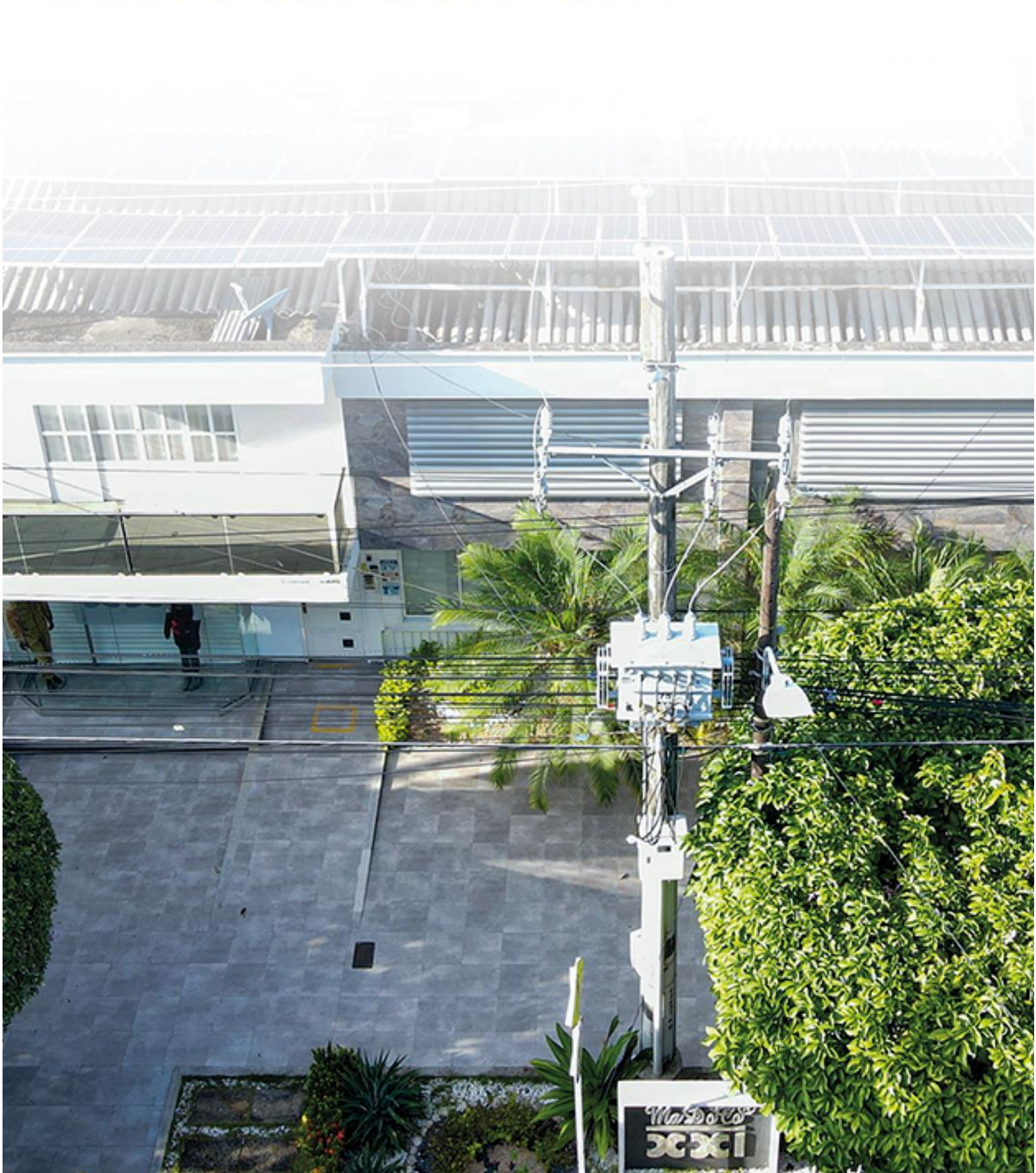


INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022



INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que desde el 18 de junio de 2018 en Colombia entró en vigencia el establecimiento de las Sociedades BIC por la Ley 1901, creando la condición legal para que cualquier empresa existente o futura de cualquier tipo societario, pueda adoptar voluntariamente la condición de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), MADOCO XXI SAS BIC adopta esta condición desde el 2020 siendo parte de esa nueva generación de empresas que incorporan un propósito social y ambiental que va más allá del beneficio e interés para sus accionistas.

MADOCO XXI SAS BIC combina simultáneamente las ventajas económicas de la actividad mercantil a la cual se dedica desde 1985 con la contribución al medio ambiente, bienestar tanto de los trabajadores como de la sociedad aledaña a las sociedades BIC y es así que presenta su segundo reporte de gestión BIC. Este reporte muestra la gestión correspondiente al periodo comprendido entre enero 1 de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Se toma como base la GTC-ISO 26000 según lo establecido por la resolución 200-004394 del 18 de octubre de 2018 expedida por la Superintendencia de Sociedades Colombiana ya que esta norma internacional proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas.

