, V.Talks, se creó para difundir estos temas en un formato de comunicación que crece cada año en Brasil y en el mundo.

El programa se enfoca en difundir contenidos sobre *jeanswear* a diferentes segmentos de público interesados en el tema: *influencers*, estilistas, amantes de la moda, clientes, colaboradores y hasta el consumidor final. Los episodios quincenales presentan temas relacionados con la moda, el comportamiento, las tendencias y las culturas vinculadas al *jeans*, de manera práctica y didáctica, con la conducción de Lola Botti, *coolhunter* y Caroline Pasternack, las especialista en contenido de la empresa. Entre los temas abordados en 2022, se encuentran la historia del *jeans*, la producción con cáñamo, la moda de autor, el futurismo, entre otros.

En nuestro sitio web, creamos una página con más información sobre la iniciativa, sin precedentes en el sector, y fue la tercera más visitada en nuestro portal en 2022. Superó las 15 000 visitas y mostró la relevancia de los contenidos para nuestros *stakeholders*.

QR Code

apunta la cámara de tu celular y escanea el código para acceder al canal de información



V.Talks 2022



2.044

descargas en todas las plataformas



253

seguidores



602

oyentes únicos



64%

de los oyentes son mujeres



La mayoría de los oyentes está en São Paulo, Ceará y Paraná, también contamos con presencia en Portugal

Acciones en nuestro showroom

Nuestro *showroom* brasileño, ubicado en nuestra sede administrativa en São Paulo, funciona como herramienta de educación, atracción y fuente de investigación. En 2022, superamos las 500 visitas y realizamos 54 alianzas estratégicas con marcas del segmento de la moda. De ellas, 12 fueron alianzas importantes vinculadas a la sostenibilidad y 50 apoyaron a estilistas y a marcas en las semanas de la moda, siempre promoviendo buenas prácticas en toda la red *jeanswear*.

3

El futuro está en en (RE)PRESENTAR



Erica Priscila de Lima Santos
Unidad Natal - Rio Grande do Norte

Nuestra gente

Entendemos que el respeto por las personas es la base de una sociedad más justa.

Los empleados son el alma de Vicunha, responsables directos de la calidad de nuestros productos y servicios. A lo largo de 2022, profundizamos nuestras relaciones internas y fortalecimos nuestros lazos con la comunidad. Nuestro equipo es diverso, aprovecha las oportunidades y está comprometido con la consolidación de una cultura basada en creencias, propósitos y principios.

Entendemos que el respeto por las personas es la base de una sociedad más justa. Por ello, no solo cumplimos con todas las normas en materia de derechos y seguridad de los empleados, sino que también ampliamos nuestras actividades en iniciativas de desarrollo de carrera e impacto social en nuestro ecosistema interno.

Nuestra área de Reclutamiento y Selección cuenta con un sistema de gestión basado en los principios de Vicunha: Integridad y Relaciones Duraderas, Resultados Orientados en el Cliente, Autonomía y Conocimiento, Innovación y Excelencia, Gente y Diálogo Abierto, Agilidad y Simplicidad.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad en la inserción de jóvenes en el mercado laboral y ampliamos nuestras operaciones en cada país donde operamos. El Programa de Jóvenes Aprendices y Pasantías funciona de acuerdo con la legislación local vigente y se realiza en alianzas y convenios con instituciones de educación superior o de formación técnica profesional.



Empleados
Unidad Ecuador

Total empleados [GRI 2-7]

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Argentina | Hombres | 481 | 497 | 537 |
| | Mujeres | 31 | 35 | 46 |
| | Total | 512 | 532 | 583 |
| Brasil | Hombres | 4.327 | 4.428 | 4.620 |
| | Mujeres | 868 | 896 | 918 |
| | Total | 5.195 | 5.324 | 5.537 |
| Ecuador | Hombres | 672 | 667 | 687 |
| | Mujeres | 81 | 81 | 90 |
| | Total | 753 | 748 | 777 |
| TOTAL | Hombres | 5.480 | 5.592 | 5.844 |
| | Mujeres | 981 | 1.013 | 1.054 |
| | Total | 6.460 | 6.604 | 6.897 |

Empleados permanentes [GRI 2-7]

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Argentina | Hombres | 481 | 497 | 537 |
| | Mujeres | 31 | 35 | 46 |
| | Total | 512 | 532 | 583 |
| Brasil | Hombres | 4.206 | 4.313 | 4.489 |
| | Mujeres | 792 | 800 | 817 |
| | Total | 4.998 | 5.112 | 5.306 |
| Ecuador | Hombres | 584 | 444 | 408 |
| | Mujeres | 76 | 64 | 60 |
| | Total | 660 | 508 | 468 |
| TOTAL | Hombres | 5.271 | 5.251 | 5.434 |
| | Mujeres | 900 | 897 | 923 |
| | Total | 6.170 | 6.152 | 6.357 |

Empleados temporales [GRI 2-7]

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS TEMPORALES, POR GÉNERO Y POR REGIÓN

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------------|------------|------------|------------|
| Argentina | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | Hombres | 121 | 116 | 131 |
| | Mujeres | 76 | 96 | 100 |
| | Total | 197 | 212 | 231 |
| Ecuador | Hombres | 88 | 223 | 279 |
| | Mujeres | 5 | 17 | 30 |
| | Total | 93 | 240 | 309 |
| TOTAL | Hombres | 209 | 339 | 410 |
| | Mujeres | 81 | 113 | 130 |
| | Total | 290 | 452 | 540 |

Empleados a tiempo completo [GRI 2-7]

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Argentina | Hombres | 481 | 494 | 537 |
| | Mujeres | 31 | 33 | 46 |
| | Total | 512 | 527 | 583 |
| Brasil | Hombres | 4.113 | 4.242 | 4.439 |
| | Mujeres | 786 | 794 | 813 |
| | Total | 4.899 | 5.036 | 5.252 |
| Ecuador | Hombres | 584 | 444 | 408 |
| | Mujeres | 76 | 64 | 60 |
| | Total | 660 | 508 | 468 |
| TOTAL | Hombres | 5.178 | 5.180 | 5.384 |
| | Mujeres | 894 | 891 | 919 |
| | Total | 6.071 | 6.071 | 6.303 |

Empleados a tiempo parcial [GRI 2-7]

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Argentina | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 0 | 0 | 0 |
| Brasil | Hombres | 93 | 71 | 50 |
| | Mujeres | 6 | 6 | 4 |
| | Total | 99 | 77 | 54 |
| Ecuador | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | Hombres | 93 | 71 | 50 |
| | Mujeres | 6 | 6 | 4 |
| | Total | 99 | 77 | 54 |

Notas para todas las tablas:

Total de empleados = fijos + temporales

Total de empleados permanentes = empleados a tiempo completo + empleados a tiempo parcial. Temporales = aprendices

No hay empleados de Vicunha sin carga de trabajo garantizada.

En Brasil, los datos se gestionan a través del sistema HCM Totvs; en Argentina y en Ecuador, a través de nómina.

Se revisó la información de 2020 y 2021 para cumplir mejor con el estándar propuesto por el contenido GRI

Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo está controlado por la organización

[GRI 2-8]

| PAÍS | ACTIVIDADES | TIPO DE RELACIÓN CONTRACTUAL | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---|------------------------------|------|------|------|
| Argentina | Ordenanza/seguridad patrimonial y limpieza; pasantes universitarios | Pasante | 0 | 4 | 3 |
| | | Subcontratado | 16 | 46 | 40 |
| Brasil | Servicios generales, seguridad patrimonial, en contratos de duración determinada. Terceros y pasantes | Pasante | 64 | 77 | 78 |
| | | Subcontratado | 653 | 556 | 594 |
| Ecuador | Seguridad, limpieza y alimentación. Pasantes | Pasante | 0 | 4 | 7 |
| | | Subcontratado | 33 | 39 | 36 |

Nota: En Argentina y en Ecuador, los datos se monitorean a través de informes de empresas subcontratistas; en Brasil, los subcontratistas son administrados por el equipo de Gestión de Contratos. Los pasantes de Vicunha están incluidos en nuestros informes de nómina.

Nuevas contrataciones y rotación de empleados [GRI 401-1]

| CONTRATACIONES | | CONTRATACIONES 2020 | TASA (%) 2020 | CONTRATACIONES 2021 | TASA (%) 2021 | CONTRATACIONES 2022* | TASA (%) 2022* |
|----------------|--------------------|------------------------|------------------|------------------------|------------------|-------------------------|-------------------|
| Argentina | Hombres | 30 | 6,2 | 63 | 12,3 | 118 | 22,1 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 7 | 13,9 | 14 | 31,1 |
| | Menores de 30 años | 17 | 3,3 | 33 | 30,5 | 77 | 13,3 |
| | Entre 30 y 50 años | 13 | 2,5 | 36 | 7,7 | 55 | 9,5 |
| | Mayores de 50 años | 0 | 0,0 | 1 | 2,6 | 0 | 0,00 |
| | Total | 30 | 45,9 | 70 | 12,4 | 132 | 22,8 |
| Brasil | Hombres | 619 | 14,3 | 980 | 22,1 | 845 | 18,3 |
| | Mujeres | 166 | 19,1 | 290 | 32,4 | 222 | 24,2 |
| | Menores de 30 años | 554 | 35,3 | 908 | 54,8 | 782 | 45,5 |
| | Entre 30 y 50 años | 227 | 7,3 | 354 | 11,2 | 276 | 8,5 |
| | Mayores de 50 años | 4 | 0,8 | 8 | 1,6 | 9 | 1,6 |
| | Total | 785 | 15,1 | 1270 | 23,9 | 1.067 | 19,3 |
| Ecuador | Hombres | 82 | 12,8 | 184 | 27,6 | 118 | 17,2 |
| | Mujeres | 9 | 11,1 | 17 | 21,0 | 19 | 21,1 |
| | Menores de 30 años | 77 | 38,9 | 154 | 67,8 | 114 | 41,2 |
| | Entre 30 y 50 años | 14 | 3,3 | 46 | 11,6 | 23 | 5,8 |
| | Mayores de 50 años | 0 | 0,0 | 1 | 0,8 | 0 | 0,0 |
| | Total | 91 | 12,1 | 201 | 26,9 | 137 | 17,6 |

| ROTACIÓN | | ROTACIÓN 2020 | TASA (%) 2020 | ROTACIÓN 2021 | TASA (%) 2021 | ROTACIÓN 2022* | TASA (%) 2022* |
|------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Argentina | Hombres | 24 | 5,0 | 47 | 9,5 | 69 | 12,9 |
| | Mujeres | 2 | 6,3 | 3 | 8,6 | 2 | 4,3 |
| | Menores de 30 años | 8 | 1,6 | 20 | 3,8 | 20 | 14,2 |
| | Entre 30 y 50 años | 18 | 3,5 | 27 | 5,1 | 50 | 12,6 |
| | Mayores de 50 años | 0 | 0,0 | 3 | 0,6 | 1 | 2,3 |
| | Total | 26 | 5,1 | 50 | 9,4 | 71 | 12,2 |
| Brasil | Hombres | 592 | 13,7 | 716 | 16,2 | 616 | 13,3 |
| | Mujeres | 151 | 17,4 | 200 | 22,3 | 192 | 20,9 |
| | Menores de 30 años | 378 | 24,1 | 532 | 32,1 | 519 | 30,2 |
| | Entre 30 y 50 años | 293 | 9,4 | 349 | 11,1 | 259 | 8,0 |
| | Mayores de 50 años | 72 | 14,4 | 35 | 6,8 | 30 | 5,3 |
| | Total | 743 | 14,3 | 916 | 17,2 | 808 | 14,6 |
| Ecuador | Hombres | 188 | 28,0 | 103 | 15,4 | 178 | 25,9 |
| | Mujeres | 17 | 21,0 | 9 | 11,1 | 13 | 14,4 |
| | Menores de 30 años | 88 | 44,4 | 57 | 25,1 | 149 | 53,8 |
| | Entre 30 y 50 años | 106 | 24,9 | 37 | 9,4 | 32 | 8,1 |
| | Mayores de 50 años | 11 | 8,5 | 18 | 14,3 | 10 | 9,4 |
| | Total | 205 | 27,2 | 112 | 15,0 | 191 | 24,6 |

Rotación de empleados: de acuerdo con GRI 401-1 empleados que dejan la organización voluntariamente o como resultado de despido, jubilación o muerte en el servicio. Altas y bajas gestionadas a través del sistema HCM Totvs y nómina.

Diversidad

Conocemos la importancia de la responsabilidad de promover la diversidad dentro de nuestras actividades. Nuestro requisito de ingreso es tener una edad mínima de 18 años, sin límite máximo de edad, con el fin de brindar oportunidad y valorar la formación de habilidades, desempeño y liderazgo de las personas. También fomentamos la contratación de personas con discapacidad, en colaboración con organismos especializados. En 2022, la iniciativa recibió un certificado como Empresa de Inclusión, emitido por el Gobierno del estado de Ceará. **Pacto Global – Principios 1 y 6**

No hubo casos de discriminación en nuestras actividades durante el período. Sin embargo, ante una posible denuncia que llegue a los equipos de Recursos Humanos o a través de una denuncia registrada en nuestro Canal de Conducta, abrimos un proceso de investigación o diagnóstico en el área, para escuchar a los involucrados en la denuncia e investigar los hechos. Además, los líderes del área involucrada realizan un seguimiento del proceso. Luego, le presentamos a nuestra área legal el informe de investigación para que lo analice y dictamine sobre las acciones que correspondan. **[GRI 406-1]**

No toleramos ninguna forma de trabajo forzoso, contrato directo o trabajo infantil, como se establece en nuestro Código de Ética y de Conducta y en las auditorías para la certificación de *Global Recycled Standard*, el estándar SMETA, el Programa *Higg FSLM* (social) y nuestra priorización en el uso de algodón certificado BCI y Abr. **Pacto Global – Principios 4 y 5**

Diversidad – órganos de gobernanza **[GRI 405-1]**

| | ARGENTINA | | | BRASIL | | | ECUADOR | | |
|--------------------|-----------|------|------|--------|------|------|---------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Hombres | 1 | 1 | 1 | 8 | 8 | 9 | 1 | 1 | 1 |
| Mujeres | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Menores de 30 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 años | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Mayores de 50 años | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 8 | 1 | 1 | 1 |

Nota: No hay personas con discapacidad en los órganos de gobernanza. Se consideraron a nuestros directores y a los miembros del Consejo de Administración.