ÍNDICE

EMPRESA BIC Y COMPROMISO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	6
QUIENES SOMOS	9
1. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	11
1.1. RENDICIÓN DE CUENTAS.....	12
1.2. TRANSPARENCIA	12
1.3. COMPORTAMIENTO ÉTICO	13
1.4. RESPETO A LOS INTERESES DE LAS PARTES INTERESADAS	15
1.5. RESPETO AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD	15
1.6. RESPETO A LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL DE COMPORTAMIENTO	16
1.7. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	16
2. PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	17
2.1. RECONOCER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	17
2.1.1. Entre la organización y la sociedad.....	17
2.1.2. Entre la organización y sus partes interesadas	17
2.1.3. Entre las partes interesadas y la sociedad	17
2.2. IDENTIFICACIÓN E INVOLUCRAMIENTO CON LAS PARTES INTERESADAS.....	18
3. MATERIAS Y ASUNTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	19
3.1. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN	19
3.1.1. Misión	19
3.1.2. Visión.....	19
3.1.3. Estructura Organizacional.....	19
3.1.4. Mapa de Procesos	20
3.1.5. Estructura de Responsabilidad social	21
3.1.6. Política integrada	22
3.1.7. Política de Responsabilidad social.....	22
3.2. DERECHOS HUMANOS	23
3.3. PRACTICAS LABORALES.....	24
3.3.1. Asunto 1 Trabajo y relaciones laborales.....	25
3.3.2. Asunto 2 Condiciones de trabajo y protección social	26
3.3.2.1. Programa de pausas activas	26
3.3.2.2. Comités	27

3.3.2.3.	Estudio de condiciones de trabajo	27
3.3.2.4.	Actividades de bienestar personal.....	27
3.3.2.5.	Actividades de bienestar laboral	30
3.3.3.	Asunto 3 Diálogo social	33
3.3.4.	Asunto 4 Salud y seguridad ocupacional	33
3.3.5.	Asunto 5 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	35
3.3.6.	Reconocimiento	36
3.4.	PRÁCTICAS AMBIENTALES	38
3.4.1.	Asunto 1 Prevención de la contaminación.....	38
3.4.2.	Asunto 2 Uso sostenible de los recursos	41
3.4.3.	Asunto 3 Mitigación y adaptación al cambio climático	42
3.4.4.	Asunto 4 Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats 45	
3.4.5.	Reconocimiento	46
3.5.	PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN.....	48
3.6.	ASUNTOS DE CONSUMIDORES	51
3.7.	PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	54
3.8.	APORTES A LA SOCIEDAD	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	FERIA EXPO BIC	8
Figura 2	ORGANIGRAMA	20
Figura 3	MAPA DE PROCESOS	21
Figura 4	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL	25
Figura 5	CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL HOMBRE	28
Figura 6	CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA MUJER.....	28
Figura 7	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	29
Figura 8	CELEBRACIÓN DÍA DE LA FAMILIA	30
Figura 9	ENTREGA RECONOCIMIENTO	31
Figura 10	ENTREGA PREMIO CONCURSO ARMONIA.....	31
Figura 11	ENTREGA PREMIO EXCELENCIA.....	32
Figura 12	ENTREGA PREMIO CONCURSO MODULO EFICIENTE.....	32
Figura 13	CAPACITACION BRIGADAS	35
Figura 14	EVENTO CENTENARIO BARRANCABERMEJA.....	36
Figura 15	PUNTOS ECOLÓGICOS	39

Figura 16 SEGUNDA VIDA ÚTIL DE LAS PRENDAS IGNIFUGAS	42
Figura 17 BONO DE MANTENIMIENTO	43
Figura 18 PANELES SOLARES	44
Figura 19 GENERACIÓN DE ENERGÍA MADOCO CAMPESTRE	44
Figura 20 GENERACIÓN DE ENERGÍA MADOCO GALÁN	44
Figura 21 JORNADA DE ARBORIZACIÓN Y ARREGLO DE SEDIMENTACIÓN	45
Figura 22 RECONOCIMIENTO POR ENERGIA INCLUSIVA Y SOSTENIBLE	46
Figura 23 CAPACITACIONES A LOS CLIENTES	53
Figura 24 CURSOS DE LA FUNDACIÓN	54
Figura 25 CONTRATACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA FUNDACIÓN	55
Figura 25 OBRA SOCIAL – REDUCTORES.....	56
Figura 27 CELEBRACIÓN DE NAVIDAD NIÑOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 RESULTADO MADOCO XXI SAS BIC	7
Tabla 2 RESULTADO GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN	22
Tabla 3 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS.....	23
Tabla 4 PROGRAMAS DEL SG-SST	34
Tabla 5 CAPACITACIONES BRIGADAS	35
Tabla 6 RESULTADO PRACTICAS LABORALES	36
Tabla 7 RESIDUOS 2022.....	39
Tabla 8 CONSUMO DE AGUA.....	40
Tabla 9 CONSUMO DE ENERGÍA	40
Tabla 10 CONSUMO DE PAPEL.....	41
Tabla 11 RESULTADO PRACTICAS AMBIENTALES	46
Tabla 12 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	48
Tabla 13 DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE PROVEEDORES.....	50
Tabla 14 RESULTADO PRACTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	50
Tabla 15 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE CONSUMIDORES	51
Tabla 16 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	55
Tabla 17 RESULTADO PRACTICAS CON LA COMUNIDAD	56

EMPRESA BIC Y COMPROMISO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

MaDoCo XXI SAS BIC, decidió ser una empresa BIC porque a través de los años ha desarrollado varias de las actividades que son características de las sociedades BIC, por lo tanto, adoptar formalmente esta calidad refuerza lo que es en esencia la organización. Con este cambio, MaDoCo se ha concentrado en desarrollar sus actividades de crear prendas con innovación, con el fin de salvar vidas; labor que se desarrolla desde hace más de 35 años impactando en cinco dimensiones específicas:

- Prácticas justas de operación
- Gobernanza
- Prácticas laborales
- Prácticas ambientales
- Prácticas con la comunidad

Una Sociedad Comercial de Beneficio e Interés Colectivo, o Sociedad **BIC**, es una empresa de naturaleza comercial, que voluntariamente se propone combinar las ventajas de su actividad comercial y económica con acciones concretas para propender por el bienestar de sus trabajadores y la comunidad, aportar a la equidad social del país y contribuir a la protección del medio ambiente. Es por esto que MADOCO XXI SAS BIC encamina su trayectoria hacia la responsabilidad social debido a que la organización quiere:

- Aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública
- Mantener y mejorar las prácticas de gestión del riesgo de la organización
- Incitar la toma de decisiones fundamentada con base en una mejor comprensión de las expectativas de la sociedad, las oportunidades asociadas a la responsabilidad social
- Afianzar la relación de la organización con sus partes interesadas, exponiendo a la organización a nuevas necesidades y expectativas
- Fomentar la innovación y mejorar la competitividad de la organización, incluyendo el acceso al financiamiento
- Impactar positivamente en la capacidad de una organización para contratar, motivar y retener a sus empleados
- Mantener la lealtad, el involucramiento, la participación y la moral de los empleados con su trabajo y sus compañeros
- Prevenir o reducir los conflictos potenciales con consumidores acerca de los productos.
- Mejorar la salud y la seguridad de sus trabajadores y colaboradores
- Mejorar la fiabilidad y equidad de las transacciones, a través de la

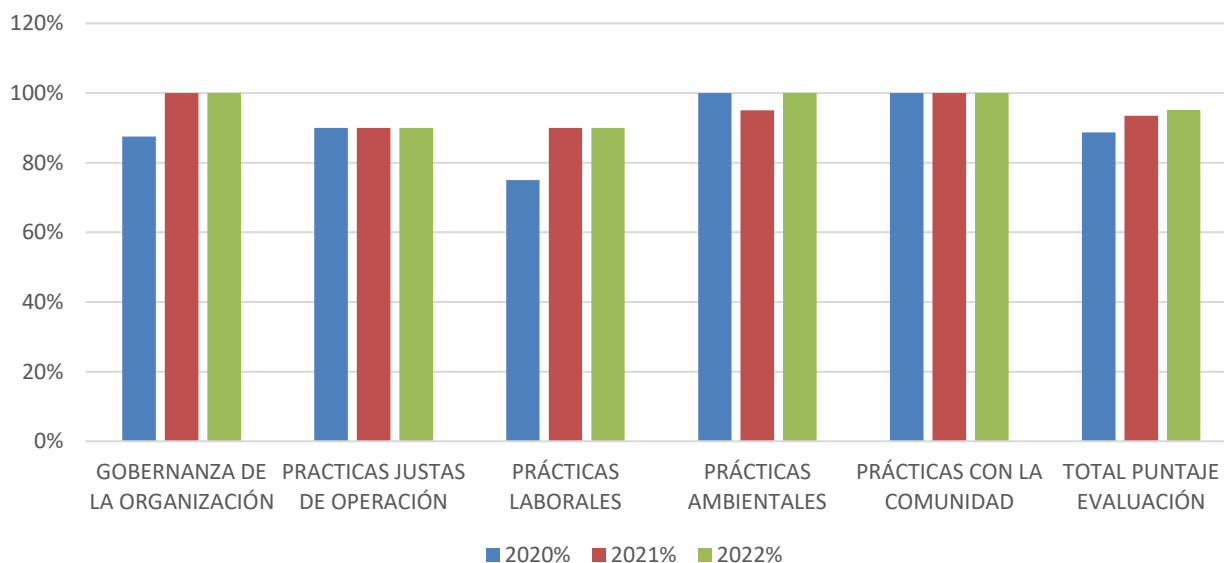
participación política responsable, la competencia justa y la ausencia de corrupción

- Aumentar los ahorros asociados al aumento de la productividad y eficiencia de los recursos, la disminución del consumo de energía y agua, la reducción de residuos y la recuperación de subproductos valiosos

Teniendo en cuenta los resultados de las actividades de beneficio e interés colectivo de forma cuantitativa para el año 2022 se evidencia que se incrementa en un 1,7% con relación al año 2021 tal como se puede observar en el Anexo 1 (Evaluación BIC 2022):

Tabla 1 RESULTADO MADOCO XXI SAS BIC				
EJE	Valor Real	2022 %	2021 %	2020 %
GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN	100%	100%	100%	88%
PRACTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	90%	90%	90%	90%
PRÁCTICAS LABORALES	90%	90%	90%	75%
PRÁCTICAS AMBIENTALES	95%	100%	95%	100%
PRÁCTICAS CON LA COMUNIDAD	100%	100%	100%	100%
TOTAL PUNTAJE EVALUACIÓN	1425	95,2%	93,5%	88,7%

EVALUACIÓN BIC 2020 - 2022



Del 5 al 7 de abril de 2022 en el Centro de Convenciones Ágora Bogotá, se realizó Primera Feria EXPO BIC, “El valor de ser sostenible” en el cual participamos con nuestros productos, generando relacione y contactos con empresas y emprendedores de Beneficio e Interés Colectivo.