No toleramos ninguna forma de trabajo forzoso, contrato directo o trabajo infantil, como se establece en nuestro Código de Ética y de Conducta y en las auditorías para la certificación de *Global Recycled Standard*, el estándar SMETA, el Programa *Higg FSLM* (social) y nuestra priorización en el uso de algodón certificado BCI y Abr.

Diversidad - empleados

[GRI 405-1]

| | ARGENTINA | | | BRASIL | | | ECUADOR | | |
|---------------------------|-----------|------|------|--------|-------|-------|---------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Hombres | 481 | 497 | 535 | 4.327 | 4.428 | 4.620 | 672 | 667 | 687 |
| Mujeres | 31 | 35 | 45 | 868 | 896 | 918 | 81 | 81 | 90 |
| Menores de 30 años | 128 | 118 | 140 | 1.569 | 1.658 | 1.720 | 198 | 227 | 277 |
| Entre 30 y 50 años | 349 | 375 | 397 | 3.127 | 3.154 | 3.247 | 425 | 395 | 394 |
| Mayores de 50 años | 35 | 39 | 43 | 500 | 513 | 571 | 130 | 126 | 106 |
| Personas con discapacidad | 0 | 0 | 0 | 243 | 246 | 253 | 27 | 27 | 27 |



Marcella Ferreira do Nascimento
Unidad Maracanaú - Ceará



Poliana Pimentel da Silva
Unidad Maracanaú - Ceará

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

[GRI 405-2]

| Categoría funcional | ARGENTINA | | | BRASIL | | | ECUADOR | | |
|---------------------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Director(a) | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Gerente | 0,00% | 0,00% | 98,00% | 105,04% | 102,01% | 103,48% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Coordinador(a)/ Especialista | 115,00% | 112,00% | 91,00% | 101,82% | 100,93% | 100,27% | 97,56% | 97,34% | 125,96% |
| Analista | 121,00% | 121,00% | 107,00% | 91,59% | 91,35% | 86,97% | 96,44% | 100,99% | 107,09% |
| Técnico(a) | 81,00% | 69,00% | 100,00% | 85,45% | 87,02% | 87,66% | 100,87% | 98,80% | 99,44% |
| Administrativo(a) | 0,00% | 0,00% | 100,00% | 72,23% | 70,23% | 62,21%* | 95,33% | 93,58% | 82,12% |
| Operario(a) | 69,00% | 101,00% | 100,00% | 92,87% | 93,56% | 93,41% | 105,70% | 104,81% | 106,32% |

*El porcentaje se debe a que, en la categoría administrativa, la mayoría de los empleados hombres son supervisores y la mayoría de las empleadas son asistentes. Por lo tanto, se registra una variación debido al cargo mayoritario ocupado por cada género.

Relaciones laborales

Todos los empleados en Brasil están incluidos en convenios colectivos. En Argentina, esta cantidad representa el 91% y el resto está cubierto por contratos de trabajo que se rigen por la ley de contratos de trabajo argentina. En Ecuador, dos asociaciones cuentan con reconocimiento gremial. Así, el 74,5% de los empleados están afiliados al Comité de Empresa y el 84,7% a la Asociación de Empleados. A excepción de los contratos temporales, todos los empleados reciben los mismos beneficios.

[GRI 2-30], Pacto Global – Principio 3

Cumplimos estrictamente con todo el calendario de reuniones programadas, durante el período de negociaciones colectivas, con el sindicato y mantenemos una comunicación estrecha con los líderes, sobre el avance de la negociación hasta el cierre, para que la información se transmita correctamente.

Pacto Global – Principio 3

En Brasil, recibimos tres demandas laborales en 2022, sin registrarse ninguna multa, ya que los casos están en espera de juicio. En el período, se pagaron BR 749 190,01 correspondientes a siete reclamos laborales presentados en períodos anteriores. En Ecuador tuvimos un importante caso laboral, con una multa de USD 36 036,64. En Argentina no tuvimos casos significativos. **[GRI 2-27]**

Desempeño y desarrollo

Parte de la evolución de nuestra cultura ocurrió a través de un programa específico, **Evolución de las Personas**, creado en 2021 y fortalecido en 2022. La iniciativa, que incluyó procesos de autoevaluación y retroalimentación, maduró en una etapa de capacitación, para reforzar el intercambio de evaluaciones, y dio lugar a la creación de Planes de Desarrollo Individuales (PDI). Todo esto contribuye a que nuestra cultura y el conocimiento que tienen de ella los empleados se consoliden aún más en 2023.

Evolución de las Personas incluye un alineamiento de expectativas con relación al trabajo, seguimiento del desempeño, evaluación de resultados y acciones de desarrollo continuo, como la implementación de PDI junto con los gerentes. Al final, son ellos quienes dirigirán la planificación y el seguimiento periódico de las actuaciones.

En 2022, participaron del programa 4085 empleados¹, lo que representa el 59,23% del total de la plantilla. Este número demuestra nuevas oportunidades de crecimiento técnico y actitudinal para cada vez más personas, que sienten que forman parte de una cultura de transformación, colaboración y evolución constante.

Todos los detalles sobre el programa Evolución de las Personas están disponibles en evolucaodagente.vicunha.com.

Porcentaje de empleados que recibieron periódicamente evaluación de desempeño y desarrollo profesional

[GRI 404-3]

| | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------|---------|---------|---------------|
| Alta Gerencia | 0,12% | 0,10% | 0,22% |
| Mandos medios | 6,00% | 1,03% | 7,03% |
| Especialistas | 5,51% | 3,21% | 8,71% |
| Técnicos | 2,96% | 0,34% | 3,30% |
| Operario(a) | 69,89% | 10,67% | 80,56% |
| Comerciales | 0,12% | 0,05% | 0,17% |

¹ Empleados elegibles al Programa son aquellos que tienen más de seis meses de empresa, admitidos el 30 de septiembre de 2020. Aprendices, pasantes y terceros no son elegibles.

Formación de los empleados

Vicunha valora la formación y capacitación de sus empleados, así, contribuye al desarrollo de las personas. Durante su trayectoria en la empresa, nuestros profesionales elevan su nivel educativo

al acceder a certificaciones y diplomas técnicos, además de habilidades en operaciones de trabajo, actividades industriales, procesos textiles, hilados, tejidos, entre otros.

Promedio de horas de capacitación de los empleados

[GRI 404-1]


| | ARGENTINA | | | BRASIL | | | ECUADOR | | |
|---------|-----------|------|------|--------|------|-------|---------|------|-------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Mujeres | 4,47 | 6,63 | 4,02 | 20 | 37 | 31,41 | 9,86 | 1 | 7,57 |
| Hombres | 1 | 8 | 10,5 | 28 | 57 | 41,59 | 2,36 | 3,73 | 16,28 |

Programas implementados para mejorar las competencias de los empleados [GRI 404-2]

| PAÍS | UNIDAD OPERATIVA | PROGRAMAS DE MEJORA 2022 |
|-----------|------------------|--|
| ARGENTINA | San Juan | Técnico en Realce Textil; Teñido para Principiantes; Curso de Teñido para Principiantes; Excel nivel básico, intermedio y avanzado; Curso de Formación de Instructores. Formación de brigada. Idiomas: portugués e inglés. |
| BRASIL | Maracanaú (CE) | Técnico Textil |
| | Natal (RN) | Técnico Textil |
| | Pacajus (CE) | Técnico Textil |
| | Pinheiros (SP) | V. Academy - Jeanswear |
| ECUADOR | Quito | Curso de idioma: portugués, capacitación de brigada de emergencia, capacitación en procedimientos |

Curso Técnico Textil in Company (unidades fabriles de Brasil)

El Programa de formación técnica de los empleados de Vicunha, fruto de una alianza con el SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial), es financiado en un 70% por la empresa y en un 30% por el empleado, hasta su finalización. El proceso de selección se realiza a través de una prueba (portugués, matemática y redacción) y solo los empleados que alcanzan una calificación del 70% pueden inscribirse. Vicunha ofrece un curso preparatorio para que todos los inscriptos tengan la oportunidad de revisar los temas de la prueba, de forma totalmente gratuita. En el curso técnico, los alumnos aprenden hilado, tejido, manufactura, ensayo textil, entre otras disciplinas, con una carga horaria total de 1540 horas y una pasantía supervisada. El grupo 2022/2024 tiene 108 participantes en Natal, Maracanaú y Pacajus.



Vicunha ofrece un curso preparatorio para que todos los inscriptos tengan la oportunidad de revisar los temas de la prueba, de forma totalmente gratuita.

V. Academy

Nuestra estrategia de educación corporativa tiene como objetivo reforzar la gestión del conocimiento organizacional a través de V. Academy. En 2022, se realizaron 14 encuentros, con 128 participantes y 56 horas de capacitación total.

Los principios de V.Academy son los siguientes:

- Identificar temas relevantes para los resultados del negocio;
- Estructurar los contenidos, centrándose en dichos temas, utilizando profesionales de alto nivel con reconocimiento y experiencia acumulada en el tema;
- Hacer que este conocimiento esté disponible para que se pueda utilizar, donde y cuando sea necesario, desarrollando habilidades importantes para el desempeño empresarial;
- Permitir mejorarlo en el tiempo con nuevas experiencias acumuladas, actualizándolo constantemente de cara a los desafíos estratégicos y al contexto de mercado en el que opera la empresa.



En 2022, se realizaron

14 encuentros, con

128 participantes y

56 horas de capacitación.

Pertenencia [GRI 2-29]

En 2022, en un escenario en el que se mitigaron los desafíos planteados por la pandemia, apostamos por el sentido de pertenencia en las acciones para que las personas se acerquen a Vicuña. Retomamos el proyecto **Mi Familia en la Empresa**, con visitas de las familias de los empleados al entorno laboral a fin de fomentar el orgullo de ser parte de la empresa.

El sentido de pertenencia también estuvo presente en iniciativas como **Revista Voga**, nuestro periódico digital interno que se distribuye los lunes por correo electrónico y por WhatsApp, con las principales noticias de la semana. La revista sigue una estrategia basada en contenidos relevantes, con cruces de canales y modernizando nuestras herramientas. A finales de 2022, Voga ya contaba con 20 000 visitas mensuales, la mayoría vía WhatsApp y smartphones. Las comunicaciones se elevan a través de los "facilitadores de comunicación", más de 30 personas en nuestras unidades que traen, de forma no jerárquica, inclusiva y participativa, historias y temas relevantes para la empresa.

En 2022, implementamos la plataforma **Mi RH** que, con base en principios de innovación y excelencia, concentra los canales de comunicación interna. Además, la iniciativa aglutina contenidos y servicios dirigidos a nuestros profesionales.

También desarrollamos acciones de comunicación 360°, en diferentes fechas temáticas, a lo largo del año, como el Día de la Mujer, Día Mundial del Jeans, Día del Orgullo LGBTQIAP+ y Día de la Moda, conectando la estrategia de canales internos y externos y realizando actividades de *endomarketing* en las unidades de Vicunha en Brasil y América Latina. En las acciones del Día Mundial del Jeans y el Día de la Moda, más de 6500 colaboradores fueron alcanzados por la iniciativa, además de participar el público externo.

Nuestro LinkedIn también se ha ido consolidando como un canal de comunicación 360°. Cerramos el año con más de 67000 seguidores (y superamos a todos nuestros competidores nacionales e internacionales) y más de 632 mil visualizaciones de nuestros contenidos. Con contenido corporativo y global, el canal es seguido por diferentes audiencias, desde candidatos a puestos de trabajo hasta estilistas, clientes, consumidores y admiradores de la marca.





Salud y seguridad *laboral*
[GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-7, 403-8]

Nuestro sistema de gestión de salud y seguridad está consolidado en el programa Pra Ser Vicunha. La gobernanza del programa se divide en tres pilares de gestión estratégica: Seguridad, Salud y Calidad de Vida. El programa se aplica en todas nuestras unidades y áreas, tanto en producción (operativo) como en soporte administrativo, y tiene en cuenta las peculiaridades de cada proceso.

En las unidades de Vicunha Argentina, Brasil y Ecuador, existe un sistema de gestión de salud y seguridad laboral basado en acciones preventivas, que cumple los requisitos legales y los estándares reconocidos, y que abarca a todos los empleados y trabajadores contratados. A través del sistema SAAS y con el uso de herramientas de BI, las unidades de Brasil gestionan toda la información de salud y seguridad, considerando los peligros y riesgos, de acuerdo con las actividades realizadas en cada entorno laboral y orientando las acciones preventivas, los equipos de protección adecuados y los exámenes médicos necesarios para evaluar la salud del trabajador. Esta información recopilada, estructurada en una base de datos, está disponible en el Portal BI. En Argentina y Ecuador, la información se controla a través de hojas de cálculo.

Para la contratación de mano de obra tercerizada, es obligatorio cumplir con los requisitos establecidos en los procedimientos y lineamientos internos en salud y seguridad. Además, los trabajadores tercerizados reciben capacitación de integración de seguridad al inicio de la prestación del servicio. En ella reciben orientación sobre normas y procedimientos internos, se incluyen reglas de oro y capacitación específica para las actividades que realizarán, así como habilitaciones legales para actividades de riesgo, de acuerdo con las NR necesarias.

Las actividades consideradas críticas son monitoreadas por la jefatura inmediata, con el apoyo del equipo técnico de seguridad, el cual evalúa los riesgos de la actividad y, en caso de ser necesario, emite un permiso de trabajo. En caso de accidentes o emergencias, la primera atención médica se brinda dentro de la unidad y, según la necesidad médica, se puede derivar al trabajador para su atención externa.

La gestión es realizada por el equipo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA), que, también, hace un seguimiento mensual de todas las acciones, proyectos e indicadores del área. Además, este equipo monitorea el cumplimiento de los requisitos de los organismos de control (legislación específica, seguridad social, Ministerio de Trabajo, bomberos, etc.).

Con la evolución del Programa de Gestión PraSer, llevamos a cabo acciones preventivas con el objetivo de generar calidad de vida y bienestar en el entorno laboral de Vicunha. Las acciones realizadas para cumplir estos objetivos consisten en identificar los peligros y evaluar los riesgos, a través de la gestión de riesgos laborales, con enfoque en los factores humanos y organizacionales y en sintonía con las nuevas visiones de seguridad; la evolución del Programa de Ergonomía; la creación de la matriz de conocimiento y los equipos de aprendizaje en SSMA.

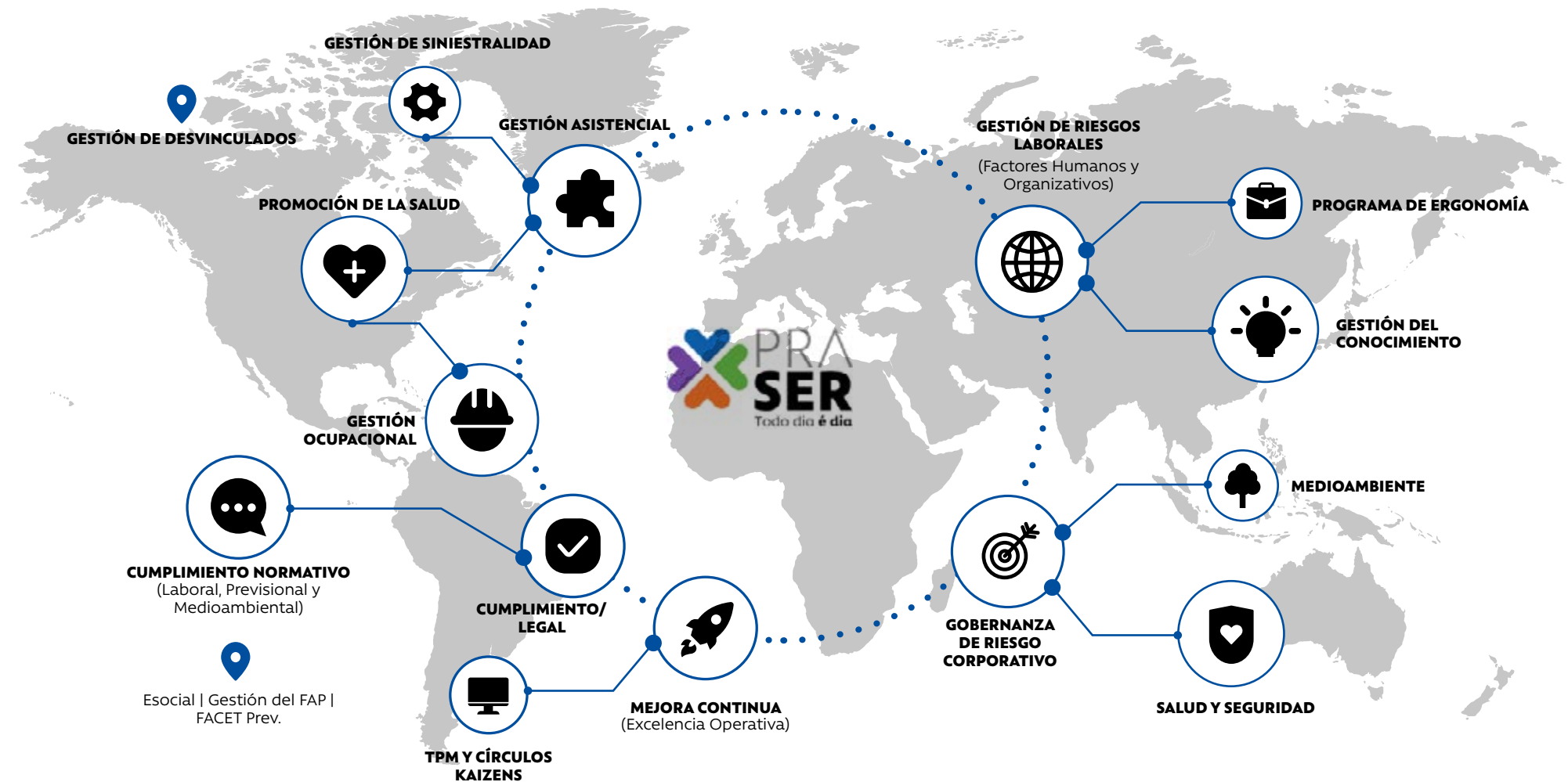
En Brasil, los resultados de los procesos de identificación de peligros y de evaluación de riesgos se ingresan y gestionan en el software de salud y seguridad y, en otros países, a través de otros controles. Esto permite realizar una evaluación continua de los resultados de estos procesos y facilita la identificación de puntos vulnerables y la implementación de mejoras. La evaluación de rutina se realiza aplicando análisis de riesgos y autorizaciones de actividades peligrosas. De manera no rutinaria, se realiza en campo, con seguimiento de actividades y observación en las áreas productivas.

En Vicunha Ecuador, los procesos de evaluación de riesgos utilizan instrumentos de identificación como el análisis de riesgos laborales y el análisis de trabajo seguro. En Vicunha Argentina, en San Juan, se realizan evaluaciones de riesgos con base en OHSAS 18001 en cada obra nueva y existente. Esta evaluación se actualiza cuando hay un cambio de posición, un evento no deseado o una desviación. Luego de la evaluación, se determina la mejora o control y se genera un plan de acción para su seguimiento.

Se promueve el rol de los colaboradores en Salud y Seguridad a través de prácticas como diálogos diarios de seguridad, rechazo de tareas riesgosas, bloqueos de energía, reporte operacional (desviaciones e incidentes), hora segura, observación y abordaje del comportamiento, equipos de aprendizaje, campañas anuales SSMA (SIPATMA, reglas de oro, conferencias y sensibilización).

En Argentina, la participación se realiza en diferentes actividades, con diálogos diarios de seguridad y a través de reportes de desviaciones con código QR. Los empleados también participan en la evaluación de riesgos.

En Ecuador contamos con la participación de los trabajadores en el comité partidario, en la integración de las Brigadas de Emergencia y en las pausas activas. También realizamos la inducción de nuevos empleados y de terceros (contratados) y charlas periódicas sobre seguridad.



Servicios de salud ocupacional **[GRI 403-3, 403-6]**

Nuestra área de salud en Brasil realiza acciones preventivas con el objetivo de promover la salud y el cuidado continuo de los empleados. Las evidencias de asistencia y gestión de estas acciones se realizan mediante la plataforma SAAS (software), hojas de cálculo y uso del portal de BI. Para cumplir con los objetivos antes mencionados, existen acciones como el diagnóstico del perfil de salud y del perfil socioeconómico de los empleados, que sirven de base para la planificación del programa de promoción de la salud, que se implementará en 2023.

Otras acciones que permiten alcanzar los objetivos de prevención son la asistencia psicológica (Pra Ser Humano), la asistencia social con escucha activa a los empleados, un programa para mujeres embarazadas (Gestar Bien), campañas de vacunación y de sensibilización, y promoción de la salud. En 2022, iniciamos el proyecto de gestión de accidentes y la primera fase de la gestión de bajas laborales, que serán importantes para reducir el ausentismo en la empresa.

En Argentina, en San Juan, contamos con un servicio de salud ocupacional. Las campañas de salud se coordinan con el equipo de Recursos Humanos y nuestros médicos realizan visitas a las fábricas.

En Ecuador, contamos con los servicios que se detallan a continuación:

- Chequeos y exámenes médicos laborales.
- Prestación de primeros auxilios.

- Protección y vigilancia médica de grupos de atención prioritaria y en situación de vulnerabilidad.
- Protección y vigilancia para el correcto mantenimiento de los servicios sanitarios generales: inspección de cafeterías, baños, suministro de agua potable y otros en el lugar de trabajo.
- Registro interno de medicina del trabajo.
- Programas de prevención: se implementó un programa de prevención del uso y consumo de drogas en el ámbito laboral, un programa de prevención del HIV y una Campaña de Donación de Sangre.
- Medicina curativa: atención primaria, campañas de exámenes médicos gratuitos, charlas mensuales sobre salud y promoción de la salud, a través de la comunicación interna.
- Sala de Apoyo a la Lactancia Materna.

Capacitación en Salud y Seguridad **[GRI 403-5]**

La metodología que aplicamos para desarrollar la percepción y calificación en seguridad y salud es una Matriz de Calificación, la cual se está desarrollando por etapas. La capacitación que se realiza en la sede central incluye formación sobre riesgos laborales, actividades o situaciones peligrosas.

Además, con el fin de promover un comportamiento seguro entre nuestros empleados, en 2022 iniciamos una capacitación

enfocada en factores humanos, denominada Protagonista en Seguridad. El público objetivo inicial fueron los líderes de las áreas, para que cuiden activamente a su equipo de subordinados. En 2023, estas capacitaciones se extenderán a los demás niveles jerárquicos, para reforzar, cada vez más, la cultura de seguridad entre nuestros empleados.

En Ecuador, todos los nuevos empleados pasan por el proceso de inducción con contenidos de seguridad y salud, así como de riesgos en el entorno laboral. En sus respectivas áreas, reciben capacitación sobre procedimientos operativos específicos. De acuerdo con la matriz de planificación anual del equipo de Recursos Humanos, se capacita a los nuevos empleados en diferentes áreas (brigada, manejo seguro de montacargas, licencias eléctricas, etc.), además de participar mensualmente en diálogos de seguridad.



En 2022 iniciamos una capacitación enfocada en factores humanos, denominada Protagonista en Seguridad. El público objetivo inicial fueron los líderes de las áreas, para que cuiden activamente a su equipo de subordinados.

En nuestra unidad de San Juan, Argentina, existe una matriz de matriz de conocimientos y habilidades que establece la capacitación requerida para cada puesto, de acuerdo con los riesgos identificados.

Accidentes de trabajo

[GRI 403-9]

| | ARGENTINA | | | | | | BRASIL | | | | | | ECUADOR | | | | | |
|--|-----------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|--------------|---------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Nº 2020 | Índice 2020 | Nº 2021 | Índice 2021 | Nº 2022 | Índice 2022 | Nº 2020 | Índice 2020 | Nº 2021 | Índice 2021 | Nº 2022 | Índice 2022* | Nº 2020 | Índice 2020 | Nº 2021 | Índice 2021 | Nº 2022 | Índice 2022 |
| Cantidad y tasa de muertes por accidentes de trabajo | 1 | 1,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cantidad y tasa de accidentes de trabajo de graves consecuencias (excepto muertes) | 16 | 23,5 | 17 | 19,0 | 2 | 2,1 | 37 | 4,4 | 35 | 3,5 | 31 | 3,1 | 2 | 2,5 | 5 | 4,0 | 4 | 3,0 |
| Cantidad e índice de accidentes de trabajo de comunicación obligatoria | 16 | 23,5 | 23 | 25,7 | 6 | 6,2 | 57 | 6,8 | 66 | 6,7 | 63 | 6,3 | 14 | 17,7 | 20 | 16,0 | 16 | 12,0 |
| Horas trabajadas | 681.229 | - | 894.684 | - | 968.942 | - | 8.441.810 | - | 9.872.165 | - | 10.027.556 | - | 791.681 | - | 1.251.985 | - | 1.328.848 | - |

Nota: Los datos de Argentina corresponden únicamente a la unidad de San Juan.
No hay control de información en Buenos Aires.
Los índices se calcularon sobre la base de 1 000 000 de horas trabajadas.

En Argentina y Ecuador no registramos accidentes de trabajo de consecuencias graves ni de declaración obligatoria, en 2022. En Brasil, se registraron 13 accidentes, 7 de comunicación obligatoria y 6 con consecuencias graves. En Argentina, Brasil y Ecuador no se registraron muertes.

Priorizamos riesgos y puntos de atención para desarrollar planes de contingencia, gestionar los riesgos identificados y establecer procedimientos operativos.

Los principales peligros identificados están relacionados con el trabajo en lugares que requieren arreglos físicos, maquinarias y equipos desprotegidos, almacenamiento y herramientas inadecuadas, área de manejo de materiales y riesgos ergonómicos. No tuvimos registros de enfermedades profesionales en 2022. **[GRI 403-10]**

Todos los planes de contingencia y estrategias de gestión de riesgos implementados se revisan y actualizan periódicamente, teniendo en cuenta nuevos procesos, áreas, tecnologías y otros factores que puedan afectar la salud de los empleados.

Bienestar y beneficios

Pacto Global - Principio 1

Nuestros programas de calidad de vida incluyen acciones para promover el bienestar psicológico, acciones de inmunización enfocadas en la salud colectiva y estímulo para la práctica de deportes. Además, el Programa Gestar Bien, estructurado en 2022, con el objetivo de promover medidas preventivas y educativas, incentivar para la realización de los controles prenatales y ayudar a las mujeres embarazadas y a sus familias a romper tabúes y a fortalecer el vínculo madre-hijo.