Figura 1 FERIA EXPO BIC



QUIENES SOMOS

Martha Domínguez Correa en 1985 fundó MaDoCo XXI, iniciando sus operaciones en el Barrio Los Naranjos con la confección de ropa para damas, vestidos y slacks, entre otros. Teniendo la necesidad de salir adelante y analizando el trabajo que realizaba su vecina Martha Quintero, como modista, las unió, para que una pequeña área de trabajo de un local arrendado, con pocas herramientas, pero una gran visión, determinación y vocación fueran el motor de lo que hoy día es la empresa de Martha Domínguez Correa, inicialmente conocida como “Confecciones Martha”.

Se compraron las primeras máquinas y junto con otras que ya se tenían, como es el caso de la máquina casera negrita ZZ, comenzaron a trabajar; poco a poco fueron comprando una (1) máquina zizadora industrial y una (1) fileteadora Mauzer Special.

Luego de una época en donde la forma de comercializar no fue la más apropiada, debido a los créditos hechos a pequeños clientes en donde dicha cartera nunca se recuperó; nació la inquietud de buscar nuevos mercados y aún más, convencidos de entregar cada vez un mayor esfuerzo, se visitó a Ecopetrol para iniciar a comercializarles en otras líneas, como es el caso de la Ropa Industrial; específicamente la ropa quirúrgica.

Posteriormente, Martha Domínguez Correa inicia una nueva etapa, donde se crea un nuevo portafolio de productos y con el ánimo de innovar y presentar un producto diferente introduce en Ecopetrol el uso del overol tipo piloto. Pasos que, en esta pequeña y nueva empresa, empezaban a marcar una diferencia en la calidad de las materias primas, diseños y ergonomía de las prendas.

En el año 2003, la organización recibe su certificación ISO 9001, teniendo cada vez más organizado su Sistema de Gestión de Calidad y que permitió que la organización empezara a estandarizar sus procesos.

En el año 2010, la organización se convierte en MaDoCo XXI S.A.S, dejando de ser una empresa de persona natural, para convertirse en una Sociedad Anónima Simplificada de tres socios, volviéndose cada vez una organización más grande y reconocida a nivel nacional.

El overol tipo piloto fue evolucionando e innovando creando el overol ignifugo en telas de la Carolina Performance y de Dupont. Para el año 2011, la organización certifica sus productos estrellas, con sellos de producto Internacional, NFPA 2112, ISO 11612 y con Normas Técnicas Colombianas NTC 2248, NTC 2260 y NTC 5049. El conjunto de esas certificaciones y la excelente selección de insumos promovieron que los overoles retardantes a la flama fueran reconocidos internacionalmente.

Con la empresa Dupont™ en el 2014, se continuó trabajando telas de alto desempeño

térmico y de arco eléctrico como lo son el Nomex® Comfort y la Protera®, y en el año 2015, la empresa fue invitada a participar al Seminario Técnico de Protección Personal en Ginebra – Suiza, donde se realizaron pruebas a los productos de Thermoman y de Arcman, con resultados sobresalientes a nivel de Latinoamérica, posicionando los productos como los mejores del mercado.

En el año 2016 se creó la sede de Cartagena, ubicada en el kilómetro 6 vía Mamonal en el complejo turístico del caribe en el local 13, cuya área fue diseñada teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los clientes con el fin de que se brinde atención oportuna de los productos.

A partir del año 2019, se requirió mayor capacidad de producción por lo que se hizo la construcción de una nueva sede en la ciudad de Barrancabermeja que cuenta con toda la infraestructura necesaria y maquinaria de alta tecnología para tener procesos de producción altamente eficaces.

Por motivo de este cambio en la ciudad de Barrancabermeja se cuenta con dos sedes, siendo la principal la sede comercial y se construyó la infraestructura para hacer tapabocas a gran escala. En el mes de noviembre de 2020 la empresa MaDoCo XXI S.A.S. decidió convertirse en una sociedad comercial de beneficio e interés colectivo por lo que realizó el cambio de MaDoCo XXI S.A.S. a MaDoCo XXI S.A.S. BIC.

En el 2022 se decide mediante Asamblea Extraordinaria crear la Unidad de Investigación, Desarrollo e Innovación I+D+i de MADOCO XXI SAS BIC, con el fin de rediseñar la idea de negocio con una visión ambiental, preparándonos para generar oportunidades de negocio mediante la ejecución de dos proyectos de Innovación con las Cámaras de Comercio de Bucaramanga y Cartagena, los cuales se enfocan en el desarrollo del Prototipo: Segunda Vida Útil de la Dotación Industrial Ignifuga.

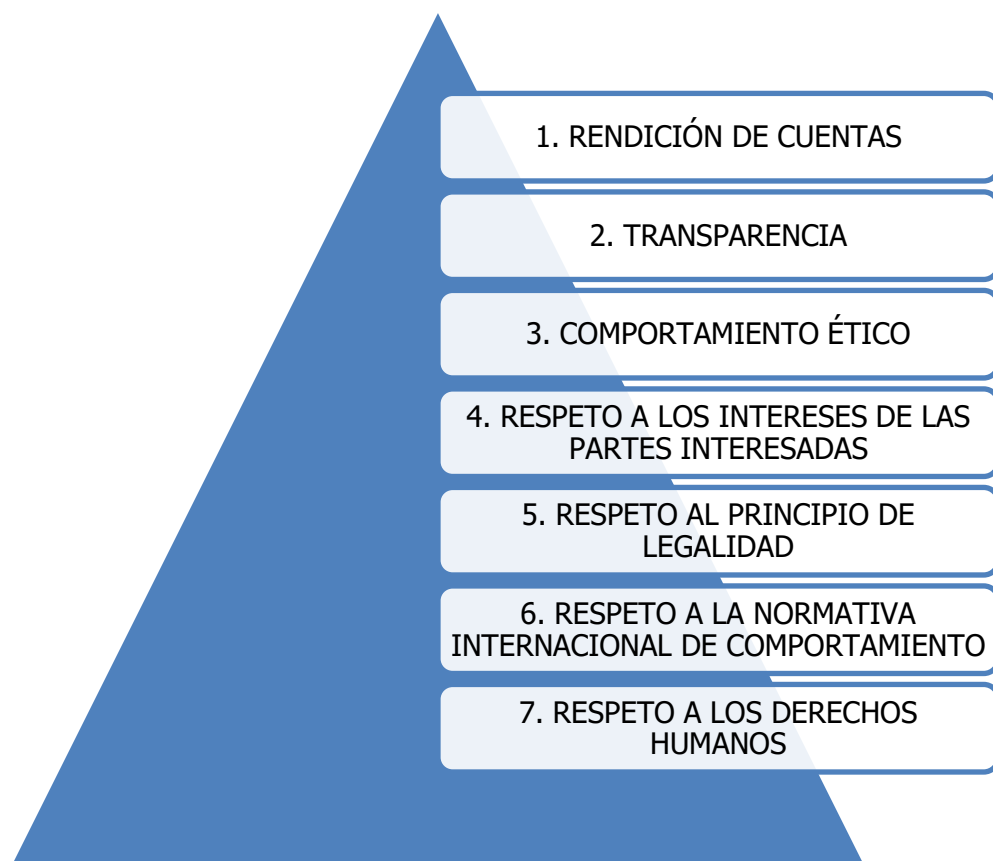
Actualmente MaDoCo XXI S.A.S. BIC cuenta con más de 130 empleados en sus tres (3) sedes con procedimientos de alta tecnología e innovación y procesos de producción de prendas especializadas y tapabocas totalmente estandarizados y con un nivel de calidad óptimo.

El lema de MaDoCo XXI S.A.S. BIC es “Diseñamos prendas para Salvar vidas”.

1. PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los principios de Responsabilidad Social establecidos por la GTC-ISO 26000 durante el periodo de evaluación de informe (Año 2022) vinculan a la empresa al entender que la responsabilidad social es un compromiso adquirido por MaDoCo hacia la sostenibilidad, con el fin de maximizar su contribución al desarrollo sostenible; que busca distinguir el convenio entre las personas y las organizaciones con su entorno demostrando sus responsabilidades y los posibles errores a corregir con el fin de buscar siempre el mejoramiento continuo.

Es así como MaDoCo basa el comportamiento de sus empleados en directrices o reglas de conducta que están de acuerdo con los principios aceptados de buena conducta en el contexto de situaciones específicas, incluso cuando esas situaciones son difíciles y pueden colocar en riesgo la ética. Se tiene en cuenta la diversidad social, ambiental, legal, cultural, política y organizativa, así como las diferencias en las condiciones económicas.



1.1. RENDICIÓN DE CUENTAS

La rendición de cuentas es el principio que consiste en dar a conocer a todas las partes interesadas por los impactos que MaDoCo ha tenido en la sociedad, la economía y el medio ambiente; aceptando un escrutinio adecuado donde se responda a quienes controlan los intereses de la organización y para la organización de tener que responder ante las autoridades competentes, en relación con las leyes y regulaciones de las cuales hace parte.

MaDoCo realiza la rendición de cuentas sabiendo que va a responder ante aquellos afectados por sus decisiones y actividades (partes interesadas), con el fin de responder ante la sociedad en general e incluye la aceptación de la responsabilidad cuando se cometan errores, la toma de medidas adecuadas para repararlos y la toma de acciones para prevenir que se repitan.

Para el periodo establecido del 2022 la organización realizó la rendición de cuentas así:

- Rendición de cuentas a los socios: Al realizar la socialización de los estados de cuenta de la organización los socios conocen la situación económica y financiera de la organización en el mes de marzo de 2023
- Rendición de cuentas a los Trabajadores: Al darles a conocer el informe de revisión por la dirección a todos los trabajadores que contempla el cumplimiento de la certificación de las normas NTC/ISO 9001:2015, NTC/ISO 14001:2015 e NTC/ISO 45001:2018 el 13 de enero de 2023
- Rendición de cuentas a las partes interesadas: Al hacer público tanto los estados financieros como el informe de revisión por la dirección en su página web.

El Anexo 2 (Rendición de cuentas) cuenta con la rendición de cuentas del 2022.