En Ecuador, además de los beneficios de transporte, alimentación, atención odontológica y guardería, proveemos el valor estimado de la jubilación patronal, que se aplica a los trabajadores con más de 25 años en la empresa. El desembolso

se realiza a partir de la salida del trabajador. De acuerdo con este cálculo, el valor de los empleados mayores de 25 años está totalmente cubierto por la provisión, que en 2022 fue de USD 6 438 846. **[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 (*) | Todos | Beca de estudios: ayuda para concluir estudios universitarios de grado o posgrado. |
| BRASIL | Todos | Las ayudas de invalidez (total o parcial) se destinan únicamente a las contempladas por la seguridad social (INSS). Con excepción de los pasantes, todas las demás categorías funcionales tienen derecho a la licencia por maternidad/paternidad. |
| ECUADOR | Quito - Ecuador | Beneficio por antigüedad Comisiones (canastas básicas) Beneficio por Navidad Indemnización por retiro voluntario Subsidio por nacimiento Ayuda para jubilación Indemnización por fallecimiento Ayuda para niños con discapacidad Premio AEVE al retiro voluntario Ayuda por nacimiento Seguro de atención médica Seguro de vida |

(*) No hay empleados a tiempo parcial.

Licencia por maternidad/paternidad [GRI 401-3]

Cantidad total de empleados con derecho a disfrutar de la licencia por maternidad/paternidad

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---------|-------|-------|-------|
| Argentina | Mujeres | 32 | 36 | 46 |
| | Hombres | 481 | 497 | 537 |
| Brasil | Mujeres | 868 | 896 | 918 |
| | Hombres | 4.327 | 4.428 | 4.620 |
| Ecuador | Mujeres | 81 | 81 | 90 |
| | Hombres | 672 | 667 | 687 |

Cantidad total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar la licencia por maternidad/paternidad

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---------|------|------|------|
| Argentina | Mujeres | 2 | 1 | 1 |
| | Hombres | 16 | 33 | 19 |
| Brasil | Mujeres | 39 | 25 | 25 |
| | Hombres | 133 | 158 | 151 |
| Ecuador | Mujeres | 2 | 3 | 1 |
| | Hombres | 21 | 21 | 7 |

Cantidad total de empleados que hicieron uso de la licencia por maternidad/paternidad

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---------|------|------|------|
| Argentina | Mujeres | 2 | 1 | 1 |
| | Hombres | 16 | 33 | 19 |
| Brasil | Mujeres | 39 | 25 | 25 |
| | Hombres | 133 | 158 | 151 |
| Ecuador | Mujeres | 2 | 3 | 1 |
| | Hombres | 21 | 21 | 7 |

Cantidad total de empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar la licencia por maternidad/paternidad y permanecieron empleados doce meses después de su regreso al trabajo

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---------|------|------|------|
| Argentina | Mujeres | 2 | 1 | 1 |
| | Hombres | 16 | 33 | 19 |
| Brasil | Mujeres | 29 | 21 | 17 |
| | Hombres | 133 | 158 | 151 |
| Ecuador | Mujeres | 2 | 3 | 1 |
| | Hombres | 21 | 21 | 7 |

Tasas de reincorporación al trabajo de los empleados que tomaron licencia por maternidad/paternidad

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---------|------|------|------|
| Argentina | Mujeres | 100% | 100% | 100% |
| | Hombres | 100% | 100% | 100% |
| Brasil | Mujeres | 100% | 100% | 100% |
| | Hombres | 100% | 100% | 100% |
| Ecuador | Mujeres | 100% | 100% | 100% |
| | Hombres | 100% | 100% | 100% |

Tasas de retención de empleados que tomaron licencia por maternidad/paternidad

| | | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|---------|------|------|------|
| Argentina | Mujeres | 100% | 100% | 100% |
| | Hombres | 100% | 100% | 100% |
| Brasil | Mujeres | 74% | 84% | 68% |
| | Hombres | 100% | 100% | 100% |
| Ecuador | Mujeres | 100% | 100% | 100% |
| | Hombres | 100% | 100% | 100% |

Nota: La contabilización de los empleados que tuvieron licencia por maternidad y paternidad se incluye en el reporte de situación de nómina, sistema HCM Totvs.



Maria Patricia da Silva
Unidad Pacajus - Ceará

Comunidades

El Proyecto Pescar, con el que nos asociamos en 2004 y está orientado a la formación de jóvenes de 17 a 19 años, tuvo en 2022, su primera promoción graduada en Tecnologías de la Información.

Entendemos que es muy importante la presencia de nuestras unidades fabriles en las comunidades aledañas; por eso, buscamos promover la creación de valor para las personas que nos rodean. Esto se da a través de acciones dentro de la cadena productiva, como donaciones de telas, apoyo a proyectos de transformación social a través de la moda y capacitación profesional de jóvenes en diferentes áreas.

Fundación *Proyecto Pescar*
[GRI 203-2, 413-1]

El Proyecto Pescar, con el que nos asociamos en 2004 y está orientado a la formación de jóvenes de 17 a 19 años, tuvo en 2022, su primera promoción graduada en Tecnologías de la Información. El enfoque durante todo el año fue acercar la transformación digital a jóvenes en situación de riesgo social. El grupo se sumó a los proyectos destinados a la formación técnica e industrial, a fin de ampliar las posibilidades dentro de las comunidades. Las clases se dividen entre formación social (60%) y profesional (40%), mediante las que se construyen competencias basadas en el desarrollo personal, social, ciudadano y técnico profesional.

Los grupos también tienen acceso a beneficios complementarios como atención médica, seguro de vida, alimentación en la empresa, canasta básica de alimentos, uniforme y kits de higiene. Periódicamente se realizan reuniones con las familias sobre el seguimiento del joven y los involucra como parte fundamental de todo el proceso de desarrollo.



Alunos Projeto Pescar
Unidad Maracanaú - Ceará

El Programa es administrado por nuestra área de Recursos Humanos y por la Fundación Proyecto Pescar. Además del equipo de voluntarios, cada unidad del Proyecto Pescar está conformada por un educador y un coordinador social, que identifica el perfil del grupo, el grado de interés y las expectativas y necesidades básicas, con técnicas dirigidas al autoconocimiento, la imagen corporal, la autoestima, las raíces culturales y la identidad étnica (orígenes, valores y logros).

La Fundación Proyecto Pescar es una organización no gubernamental sin fines de lucro, creada en 1995 para difundir un modelo pionero de franquicia social, cuyo objetivo es sensibilizar e involucrar a las organizaciones empresariales en el rescate de la ciudadanía y en la preparación de adolescentes de escasos recursos para acceder al mercado laboral.



La Fundación Proyecto Pescar es una organización no gubernamental sin fines de lucro, creada en 1995 para difundir un modelo pionero de franquicia social, cuyo objetivo es sensibilizar e involucrar a las organizaciones empresariales en el rescate de la ciudadanía.

| | <i>Fundación Proyecto Pescar - CE - Unidad I (Maracanaú) - Curso de Procesos Básicos en Electromecánica</i> | <i>Fundación Proyecto Pescar - RN Unidad II - Cursos de Mantenimiento Mecánico Industrial y Procesos Básicos de Electromecánica</i> | <i>Fundación Proyecto Pescar - CE - Unidad III (Pacajus) - Curso de Procesos Básicos en Electromecánica</i> |
|--|---|---|---|
| Total de Inscriptos | 464 | 555 | 177 |
| Seleccionados | 36 | 40 | 20 |
| Masculino | 18 | 20 | 9 |
| Femenino | 18 | 20 | 11 |
| Edad de los seleccionados | | | |
| 17 años | 16 | 6 | 11 |
| 18 años | 17 | 26 | 7 |
| 19 años | 3 | 8 | 2 |
| Voluntarios | 38 | 53 | 29 |
| Contratados como aprendiz textil en Vicunha | 11 | 30 | 6 |
| Contratados en otra empresa | 3 | 2 | 2 |
| Inversión anual (Contribución de Vicunha a la Fundación Pescar) | BRL 27.720,00 | BRL 27.720,00 | BRL 113.215,20 |

V. Tex
[GRI 2-29, 413-1]

V. Tex es el banco de tejido de Vicunha que contribuye a iniciativas sociales. En nuestras alianzas con nuevos estilistas, donamos tejidos para que ellos creen sus colecciones y aprovechen sus carreras. Además, les brindamos conocimientos técnicos sobre los productos y el mercado.

La iniciativa Mujeres de Brasil fue una de las acciones beneficiadas por V. Tex en 2022. El proyecto trabaja para capacitar a mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Participamos donando 200 metros de telas estampadas como insumo para las clases de costura.

También donamos más de mil metros de tela para InMod Cria Costura, una iniciativa de la Semana de la Moda de São Paulo, que capacita a mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social para coser y realizar todo el proceso de producción de prendas. El estilista Jefferson Assis lidera esta acción en barrios de la periferia de São Paulo. Al final del año, 20 participantes visitaron nuestro showroom en la ciudad de São Paulo. En total, 80 mujeres se graduaron en el marco del proyecto.

También recibió nuestro apoyo la empresa PanoSocial, una iniciativa social que genera valor a través de la confección de productos textiles sostenibles y de la inserción laboral de expresidarios. También realizamos acciones de marketing con 19 nuevos estilistas de Casa de Creadores, el principal evento dedicado a la moda de autor brasileña, 4 de ellos forman parte del Proyecto PIM - Periferia Inventando Moda. En 2022, apoyamos 11 nuevas marcas y donamos acerca de 2000 metros de telas para acciones con estilistas.



La iniciativa
Mulheres do Brasil
fue una de las acciones
beneficiadas por V. Tex en 2022.



En 2022,
apoyamos 11 nuevas marcas
y donamos acerca de
2000 metros de telas
para acciones con estilistas.

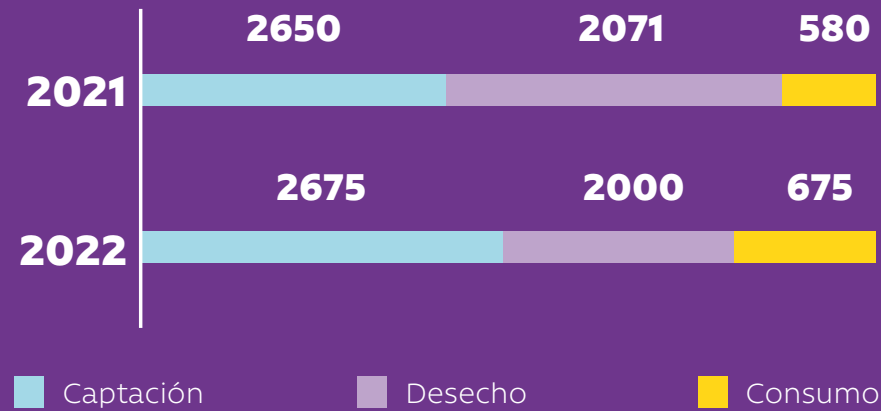


4

El futuro está
en **(RE)GENERAR**

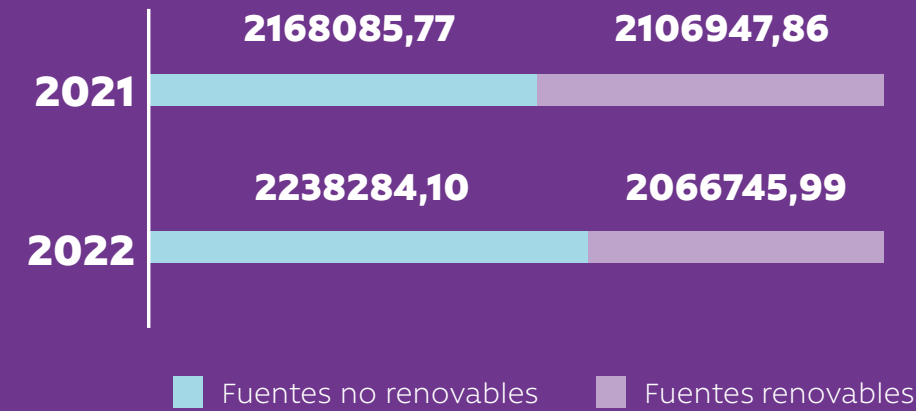


Agua (ML)



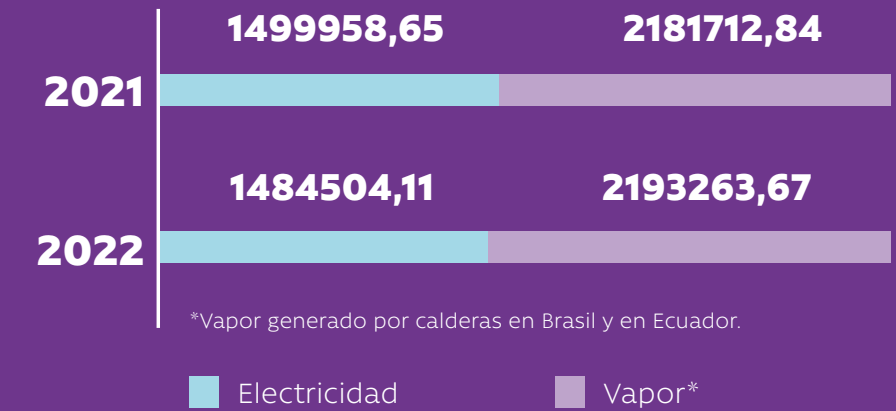
Nota: El aumento del consumo de agua está relacionado con el aumento de la captación en función de la disminución del descarte.