1.2. TRANSPARENCIA

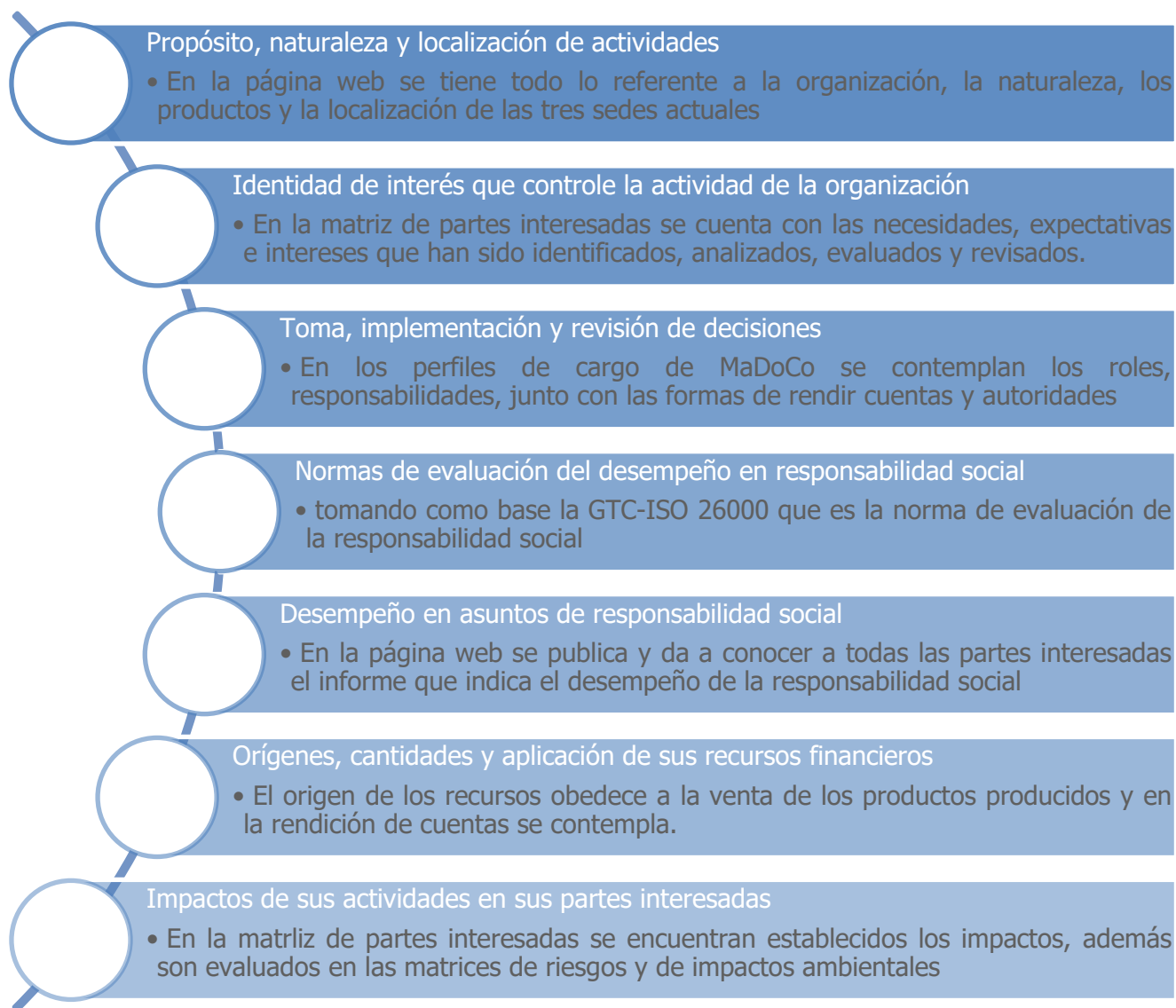
La transparencia es el principio que desde la responsabilidad social consiste en el comportamiento claro de la organización en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el medio ambiente.

Es así como MaDoCo siempre busca revelar de forma clara, precisa, completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente.

Todo lo relacionado con la transparencia está fácilmente disponible dentro de las instalaciones de las sedes de la organización y en la página web (<https://madoco.co/sostenibilidad/>) que además contiene la información necesaria, accesible y entendible para aquellos que se han visto o podrían verse afectados en un

futuro de manera significativa o no por la organización.

La organización demuestra la transparencia a partir de:



El Anexo 3 (Matriz partes interesadas) incluye las necesidades y expectativas de las partes interesadas y como MaDoCo las cumple al evaluar los riesgos inherentes a cada una.

1.3. COMPORTAMIENTO ÉTICO

El comportamiento ético es el principio que consiste en el comportamiento que tiene la organización basada en los valores de la honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican la preocupación por las personas, los animales y el medio ambiente, y un compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de las

partes interesadas. MaDoCo promueve activamente el comportamiento ético mediante:

VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- Los valores y principios fundamentales fueron identificados y son declarados a los empleados mediante la inducción o re-inducción laboral. Para todas las demás partes interesadas se encuentran publicados dentro de la organización en cartelera y por medio de la página web.

ESTRUCTURAS DE GOBERNANZA

- El numeral 3.1 del presente informe establece la estructura de gobernanza con la que cuenta la Organización y se establece así el cumplimiento del principio de comportamiento ético promoviendo un comportamiento ético dentro de la organización, en su toma de decisiones y en sus interacciones

NORMAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO

- El código de Ética es la norma de comportamiento implementada dentro de la organización que vela por la dignidad, privacidad, equidad y convivencia respetuosa y armónica; comunica los valores de la Organización; además que expresa las pautas de conducta de los empleados.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- Lo referente a la resolución de conflictos de intereses se realiza mediante la aplicación del Código de Ética ya que establece la no discriminación en el empleo; determina el uso de los bienes y la información, las relaciones con los clientes y proveedores, y la solución a los conflictos de interés.

MECANISMOS DE SUPERVISIÓN

- El Comité de Ética establece los controles para hacer seguimiento, apoyar y reforzar el comportamiento ético, que se encuentra compuesto por tres personas de la organización que tiene como metodología realizar reuniones trimestrales, con el objetivo de velar por los intereses del Código de Ética.

INFORME DE COMPORTAMIENTO NO ÉTICO

- Para informar cualquier comportamiento no ético, cualquier parte interesada puede realizarlo directamente al Comité de Ética sin que esto represente represalias y se generará la correspondiente investigación.

El Anexo 4 (Código de Ética) cuenta con los objetivos, las funciones, los valores, las políticas y principios de la organización; así como la conformación del Comité de Ética.

Durante el año 2022 no se presentó ningún reporte de comportamiento no ético en la organización.

1.4. RESPETO A LOS INTERESES DE LAS PARTES INTERESADAS

El respeto a los intereses de las partes interesadas es el principio que busca respetar, considerar y responder a los intereses que tienen todas las partes interesadas sobre la organización.

Mantener un diálogo con los grupos de interés (partes interesadas) es el eje que ha guiado el proceso de la Responsabilidad Social este año en la organización. La organización ha establecido que no solo se limita a los intereses de sus dueños o socios, sino que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de sus trabajadores, clientes, la sociedad en general y los proveedores.

En el 2022 la organización para este aspecto ha realizado las siguientes actividades con el fin de dar cumplimiento a este principio:

- Revisión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas identificadas
- Identificación de los intereses y los derechos legales de todas las partes interesadas
- Tipificación de aquellas partes interesadas que afectan las actividades de la organización que tengan inherencia en la parte de responsabilidad social
- Reconocimiento de los intereses de las partes interesadas con las expectativas de la sociedad y del desarrollo sostenible, así como la naturaleza de la relación de las partes interesadas con la organización

1.5. RESPETO AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD

El respeto al principio de legalidad en MaDoCo se toma como obligatorio, por esto es que en la Matriz de Requisitos Legales se ha identificado todos los requisitos que debe cumplir la organización para las actividades que desarrolla en materia Ambiental, de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Operación comercial, en Responsabilidad Social y demás; la matriz se verifica de forma mensual con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos y las acciones necesarias para cumplir al 100% cada requisito establecido.

El Anexo 5 (Matriz Requisitos Legales) cuenta con los requisitos relacionados con la Responsabilidad Social y algunos de los establecidos en el 2022 para todo el Sistema Integrado de Gestión.

La matriz de requisitos legales es socializada a toda la organización por medio de los procesos de contratación y formación y puede ser revisada por todas sus partes interesadas de requerirse.

1.6. RESPETO A LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL DE COMPORTAMIENTO

El respeto a la normatividad internacional de comportamiento es el principio que se orienta teniendo en cuenta que Colombia sigue todos los lineamientos dados por la normatividad internacional, estableciendo normativa que salvaguarda tanto los intereses colectivos ambientales como sociales adecuados; por lo tanto, no existe un conflicto con la normativa internacional de comportamiento y MaDoCo cumple con dicha normativa en su totalidad.

A través de los años MaDoCo ha establecido como estrategia que toda la estructura de su organización no puede ser cómplice en las actividades de otra organización que no sean coherentes con la normativa internacional de comportamiento por lo tanto con la normatividad nacional; para darle cumplimiento se ha establecido la Política de Derechos Humanos que se encuentra publicada en la página web y dentro de las instalaciones de la organización.

1.7. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos es el principio que permite demostrar como MaDoCo ha establecido dentro de sus políticas institucionales el respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad.

En el numeral anterior se indicó que MaDoCo cuenta con el Anexo 6 (Política Derechos Humanos) donde se tiene establecido que vela en toda su estructura a respetar y promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos, con el fin de respetar la universalidad de estos derechos.

MaDoCo ha establecido de forma anual tres (3) derechos bandera con los cuales quiere concientizar a todo el personal y a las partes interesadas de la importancia de velar por su respeto y promoción.

La MaDoCo ha establecido y comunicado los compromisos relacionados con el respeto y garantía de estos derechos humanos bandera con el fin de que se dé una protección adecuada. Los derechos bandera 2022 son:

- Responsabilidad
- Honestidad
- Eficacia

2. PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las prácticas de responsabilidad social se evidencian en esta sección; el cumplimiento establecido por la GTC-ISO 26000 durante el año 2022 que es el periodo de evaluación de este informe.

2.1. RECONOCER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Una de las premisas de MaDoCo es el reconocer la responsabilidad social ya que al abordar la responsabilidad social entiende las tres (3) relaciones que se tienen entre la sociedad, las partes interesadas y la organización. Esto permitirá que se reconozca la responsabilidad social como un proceso continuo que se gestiona con todas las esferas de influencia que tiene la organización y permite determinar si existen asuntos adicionales que se deban tener en cuenta.