Energía (GJ) - Consumo de energía - fuente



Nota: La reducción en el uso de energías renovables está relacionada con la disminución del uso de energía hidroeléctrica en Ecuador y el uso de biomasa en Brasil. Con la reducción en el uso de renovables, fue necesario aumentar el uso de no renovables para abastecer la operación.

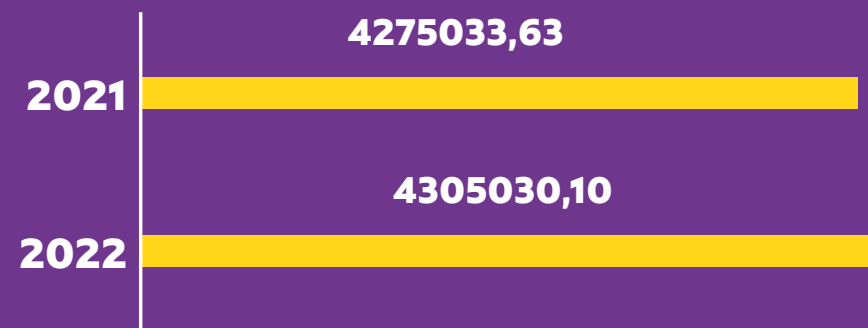
Energía (GJ) - Consumo de energía - uso



*Vapor generado por calderas en Brasil y en Ecuador.

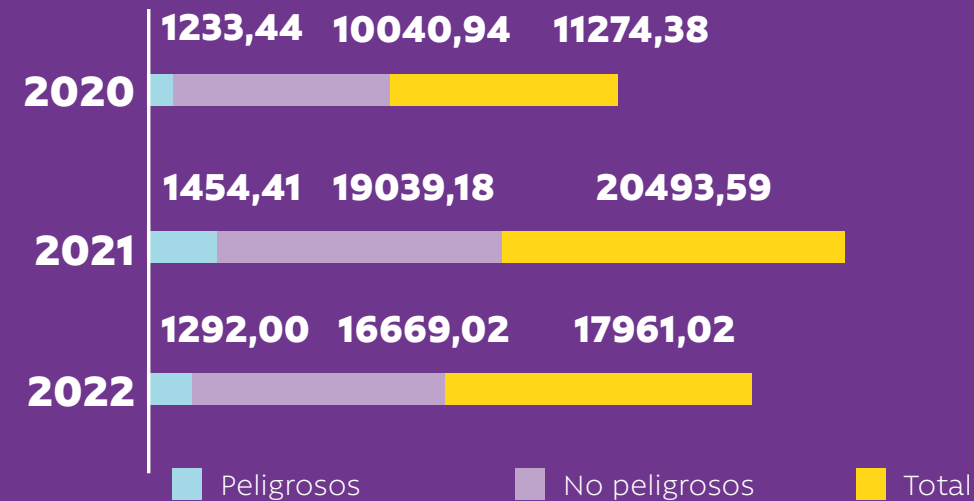
Nota: El aumento del consumo de vapor está relacionado con el aumento de la producción en Ecuador.

Consumo total de energía en la organización (GJ)



Nota: Sin variación significativa.

Residuos (t) - Residuos totales generados *



* Los valores de residuos totales generados incluyen el CD de São Paulo y las otras unidades operativas.

Nota: La reducción en la generación de residuos está relacionada con la implementación de proyectos internos de reutilización y optimización del consumo de los recursos disponibles, e incluye la reducción de la producción en Brasil.

Nota: Todos los datos presentados en este capítulo se refieren a las unidades operativas de Vicunha ubicadas en Brasil, Argentina y Ecuador. No se incluyen las unidades administrativas ni los centros de distribución.

Sistema *Integrado de Gestión*

A través del SGI, identificamos las necesidades y expectativas de los grupos de interés, requisitos legales y otras exigencias relevantes, además de detallar el macroproceso y los documentos necesarios para la gestión.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SGI) engloba las políticas de Salud, Seguridad, Medioambiente y Calidad (SSMA) y se basa en los estándares de gestión de la ABNT NBR ISO 9001:2015 y de la ABNT NBR ISO 14001:2015. A través del SGI, identificamos las necesidades y expectativas de los grupos de interés, requisitos legales y otras exigencias relevantes, además de detallar el macroproceso y los documentos necesarios para la gestión.

La alta gerencia es responsable de monitorear y de revisar la información relacionada con estos temas, en intervalos planificados. Además, realiza auditorías internas para asegurar la efectividad y la aplicación del SGI, a fin de asegurar que este respete los requisitos de las normas de gestión externas e internas que lo originaron y para que sea consistente con las políticas de gestión de nuestra empresa.



Francisco de Assis da Silva
Unidad Maracanaú - Ceará

Controles ambientales

Todas estas acciones y controles están destinados a minimizar o eliminar los riesgos y posibles impactos ambientales de nuestras actividades, así como preservar la salud y seguridad de nuestros equipos y de nuestra comunidad local.

[GRI 304-2, 413-1, 413-2]
Pacto Global – Principios 8 y 9

En 2022, realizamos un cambio organizacional relevante: el área operativa de Gestión Ambiental se incorporó a la gestión de Salud, Seguridad y Medioambiente (SSMA). Con la creación de esta área, se planifican nuevos programas y proyectos de revitalización para 2023.

En nuestras unidades brasileñas, la gestión de aspectos e impactos ambientales se realiza de acuerdo con la norma ISO 14001:2015 e incluye el registro y la clasificación de los aspectos e impactos ambientales de nuestras actividades en un sistema interno, correlacionando los respectivos controles operativos con los que se consideren pertinentes. Además, a través de la matriz de aspectos e impactos, se realiza un levantamiento de todos los requisitos legales relevantes para nuestras actividades.

Anualmente, realizamos una auditoría de verificación ambiental con el objetivo de asegurar y mejorar continuamente nuestra gestión. Además, efectuamos una evaluación interna periódica. A medida que se identifican mejoras, desarrollamos un plan de acción y convocamos a todas las partes que pueden contribuir a su implementación.

Todas estas acciones y controles están destinados a minimizar o eliminar los riesgos y posibles impactos ambientales de nuestras actividades, así como preservar la salud y seguridad de nuestros equipos y de nuestra comunidad local.

El programa de Círculo Kaizen (Mejora Continua), gestionado por el área Lean, también se utiliza para llevar a cabo mejoras que reduzcan nuestro impacto ambiental. Monitoreamos cuidadosamente el uso de productos químicos en nuestros procesos de producción y los equipos de trabajo reciben capacitación sobre el manejo de dichos productos y sobre la forma de transmitir esa información a nuestros proveedores. A través del proyecto de reducción del consumo de químicos, iniciado en 2022, disminuimos el uso de químicos en más de 7,6 toneladas, mediante la optimización de procesos. **Pacto Global – Principio 7**





Acciones de eficiencia en 2022



Reutilización de baños
(nueva cocina Denim - Vicunha/EAS).



Sistematización de la gestión de lubricación, a través del estudio de lubricantes más eficientes, formación de equipos de operación y dirección.



Sustitución de lámparas menos eficientes por lámparas más eficientes (tecnología LED).



Sustitución de motores menos eficientes por otros de alta eficiencia.

Considerando la complejidad de nuestras actividades, siempre tratamos de actuar de manera preventiva. Sabemos que es fundamental estar preparados para actuar ante posibles emergencias; por eso, contamos con equipos y dispositivos de seguridad, kits de emergencia, brigadas capacitadas, bomberos civiles y el Plan de Respuesta a Emergencias en nuestras instalaciones.

En materia de gestión de la biodiversidad en Ecuador, contamos con un Plan de Gestión Ambiental, que contiene un Plan de Participación Ciudadana y Relaciones Comunitarias. Los planes se reportan a la agencia ambiental, anualmente, y se auditan externamente, cada dos años, de acuerdo con las recomendaciones de la agencia ambiental y la legislación ecuatoriana.

En la planta industrial y en la central hidroeléctrica, las relaciones con la comunidad se gestionan mediante el Plan de Participación Ciudadana y Relaciones Comunitarias de cada emprendimiento, que en 2022 incluyeron las actividades que se detallan a continuación.

Planta industrial:

- Difusión de actividades para mitigar impactos ambientales a través de reuniones con vecinos del área de influencia;

- Difusión de los programas que mantiene Vicunha Ecuador en el control de residuos sólidos y efluentes y cumplimiento de la legislación ambiental;
- Promoción de actividades culturales, médicas o deportivas auspiciadas por Vicunha Ecuador en los barrios del área de influencia.

Central hidroeléctrica:

- Contratación del personal considerando, en lo posible, a los habitantes de la zona;
- Reunión con los habitantes del área de influencia directa para dar a conocer el Plan de Emergencia y el Plan de Gestión Ambiental;
- Procedimiento para recibir denuncias de las comunidades.

En 2022, los reclamos de la comunidad sobre nuestras plantas industriales estuvieron relacionados con el ruido; como consecuencia, implementamos acciones de mitigación. En 2023, realizaremos un nuevo estudio de impacto con nuevas medidas de mitigación. Con base en los estudios de biodiversidad realizados en 2015, 2016 y 2018, se realizan acciones de conservación del entorno biótico, que han favorecido el crecimiento de la vegetación nativa, propia del bosque seco andino, y el incremento de especies nativas.

Agua y efluentes

Actualmente, contamos con diferentes fuentes de captación de agua, tales como concesionarias, agua de pozos, captación de agua de lluvia y agua reutilizada.

[GRI 303-1 y 304-2]

El agua es el recurso natural con mayor impacto potencial en nuestro negocio y uno de los principales insumos utilizados en la cadena textil. El agua está presente desde la siembra de la materia prima, por parte de nuestro proveedor, hasta el lavado de la prenda de moda, por parte del cliente final. Actualmente, contamos con diferentes fuentes de captación de agua, tales como concesionarias, agua de pozos, captación de agua de lluvia y agua reutilizada. Además, reciclamos residuos textiles y, como resultado, alcanzamos niveles de ahorro de agua y productos químicos en líneas de productos más sostenibles.



Resultados 2022

Ofrecemos asesoría técnica a los clientes para mejorar los procesos de lavado, a través de las áreas de Marketing y Asistencia Técnica. En V.Laundry, en Maracanaú, estado de Ceará, pondremos a disposición de nuestros clientes una lavandería industrial totalmente equipada para el desarrollo de productos con lavados más eficaces. Este proyecto cuenta con una megaestructura que ya está en funcionamiento, desde 2022.



2100 millones de litros de agua que se ahorran, mensualmente, con la reutilización de efluentes domésticos tratados.



5300 millones de litros de agua que se recuperan, mensualmente, en la optimización de los procesos de lavado de filtros en las estaciones de tratamiento de agua.



144 millones de litros de agua de lluvia recolectados y aprovechados en las unidades del nordeste de Brasil.



4900 millones de litros de agua ahorrados, mensualmente, mediante la tecnología de ósmosis inversa, que se utiliza en las calderas de producción.



3600 millones de litros de agua se reutilizan, mensualmente, en el proceso de recuperación de soda cáustica, destinado a la elaboración de *Denim* y *Denim Colour*.

Gestión compartida

Gestionamos el recurso hídrico de forma compartida y tenemos una meta de 33,6 m³ de agua captada por tonelada de tejido Vicunha Brasil terminado, que se subdivide entre las unidades y entre los respectivos procesos industriales y área administrativa.

Periódicamente, realizamos reuniones para monitorear los indicadores de consumo de agua y, luego, comunicamos los avances en las fábricas. Si alguna unidad de fabricación se desempeña fuera de las expectativas durante el período de tres meses, se elabora un plan de acción.

En Brasil, los esfuerzos de nuestros proyectos de mejora se orientan a reducir la captación de agua de la concesionaria, ya que esta se abastece de presas ubicadas en regiones de estrés hídrico. La eliminación se realiza a través del concesionario de postratamiento.

La provisión de agua para las unidades de Ceará se realiza a través de la concesionaria estatal. Luego, pasa por un proceso de tratamiento interno para cumplir con los parámetros de nuestro proceso industrial. Internamente, en Vicunha Brasil, contamos con la Línea Verde, a través de la cual cualquier empleado puede denunciar fugas de agua o efluentes o cualquier impacto ambiental que esté ocurriendo en la fábrica.

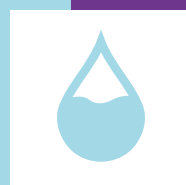
En nuestras unidades en Ecuador, el agua se extrae de pozos con una estación de tratamiento para el proceso de coagulación, floculación y oxidación de hierro con el fin de reducir los sólidos y el color. Cumpliendo los requisitos de calidad, el agua se

suministra a los procesos industriales y, luego de su uso, los efluentes se envían a la estación de tratamiento para procesarlos y cumplir los requisitos de calidad del agua para su eliminación en el sistema público. El control de calidad de los efluentes se reporta al organismo ambiental. La captación de agua del pozo no ha afectado el suministro de agua de la comunidad, que proviene de la empresa municipal de agua.

Entre los compromisos para la concesión de un pozo está la realización de un estudio de biodiversidad y actuaciones de conservación en la cuenca. Se realizó reforestación tanto en las propiedades internas como en la quebrada San Francisco y en la Reserva Geobotánica Pululahua. Además, promovemos campañas anuales de reforestación en áreas de influencia directa e indirecta y capacitaciones en huertas urbanas y compostaje.

En Argentina, el agua utilizada en la planta se obtiene de dos pozos. No utilizamos recursos de la red de abastecimiento local. La planta de San Juan es gestionada por el equipo de Medioambiente, que, diariamente, mide y reporta el consumo de agua de los diferentes sectores y actividades involucradas. También se mide diariamente el caudal de efluentes, se monitorea permanentemente el caudal de trabajo del tanque de proceso, ecualizador y Estación de Tratamiento de Efluentes (ETE), y se mide diariamente el vapor de agua generado.

Como estándares mínimos para la calidad de la eliminación de efluentes en todas las unidades, respetamos la legislación local y gestionamos los parámetros con pruebas de laboratorio internas y externas. Este año redujimos aproximadamente el 3,5% del volumen eliminado. **[GRI 303-2]**



Gestionamos el recurso hídrico de forma compartida y tenemos una meta de **33,6 m³ de agua captada por tonelada de tejido** Vicunha Brasil terminado, que se subdivide entre las unidades y entre los respectivos procesos industriales y área administrativa.

Captación de Agua (ML) [GRI 303-3]

| Tipo | BRASIL | | ARGENTINA | | ECUADOR | |
|--------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Agua de superficie | 88,21 | 144,31 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agua subterránea | 1156,94 | 1129,53 | 313,61 | 331,75 | 244,81 | 265,03 |
| Agua generada | 19,28 | 23,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Agua de terceros | 821,14 | 775,13 | 0,13 | 0,15 | 7,05 | 5,68 |
| Captación total | 2085,57 | 2072,77 | 313,74 | 331,87 | 251,86 | 270,71 |
| CAPTACIÓN VICUNHA | 2651,00 | 2675,00 | | | | |

Captación de Agua - Áreas con estrés hídrico (ML) [GRI 303-3]

| Tipo | BRASIL | | ARGENTINA | |
|--------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Agua de superficie | 88,21 | 144,31 | 0,00 | 0,00 |
| Agua subterránea | 1156,94 | 1129,53 | 313,61 | 331,75 |
| Agua generada | 19,28 | 23,8 | 0,00 | 0,00 |
| Agua de terceros | 821,14 | 775,13 | 0,13 | 0,15 |
| Captación total | 2085,57 | 2072,77 | 313,74 | 331,87 |
| CAPTACIÓN VICUNHA | 2399,00 | 2404,00 | | |

En comparación con el año anterior, en las unidades de Brasil, tuvimos una disminución del 2% en la captación de agua de terceros (concesionaria) y un aumento del 2,8% en la captación de agua de lluvia, este tipo de recolección se duplicó en nuestra unidad de Maracanaú (estado de Ceará) en 2022.

Eliminación de Agua (ML) [GRI 303-4]

| Tipo | BRASIL* | | ARGENTINA | | ECUADOR | |
|----------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Agua de Terceros | 1599,8 | 1504,54 | 303,94 | 314,12 | 167,28 | 181,39 |
| Eliminación Total | 1599,8 | 1504,54 | 303,94 | 314,12 | 167,28 | 181,39 |
| ELIMINACIÓN VICUNHA | 2071,02 | 2000,05 | | | | |

Eliminación de Agua - Áreas con estrés hídrico (ML) [GRI 303-4]

| Tipo | BRASIL | | ARGENTINA | |
|----------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Agua de Terceros | 1599,80 | 1504,54 | 303,94 | 314,12 |
| Eliminación Total | 1599,80 | 1504,54 | 303,94 | 314,12 |
| ELIMINACIÓN VICUNHA | 1903,74 | 1818,66 | | |

Nota 1: Se revisaron y estimaron los datos de eliminación de agua de 2021 y 2022, ya que se identificaron vacíos de información por fallas técnicas en los equipos de medición.

Nota 2: No hubo eliminación de aguas superficiales, aguas subterráneas ni agua producida en las unidades, en los años 2021 y 2022.

Registramos un aumento significativo en el consumo de agua en 2022, de alrededor del 16,5%. La variación se debe a problemas en las resinas catiónicas de los suavizantes en la estación de tratamiento de una unidad brasileña, lo que generó una mayor necesidad de captura para mantener la producción.

Consumo de Agua (ML) [GRI 303-5]

| | BRASIL | | ARGENTINA | | ECUADOR | |
|------------------------|---------------|---------------|-----------|-------|---------|-------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| | 485,76 | 568,26 | 9,79 | 17,75 | 84,57 | 89,31 |
| CONSUMO VICUNHA | 580,10 | 675,30 | | | | |

Consumo de Agua – Áreas con estrés hídrico (ML) [GRI 303-5]

| | BRASIL | | ARGENTINA | |
|------------------------|---------------|---------------|-----------|-------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| | 485,76 | 568,26 | 9,79 | 17,75 |
| CONSUMO VICUNHA | 495,60 | 586,00 | | |

*Nota: Las resinas catiónicas son estructuras insolubles que se encuentran en los descalcificadores para eliminar las sales presentes en el agua a tratar. Cuanto mejor es el rendimiento de las resinas, menos agua se rechaza en el proceso.

Medición más efectiva

Con el objetivo de monitorear más fielmente los datos de consumo de agua, elaboramos un proyecto para instalar medidores no solo por sector, sino también por máquina, para identificar consumos excesivos o fugas. Se espera que pueda medir instantáneamente y con precisión el consumo de agua, para poder establecer objetivos y estrategias de reducción de agua en proyectos de mejora continua y en programas ambientales. Con la finalización del proyecto prevista para 2023, el seguimiento se realizará de forma remota, lo que aumenta la fiabilidad de los datos y la agilidad para responder ante anomalías.

Desarrollo en Pacajus [GRI 203-1]

En la planta de Pacajus, en Ceará, la disposición de efluentes se realiza a través de lagunas de infiltración/evaporación. Por ello, desarrollamos 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, que tiene como objetivo readecuar el actual sistema de puesta en marcha de la ETE Pacajus, que trata el efluente de nuestra unidad y de otras industrias de la región. Así, colaboramos para ampliar un escenario estratégico más sustentable para el sector productivo, el concesionario y las comunidades aledañas.

El proyecto, que involucra inversiones de BRL 35 millones, tiene financiamiento aprobado por la Sudene y se espera que sea inaugurado en 2023. Estamos estudiando este modelo para implementarlo en la unidad de Maracanaú.



El proyecto, que involucra inversiones de

BRL 35 millones,

tiene financiamiento aprobado por la Sudene y se espera que sea inaugurado en 2023.

Estamos estudiando este modelo para implementarlo en la unidad de Maracanaú.

Materiales y residuos

En 2022, mantuvimos estable nuestro consumo de algodón y materiales reciclados y reutilizados, que había crecido significativamente el año anterior.

[GRI 306-1, 306-2]

La circularidad forma parte de nuestra voluntad de innovar y de reducir los impactos ambientales en el sector, a través de la reutilización de materiales textiles. También actuamos con responsabilidad en la cadena. Como nuestra principal materia prima, el algodón, permite el reciclaje; entonces, utilizamos esta técnica para fabricar productos con características más sostenibles.

En 2022, mantuvimos estable nuestro consumo de algodón y materiales reciclados y reutilizados, que había crecido significativamente el año anterior. Registramos un aumento del 7,85% en el uso de materiales no renovables (película plástica para envolver telas y productos químicos) en Brasil, del 56,1% en Argentina y del 29,72% en Ecuador, debido a la mayor producción. **[GRI 301-1]**

Nuestro Programa de Manejo de Residuos Sólidos (PGRS) va más allá del cumplimiento de la legislación y tiene como objetivo la preservación del medioambiente. La implementación de estas prácticas garantiza la minimización de los impactos ambientales y permite monitorear la evolución de los residuos generados y proponer acciones correctivas cuando sea necesario.

Los residuos se separan en su lugar de origen, mediante la recolección selectiva, y se llevan a puntos preestablecidos para su recolección, tratamiento interno y posterior almacenamiento, hasta realizar el correcto destino de los residuos generados. La recolección selectiva permite destinar los residuos a fines más nobles como la reutilización, el reciclaje y la recuperación.

Además, adquirimos residuos de procesos externos para usar en nuestro proceso productivo, práctica certificada por *Global Recycled Standard* (GRS). Se reciclan los residuos textiles y se reutilizan los

residuos de algodón, generados en los procesos de apertura y cardado. Asimismo, monitoreamos nuestras metas de reducción de residuos textiles para implementar acciones de mejora.

En 2022, redujimos 2532,57 toneladas (12%) en nuestra generación total de residuos, 8% en Brasil, 34% en Argentina y 7,4% en Ecuador. Solo el 7% de nuestros residuos son peligrosos. Iniciamos un proyecto piloto para no enviar cenizas de calderas a vertederos. Así, como destino alternativo, el proyecto prevé la reutilización de las cenizas como fertilizantes en las fincas del grupo Vicunha o su incorporación a los procesos de la industria de la construcción civil.



Nuestra principal materia prima, el algodón, permite el reciclaje; entonces, utilizamos esta técnica para fabricar productos con características más sostenibles.

Residuos generados (en toneladas) [GRI 306-3]

| <i>Peso total de residuos generados (en toneladas)</i> | BRASIL | | | ARGENTINA | | | ECUADOR | | | VICUNHA | | |
|--|----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Residuos peligrosos | 132,84 | 196,66 | 228,92 | 1079,66 | 1201,83 | 1000,42 | 20,94 | 55,92 | 62,66 | 1233,44 | 1454,41 | 1292,00 |
| Residuos no peligrosos | 7534,85 | 15824,29 | 14510,31 | 1845,49 | 2218,83 | 1250,23 | 660,60 | 996,06 | 908,48 | 10040,94 | 19039,18 | 16669,02 |
| TOTAL | 7667,69 | 16020,95 | 14739,23 | 2925,15 | 3420,66 | 2250,65 | 681,54 | 1051,98 | 971,14 | 11274,38 | 20493,59 | 17961,02 |

Residuos no destinados a disposición (en toneladas) [GRI 306-4]

| <i>Peso total de residuos peligrosos generados no destinados</i> | BRASIL | | | ARGENTINA | | | ECUADOR | | | VICUNHA | | |
|---|---------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|----------|----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Preparación para reutilizar | 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 | 40,79 | 13,42 | 69,40 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 19,29 | 16,10 | 40,79 | 32,71 | 85,50 |
| Otras operaciones de recuperación | 8,96 | 8,91 | 14,24 | 4,83 | 0,00 | 7,80 | 0,00 | 0,00 | 4,30 | 13,79 | 8,90 | 26,34 |
| <i>Peso total de residuos no peligrosos generados no destinados</i> | BRASIL | | | ARGENTINA | | | ECUADOR | | | VICUNHA | | |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Preparación para reutilizar | 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 | 5039,90 | 9546,35 | 9400,67 | 905,49 | 1174,83 | 1116,63 | 265,70 | 447,93 | 412,58 | 6211,09 | 11169,11 | 10929,89 |
| Otras operaciones de recuperación | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 11,046 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 11,046 |

Residuos destinados a disposición (en toneladas) [GRI 306-5]

| <i>Peso total de los residuos generados destinados</i> | BRASIL | | | ARGENTINA | | | ECUADOR | | | VICUNHA | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| PELIGROSOS | | | | | | | | | | | | |
| Incineración (con recuperación de energía) | 39,80 | 173,38 | 95,29 | 4,83 | 7,33 | 7,80 | 20,91 | 32,47 | 35,58 | 65,54 | 213,18 | 138,67 |
| Incineración (sin recuperación de energía) | 23,67 | 0,00 | 6,38 | 1070,00 | 1194,50 | 984,82 | 0,00 | 4,08 | 6,35 | 1093,67 | 1198,58 | 997,55 |
| Confinamiento en vertedero | 19,62 | 0,95 | 43,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,24 | 19,62 | 0,95 | 43,85 |
| Otras formas de disposición | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,03 | 0,08 | 0,09 | 0,03 | 0,08 | 0,09 |
| NO PELIGROSOS | | | | | | | | | | | | |
| Incineración (con recuperación de energía) | 0,00 | 1,32 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,32 | 0,00 |
| Incineración (sin recuperación de energía) | 0,00 | 1,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,19 | 0,19 | 0,00 | 1,27 | 0,19 |
| Confinamiento en vertedero | 2494,95 | 4747,89 | 5109,64 | 940,00 | 98,00 | 122,55 | 394,90 | 547,94 | 470,84 | 3829,85 | 5393,83 | 5703,03 |
| Otras formas de disposición | 0,00 | 1527,65 | 0,00 | 0,00 | 946,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 24,87 | 0,00 | 2473,65 | 24,87 |
| TOTAL | 2578,04 | 6452,27 | 5254,92 | 2014,83 | 2245,83 | 1115,17 | 415,84 | 584,76 | 538,16 | 5008,71 | 9282,86 | 6908,24 |
| Total destinado | BRASIL | | | ARGENTINA | | | ECUADOR | | | VICUNHA | | |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Dentro de la organización | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Fuera de la organización - Peligrosos | 83,09 | 174,33 | 145,28 | 1074,83 | 1201,83 | 992,62 | 20,94 | 36,63 | 42,26 | 1178,86 | 1412,79 | 1180,16 |
| Fuera de la organización - No peligrosos | 2494,95 | 6277,94 | 5109,64 | 940,00 | 1044,00 | 122,55 | 394,90 | 548,13 | 495,90 | 3829,85 | 7870,07 | 5728,09 |

Emisiones

Para mitigar este riesgo y promover la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades, buscamos acciones para un mejor uso del recurso y evitar el desperdicio.

[GRI 201-2, 305-1, 305-2, 305-3]

Entendemos que el cambio climático está relacionado con los principales problemas globales sobre el uso de recursos naturales, como el agua, la biodiversidad y las materias primas. El clima es un aspecto relevante en nuestro negocio, ya que hacemos un uso intensivo del agua y nuestras fábricas están ubicadas en regiones con lluvias irregulares y ríos intermitentes; lo que, en caso de escasez de agua, pondría en riesgo nuestras operaciones.

En 2022, iniciamos un diagnóstico de nuestras emisiones, lo que nos permitirá adoptar acciones a futuro y contar con un programa bajo en carbono. Este diagnóstico dio como resultado el 1.º Inventario de Gases de Efecto Invernadero, referido al año 2021.

Para mitigar este riesgo y promover la reducción del impacto ambiental de nuestras actividades, buscamos acciones para un mejor uso del recurso y evitar el desperdicio.

| | 2021 | | | |
|---|-----------|-----------|---------|------------------|
| | BRASIL | ARGENTINA | ECUADOR | TOTAL |
| EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1) | | | | |
| Emisiones directas de GEI en t métricas de CO ₂ eq | 41600,80 | 14118,30 | 8365,00 | 64084,10 |
| Emisiones biogénicas de CO ₂ en t métricas de CO ₂ eq | 225890,00 | - | - | 225890,00 |
| EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2) | | | | |
| Emisiones indirectas de GEI en t métricas de CO ₂ eq | 58067,30 | 2721,70 | 884,50 | 61673,50 |
| OTRAS EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 3) | | | | |
| Otras emisiones indirectas de GEI en t métricas de CO ₂ eq | 4059,50 | 309,60 | 3172,10 | 7541,20 |
| Emisiones biogénicas de CO ₂ en t métricas de CO ₂ eq | 117,10 | - | - | 117,10 |

En 2022, consideramos las emisiones de CO₂, CH₄, N₂O y HFC de acuerdo con las fuentes de emisiones directas mapeadas (alcance 1) y la disponibilidad de datos de la combustión estacionaria (uso de diésel en generador de electricidad, uso de leña en caldera, uso de gas natural, uso de GLP en equipos). Para las emisiones indirectas (alcance 2), consideramos el consumo de energía eléctrica (Sistema Interconectado Nacional - SIN). Para las emisiones del alcance 3, se mapearon las siguientes categorías: transporte y distribución upstream (transporte por carretera), residuos sólidos (con destino a vertedero), efluentes generados (efluentes industriales), viajes de negocios (transporte aéreo), desplazamientos del domicilio al trabajo (transporte ferroviario de metro, transporte en autobús, transporte en vehículo privado) y transporte y distribución downstream (transporte por carretera).

El año base abarca las actividades realizadas en 2021, primer año del inventario, en el que tuvimos producción constante durante todo el año y disponibilidad de datos. El enfoque de consolidación elegido para las emisiones fue el control operativo, utilizando las especificaciones del Programa Brasileño GHG Protocol, las especificaciones SBTi, la Iniciativa Science Based Targets 2021 y la Norma NBR ISO 14064, entre otras.

También se calcularon las emisiones evitadas, ya que, en el contexto de las actividades de Vicunha Brasil, se observaron prácticas más sostenibles en el alcance 3 de la metodología, a saber: residuos sólidos desviados de vertederos y uso de transporte alternativo, con un total de 16 492 tCO₂eq.

Luego de preparar nuestro primer inventario de emisiones, en el año 2021, continuamos actualizando los datos para el 2022 y monitoreando el desarrollo de parámetros, metas, reducciones y mejoras para la emisión de gases de efecto invernadero y cambio climático.

Gestionamos la calidad de los gases de las chimeneas de nuestras calderas para obtener un balance más preciso de las emisiones de CO₂. Las calderas se utilizan para suministrar vapor de agua en el proceso textil, desde la preparación hasta el tejido y el procesamiento, sin ser utilizadas como fuente de activación electromotriz. En 2022, redujimos la emisión de gases de efecto invernadero, dirigiendo el CO₂ de las calderas de biomasa para corregir el pH de las estaciones de tratamiento de efluentes.



En 2022, redujimos la emisión de gases de efecto invernadero, dirigiendo el CO₂ de las calderas de biomasa para corregir el pH de las estaciones de tratamiento de efluentes.



Energía

Para reducir el consumo de biomasa, constantemente implementamos estudios y rutinas para mitigar las fugas de vapor en los procesos de las unidades. Así, reducimos la demanda de uso y quema de este insumo.

El vapor es un insumo esencial para el proceso de producción textil. En el pasado, en las unidades brasileñas, usábamos gas natural como combustible para generar vapor en las calderas. Pero optamos por reemplazar la matriz energética primaria por la generación de vapor, pasando a utilizar, de manera prioritaria, la biomasa como combustible principal en lugar del gas natural (que comenzó a usarse solo en segundo plano).

Los tipos de biomasa que se consumen en cada unidad dependen, principalmente, de su oferta y precio en cada región. En las unidades de Ceará, las principales fuentes provienen de la leña de marañón, algarroba y eucalipto (plantaciones forestales), madera nativa (planes de manejo forestal sostenido) y cáscaras de castañas. En la unidad de Río Grande do Norte, el principal tipo de biomasa que hoy utilizamos proviene de la madera de marañón.

Para reducir el consumo de biomasa, constantemente implementamos estudios y rutinas para mitigar las fugas de vapor en los procesos de las unidades. Así, reducimos la demanda de uso y quema de este insumo. Además, contamos con estudios para mejorar la eficiencia de la quema de este combustible, lo que también reduce el consumo, con menores costos e impactos ambientales.

En cuatro de nuestras unidades en Brasil, usamos la electricidad que adquirimos en el mercado libre de energía. Todas las unidades consumían electricidad convencional, sin trazabilidad de la fuente, por lo que la clasificamos como energía no renovable. Toda la energía eléctrica que consumimos se gestiona en kilovatios-hora o múltiplos.

En 2022, tuvimos un aumento del 3,24% en el uso de energías no renovables debido al aumento en la producción, 0,35% se produjo en Brasil y 11,24%, en Argentina. En Ecuador, el consumo de energías no renovables aumentó un 19,52% y se redujo el consumo de energías renovables en un 10,16% (12 815,15 GJ), debido a la disminución del uso de la central hidroeléctrica por problemas en las instalaciones, generados por la crecida del río donde se capta el agua.



En cuatro de nuestras unidades en Brasil, usamos la electricidad que adquirimos en el mercado libre de energía. Todas las unidades consumían electricidad convencional, sin trazabilidad de la fuente, por lo que la clasificamos como energía no renovable.

Consumo de energía (GJ) [GRI 302-1]

| | | BRASIL | | ARGENTINA | | ECUADOR | | VICUNHA | |
|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Fuentes no renovables | Gas Natural | 235871,95 | 282255,02 | 248579,92 | 282347,33 | 0,00 | 0,00 | 2168085,77 | 2238284,10 |
| | Gas Licuado de Petróleo (GLP) | 180754,82 | 161143,65 | 0,00 | 0,00 | 4408,31 | 7932,29 | | |
| | Diesel | 1876,97 | 1847,31 | 1359,86 | 1172,00 | 121237,21 | 130229,90 | | |
| | Gasolina | 167,00 | 166,26 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | |
| | Energía eléctrica | 1281867,05 | 1261120,35 | 76771,33 | 79906,00 | 15191,35 | 30164,00 | | |
| Fuentes renovables | Biomasa | 1980819,94 | 1953432,23 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2106947,86 | 2066745,99 |
| | Hidroeléctrica | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 126128,92 | 113313,76 | | |
| Electricidad | | 1281867,05 | 1261120,35 | 76771,33 | 79906,00 | 141320,27 | 143477,76 | 1499958,65 | 1484504,11 |
| Vapor | | 2061241,00 | 2063889,00 | 0,00 | 0,00 | 120472,00 | 129375,00 | 2181712,80 | 2193263,70 |
| CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA | | 3681356,73 | 3659964,82 | 326711,11 | 363425,32 | 266965,79 | 281639,95 | 4275033,62 | 4305030,09 |

Como Vicunha no cuenta con certificado I-REC, la energía eléctrica proporcionada por la concesionaria se consideró no renovable.

5

Acerca de este informe



Para reducir el consumo de biomasa, constantemente implementamos estudios y rutinas para mitigar las fugas de vapor en los procesos de las unidades. Así, reducimos la demanda de uso y quema de este insumo.

[GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-14]

Este Informe Anual refleja las actividades de Vicunha Têxtil S.A., una sociedad anónima de capital abierto brasileña, y sus subsidiarias (Vicunha Ecuador S.A. y Vicunha Argentina S.A.), ubicadas, respectivamente, en Ecuador y Argentina, desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de 2022. El documento se realizó siguiendo los estándares de la *Global Report Initiative* (GRI).

El contenido fue revisado y aprobado por los miembros de nuestro Comité de Dirección y, también, lo examinó nuestro Comité de Sostenibilidad. El Comité de Dirección se conforma por los responsables estatutarios de más alto nivel de la empresa. Nuestros estados financieros son auditados por PWC – PricewaterhouseCoopers Auditores Independientes Ltda. La información se consolida vía ERP y en los archivos sobre los Estados Financieros enviados por las sucursales. En las eliminaciones, consideramos las ventas/compras entre partes relacionadas en la consolidación, teniendo en cuenta únicamente su venta real al cliente final.

Se puede obtener más información sobre este documento, enviando un correo electrónico a: sgi_gestao@vicunha.com.br.

Proceso de materialidad

[GRI 3-1, 3-2]

Los temas materiales se determinaron de la siguiente forma: estructuración, proceso consultivo, priorización de temas y finalización. Para la selección de temas se realizó un benchmark con tres empresas del sector textil, se analizaron los lineamientos de Global Reporting Initiative, los indicadores del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y los aspectos del Pacto Global de la ONU. Este proceso produjo una lista inicial de 30 temas.

Se envió la lista a nuestros principales stakeholders, en una encuesta en línea realizada en julio de 2022. Los siguientes participantes externos formaron parte del proceso de consulta: clientes, consumidores finales, asociaciones sindicales (gremios), comunidad científica, comunidades aledañas, institutos y organizaciones sociales, prestadores de servicios, certificadoras, organismos reguladores, formadores de opinión, distribuidores y representantes, funcionarios gubernamentales y productores agropecuarios. Internamente, se involucraron miembros del Consejo de Administración, dirección y empleados de diversos cargos.

Los resultados consolidados se sometieron un nuevo análisis sectorial, un taller de priorización con la participación de miembros de nuestro Comité de Sostenibilidad, una presentación gráfica de la matriz de materialidad y un diagnóstico de la relación entre los temas materiales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). No tuvimos cambios en la lista de temas materiales con respecto al informe anterior.

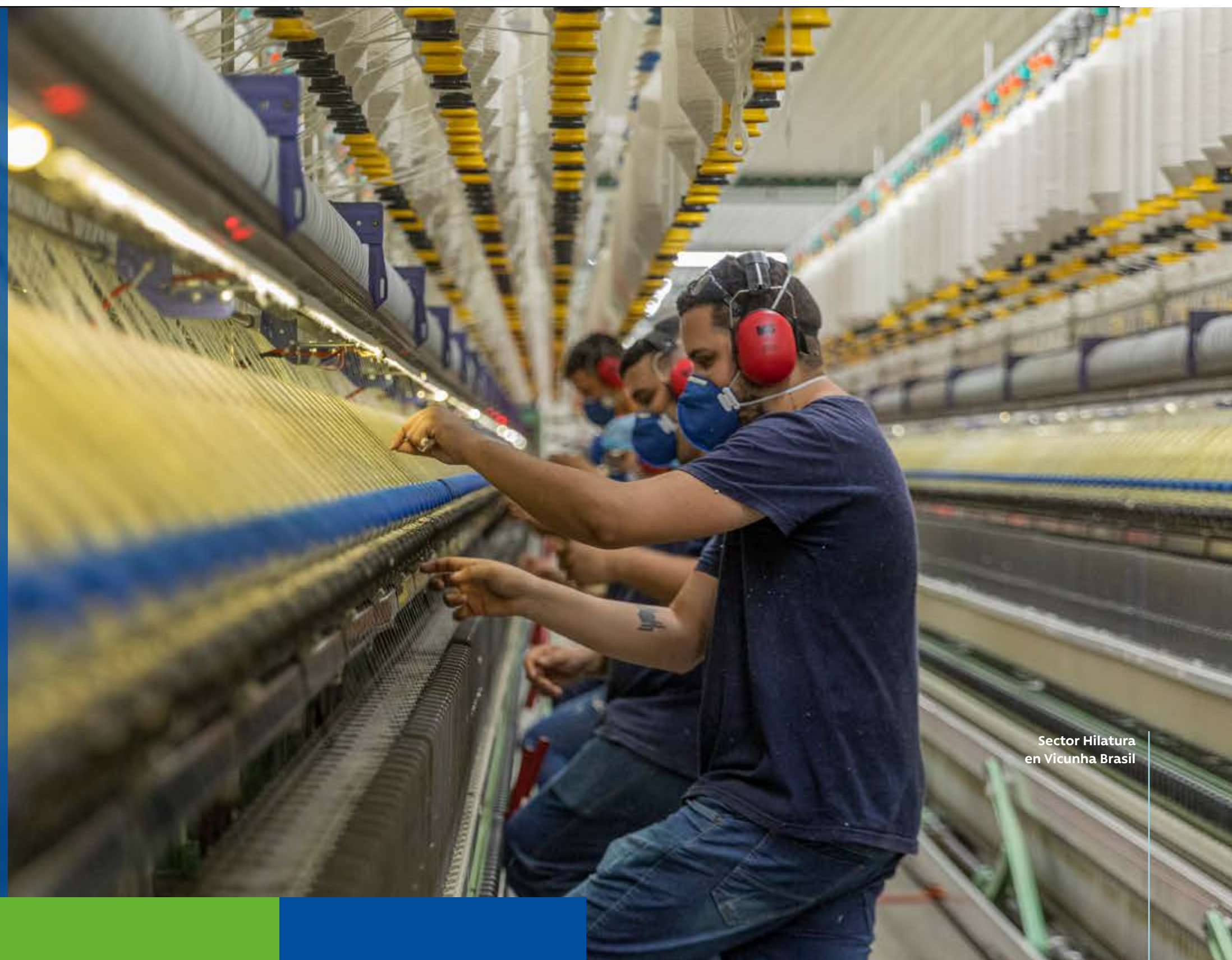
Gestión de los temas materiales [GRI 3-3]

Contamos con acciones e indicadores que demuestran el seguimiento de nuestros temas materiales: agua y energía, salud y seguridad de los trabajadores, capacitación profesional/ educación, residuos sólidos y efluentes y emisiones.

Definimos controles operativos y gestionamos matrices de los aspectos e impactos ambientales de las unidades operativas, para mitigar y evitar dichos impactos. La gobernanza corporativa monitorea el desempeño económico, la planificación estratégica y los temas, para garantizar la ética empresarial. Los temas de diversidad e inclusión y biodiversidad se tratan en la organización, pero aún no existe una gestión formal dirigida a ellos.

Nuestros compromisos están presentes en el Código de Ética y de Conducta y en las Políticas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente; de Calidad; de Gestión de Químicos, y de Compras. Como signatarios del Pacto Global de la ONU, nos guiamos por los 10 Principios y los ODS impulsan nuestras acciones.

Al conocer los temas materiales relevantes destacados por los interesados, pudimos incorporarlos en las discusiones de planificación y riesgo. Además, en 2022 iniciamos un Diagnóstico y Plan de Acción sobre los temas ESG de Vicunha, que guiarán nuestro camino hacia un desempeño más transparente y sostenible. El proyecto se completará en 2023.



Sector Hilatura
en Vicunha Brasil

6

Resumen **GRI**



| GRI | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|-------------|---|---|--------------------------------|
| 2-1 | Descripción de la organización | Páginas 8 y 74 | - |
| 2-2 | Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización | Página 74 | - |
| 2-3 | Período del informe, frecuencia y contacto | Página 74 | - |
| 2-4 | Reformulaciones de la información | Se revisaron y ajustaron los datos de 2020 y 2021 de empleados (GRI2-7 y GRI 401) y los datos de 2021 referidos a Materiales, Energía y Agua. | - |
| 2-6 | Actividades, cadena de valor y otros vínculos comerciales | Página 8 | - |
| 2-7 | Empleados | Páginas 36 , 37 y 38 | - |
| 2-8 | Trabajadores que no son empleados | Página 38 | - |
| 2-9 | Estructura y composición de la gobernanza | Página 17 | - |
| 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobernanza | Página 17 | - |
| 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobernanza | Página 17 | - |
| 2-12 | Función del máximo órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de impactos | Página 17 | - |
| 2-14 | Función del máximo órgano de gobernanza en la elaboración del informe de sostenibilidad | Página 17 | - |
| 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Página 5 | - |
| 2-23 | Compromisos políticos | Página 11 | - |
| 2-27 | Cumplimiento de leyes y reglamentaciones | Página 44 | - |
| 2-28 | Participación en asociaciones | Página 16 | 16 |
| 2-29 | Abordaje sobre el involucramiento de los <i>stakeholders</i> | Página 16 | - |

| GRI | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|--------------|--|---|--------------------------------|
| 2-30 | Acuerdos de negociación colectiva | Página 44 | - |
| 3-1 | Proceso para determinar los temas materiales | Página 74 | - |
| 3-2 | Lista de temas materiales | Página 74 | - |
| 3-3 | Gestión de los temas materiales | Página 75 | - |
| 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | Página 23 | 8 y 9 |
| 201-2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | Realizamos el primer inventario de emisiones de GEI, que finalizará en 2023, para conocer mejor nuestras emisiones y diseñar un plan relacionado con el cambio climático. | 8 y 9 |
| 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios que se estableció y de otros planes de retiro | Página 51 | 8 y 9 |
| 202-1 | Relación entre el salario más bajo y el salario mínimo local, desglosado por género | En 2022, el salario más bajo pagado a hombres y a mujeres fue equivalente al 102% del salario mínimo local en Brasil, al 153% en Argentina y al 103% en Ecuador. | 8 y 9 |
| 203-1 | Inversiones en infraestructura y soporte de servicios | Página 65 | 8 y 9 |
| 203-2 | Impactos económicos indirectos significativos | Página 54 | 8 y 9 |
| 204-1 | Proporción de gastos en proveedores locales | Página 28 | 10, 11 y 12 |
| 205-1 | Evaluación de las operaciones considerando los riesgos referidos a la corrupción | Página 22 | 10, 11 y 12 |
| 205-2 | Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Página 22 | 10, 11 y 12 |
| 205-3 | Casos confirmados de corrupción y acciones que se tomaron | Página 22 | 10, 11 y 12 |
| 206-1 | Demandas por competencia desleal, prácticas monopólicas y monopolio | No registramos juicios pendientes o cerrados, durante el período cubierto por el informe, relacionados con la competencia desleal o las violaciones de las leyes antimonopolio. | 12, 16 y 17 |

| GRI | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|--------------|--|---|--------------------------------|
| 301-1 | Materiales utilizados, desglosados por peso o volumen. | Página 66 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 302-1 | Consumo de energía dentro de la organización | Página 72 | 6, 7, 9, 12 y 13 |
| 302-2 | Consumo de energía fuera de la organización | Vicunha aún no cuenta con una gestión centralizada de las informaciones energéticas utilizadas fuera de la organización. | 6, 7, 9, 12 y 13 |
| 302-3 | Intensidad de la energía | En los últimos años, Vicunha viene estructurando y mejorando la gestión de sus datos e indicadores. Para los próximos años, se evaluará la divulgación de esta información. | 6, 7, 9, 12 y 13 |
| 302-4 | Reducción del consumo de energía | En el año 2022, se desarrollaron acciones de eficiencia energética que dieron como resultado ahorros de energía; sin embargo, los valores no fueron significativos. | 6, 7, 9, 12 y 13 |
| 302-5 | Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios | En el año 2022, se desarrollaron acciones de eficiencia energética que dieron como resultado ahorros de energía; sin embargo, los valores no fueron significativos. | 6, 7, 9, 12 y 13 |
| 303-1 | Interacciones con el agua como recurso compartido | Página 62 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 303-2 | Gestión de impactos relacionados con la eliminación de agua | Página 63 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 303-3 | Captación de agua | Página 64 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 303-4 | Eliminación de agua | Página 64 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 303-5 | Consumo de agua | Página 65 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y servicios sobre la biodiversidad | Páginas 60 y 62 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 305-1 | Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI) | Página 69 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 305-2 | Emisiones directas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI) por adquisición de energía | Página 69 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |
| 305-3 | Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI) | Página 69 | 6, 9, 12, 13, 14 y 15 |

| GRI | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|--------------|---|--|--------------------------------|
| 306-1 | Generación de residuos y sus impactos significativos | Página 66 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | Página 66 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 306-3 | Residuos que se generaron | Página 67 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 306-4 | Residuos no destinados a disposición final | Página 67 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 306-5 | Residuos destinados a disposición final | Página 68 | 6, 12, 13, 14 y 15 |
| 307-1 | Incumplimiento de leyes y reglamentos ambientales | En este período, no registramos multas significativas dentro de los parámetros establecidos para este análisis ni sanciones no monetarias. | 16 y 17 |
| 401-1 | Nuevas contrataciones y rotación de empleados | Página 39 | 5, 10 y 12 |
| 401-2 | Beneficios ofrecidos a los empleados de tiempo completo, que no se ofrecen a los empleados temporales o de tiempo parcial | Página 51 | 5, 10 y 12 |
| 401-3 | Licencia por maternidad/paternidad | Página 52 | 5, 10 y 12 |
| 403-1 | Sistema de gestión de salud y seguridad laboral | Página 47 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Página 47 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-3 | Servicios de salud ocupacional | Página 49 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-4 | Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral | Página 47 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-5 | Capacitación de los trabajadores en salud y seguridad laboral | Página 49 | 4, 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-6 | Promoción de la salud del trabajador | Página 49 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-7 | Prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad laboral, directamente vinculados a las relaciones comerciales | Página 47 | 8, 9, 10, 12 y 16 |

| GRI | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|---------------|---|---|--------------------------------|
| 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad laboral | Página 47 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-9 | Accidentes de trabajo | Página 50 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 403-10 | Enfermedades profesionales | Página 51 | 8, 9, 10, 12 y 16 |
| 404-1 | Promedio de horas de capacitación por año, por empleado | Página 45 | 4, 8, 9 y 10 |
| 404-2 | Programas para mejorar las habilidades de los empleados y ayudar con las transiciones de carrera. | Página 45 | 4, 8, 9 y 10 |
| 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional | Página 44 | 4, 8, 9 y 10 |
| 405-1 | Diversidad en órganos de gobernanza y empleados | Páginas 41 y 42 | 5, 10 y 12 |
| 405-2 | Proporción entre el salario base y la remuneración que reciben las mujeres y los hombres | Página 43 | 5, 10 y 12 |
| 406-1 | Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas | Página 41 | 5, 10 y 12 |
| 407-1 | Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo | No identificamos riesgo en nuestras operaciones. No gestionamos el tema con los proveedores de servicios. | 8, 10, 11 y 16 |
| 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | La empresa no realiza una verificación objetiva de este punto para garantizar el cumplimiento por parte de los proveedores. No trabajamos con proveedores de algodón que presenten este riesgo. La Empresa incluye en sus contratos con proveedores cláusulas que exigen que los empleados destinados a trabajar en Vicunha estén legalmente contratados y afiliados a la Seguridad Social. | 6, 8 y 9 |
| 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado o análogo al esclavo | La empresa no realiza una verificación objetiva de este punto para garantizar el cumplimiento por parte de los proveedores. No trabajamos con proveedores de algodón que presenten este riesgo. La Empresa incluye en sus contratos con proveedores cláusulas que exigen que los empleados destinados a trabajar en Vicunha estén legalmente contratados y afiliados a la Seguridad Social. | 6, 8 y 9 |

| GRI | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|--------------|---|--|--------------------------------|
| 410-1 | Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos | No se realizó capacitación en Derechos Humanos para el personal de seguridad. El tema de Derechos Humanos está en la integración de nuevos empleados y en el Código de Ética y Conducta. | - |
| 411-1 | Casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas | No registramos casos de violación de derechos de los pueblos indígenas en 2022. | 6, 8 y 9 |
| 412-2 | Capacitación de empleados en políticas o procedimientos de derechos humanos | El tema de los Derechos Humanos se aborda en la inducción de nuevos empleados y en el Código de Ética y de Conducta; sin embargo, no hay una capacitación ni una política específica para el tema. | 4, 6, 8 y 9 |
| 412-3 | Acuerdos y contratos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis de derechos humanos | Página <u>21</u> | 6, 8 y 9 |
| 413-1 | Operaciones con participación, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo enfocados en la comunidad local | Las unidades de Argentina no implementaron proyectos de involucramiento, evaluaciones de impacto o programas de desarrollo dirigidos a la comunidad local, en 2022 | 6, 8 y 9 |
| 416-1 | Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad causados por categorías de productos y servicios | No realizamos evaluaciones de los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad. | 8, 9, 12 y 16 |
| 416-2 | Casos de incumplimiento de los impactos en la salud y seguridad causados por productos y servicios | Durante el período, no identificamos incumplimientos declarados que afecten la salud y seguridad de los consumidores en relación con nuestros productos. | 8, 9, 12 y 16 |
| 417-1 | Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios | Página <u>12</u> | 11 y 12 |
| 418-1 | Reclamos fundamentados sobre violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes | Página <u>22</u> | 8, 12 y 16 |

| PACTO GLOBAL | DESCRIPCIÓN | RESPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN | CORRELACIÓN CON LOS ODS |
|---------------------|--|-------------------------------------|--------------------------------|
| PRINCIPIO 1 | Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. | Páginas <u>41</u> y <u>51</u> | 8, 10 y 16 |
| PRINCIPIO 2 | Las empresas deben garantizar su no participación en violaciones de estos derechos. | Página <u>21</u> | 8, 10 y 16 |
| PRINCIPIO 3 | Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. | Página <u>44</u> | 8, 10 y 16 |
| PRINCIPIO 4 | Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. | Página <u>41</u> | 8, 10 y 16 |
| PRINCIPIO 5 | Las empresas debe erradicar el trabajo infantil. | Página <u>41</u> | 8, 10 y 16 |
| PRINCIPIO 6 | Las empresas deben eliminar la discriminación laboral. | Página <u>41</u> | 8, 10 y 16 |
| PRINCIPIO 7 | Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales. | Página <u>60</u> | 11, 12, 13, 14 y 15 |
| PRINCIPIO 8 | Las empresas deben desarrollar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. | Páginas <u>11</u> y <u>60</u> | 11, 12, 13, 14 y 15 |
| PRINCIPIO 9 | Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente. | Página <u>60</u> | 11, 12, 13, 14 y 15 |
| PRINCIPIO 10 | Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. | Página <u>22</u> | 16 |

7

Créditos



Presidencia

Dirección de Recursos Humanos

Dirección de Operaciones y Nuevos Negocios

Dirección de Ventas, Marketing y Productos

Dirección Financiera

Dirección de *Supply Chain*

SGI Vicunha

Comunicación y Marketing Vicunha

Consultoría Arcadis

Nadja Costa (Coordinación General)

Thailla Calabrez (Consultora GRI)

Bruno Eduardo Torres (Consultor GRI)

Nadia Zuca (Consultora GRI)

Contenido Editorial

Svendla Chaves

Dirección de Arte y Diseño

L7 Design

Fotografía

Acervo Vicunha



vicunha.com

VICUNHA
jeansidentity