2.1.1. Entre la organización y la sociedad

Al entender cómo impactan las actividades que realiza la Organización en la sociedad y en el medio ambiente, MaDoCo se ha certificado en la NTC-ISO 14001:2015 desde el año 2017 y ha optado por la implementación de la GTC/ISO 26000 para entender las expectativas de comportamiento responsable y amigable con el medio ambiente.

2.1.2. Entre la organización y sus partes interesadas

La interacción entre la organización y sus partes interesadas se realiza con la identificación de las partes interesadas que podrían verse afectadas por las decisiones y actividades de MaDoCo desde el punto de vista de responsabilidad social y que son establecidas en la certificación de la NTC-ISO 9001:2015 que se tiene desde el año 2003, cuya última renovación fue en el 2020 y en el año 2022 se realizó seguimiento.

2.1.3. Entre las partes interesadas y la sociedad

La relación entre las partes interesadas y la sociedad es entendida por la interacción directa de la organización tanto con la sociedad como con sus partes interesadas se puede ver la relación directa de las partes interesadas y la sociedad aledaña a MaDoCo, esto se demuestra al realizar la identificación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas y la sociedad se pueden relacionar los intereses en común y abordarlos de forma conjunta.

2.2. IDENTIFICACIÓN E INVOLUCRAMIENTO CON LAS PARTES INTERESADAS

Entre los ejes fundamentales se encuentra la identificación e involucramiento con las partes interesadas como estrategia de responsabilidad social de la organización; ya que de allí se extraen ideas y necesidades, se dan respuestas y se incorporan las expectativas a los planes de acción que se realizarán en el futuro en todos los ámbitos de la organización.

Al direccionar los esfuerzos en la sustentabilidad con el fin de generar valor en las comunidades donde la organización opera (Barrancabermeja y Cartagena); se atienden las necesidades y expectativas de los grupos de interés con un vínculo más cercano al negocio (Clientes, proveedores, empleados), partiendo de la premisa de que parte de la responsabilidad es hacia la comunidad aledaña que permite operar y que espera de la organización una contribución que vaya más allá de la generación de empleo y del desarrollo económico.

La mejor manera de trabajar para y con la comunidad es a través de la participación conjunta con otras organizaciones, que, sumando esfuerzos desde los sectores público, mixto y privado con el fin de generar conciencia, aportar conocimiento y promover la Responsabilidad Social y la Sustentabilidad como forma de generar nuevos negocios y por lo tanto nuevos empleos y mejorar de la economía local.

El acercamiento con las partes interesadas se ha dado para:

- Concientizar sobre el vínculo entre los intereses de las partes interesadas y las responsabilidades de la organización con la sociedad en general
- Dar a conocer diferentes puntos de vista sobre un mismo tema
- Hacer asociaciones o alianzas que permitan a varias organizaciones alcanzar objetivos que sean beneficiosos para todas las partes
- Incrementar el entendimiento por parte de la organización de las consecuencias que sus decisiones y actividades tienen en determinadas partes interesadas
- Interceder en los conflictos que impliquen sus propios intereses, los de sus partes interesadas y las expectativas de la sociedad como un todo para reducirlos o minimizarlos y llegar a acuerdos.
- Otorgar herramientas a la organización con el fin de revisar su desempeño y mejorar continuamente
- Contribuir en la organización para aprender más de sí y de su entorno
- Custodiar que se dé el cumplimiento de todas las obligaciones legales y reglamentarias

3. MATERIAS Y ASUNTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las materias y asuntos de la responsabilidad social de MaDoCo se detallan en esta sección dando cumplimiento a la GTC-ISO 26000 durante el periodo de evaluación de informe. A continuación, se establecen los aspectos económicos, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, ambientales y en la cadena de valor que afectan a todas las partes interesadas con las que cuenta la organización y como la organización ha velado por su cumplimiento durante el 2022.

3.1. GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

La gobernanza de MaDoCo se encuentra organizada según los lineamientos estratégicos para dar cumplimiento a la responsabilidad social; desde la misión, la visión, el mapa de procesos, la estructura organizacional, la política integral y la política de responsabilidad social que permite la toma e implementación de decisiones para lograr todos sus objetivos en el ámbito social.

Como lineamientos de la gobernanza MaDoCo cuenta con los valores y principios que son los pilares de la organización ya que se forjaron desde el origen de la organización y son los que dieron lugar a su creciente expansión regional y nacional haciendo que sea consolidada como hasta la fecha.

3.1.1. Misión

MADOCO XXI S.A.S BIC, se caracteriza por diseñar, comercializar y fabricar ropa industrial especializada, con los más altos estándares de calidad, innovación y seguridad, garantizando la ergonomía, bienestar, comodidad y satisfacción de nuestros clientes, manteniendo el compromiso con el medio ambiente y el control de los riesgos a personas y/o equipos.

3.1.2. Visión

Nos proyectamos para el año 2025 ser una compañía reconocida a nivel internacional por nuestra innovación en productos inherentemente resistentes a la flama y al arco eléctrico, para todas las categorías de riesgo, con calidad certificada, apoyados en un talento humano competente y comprometido; usando la más alta tecnología en nuestros procesos productivos.

3.1.3. Estructura Organizacional

La estructura organizacional establecida de MADOCO XXI S.A.S. BIC, es una organización 100% familiar conformada por 3 socios en cabeza de un Gerente General, actualmente está en primera generación para trascender a la segunda generación.

Figura 2 ORGANIGRAMA

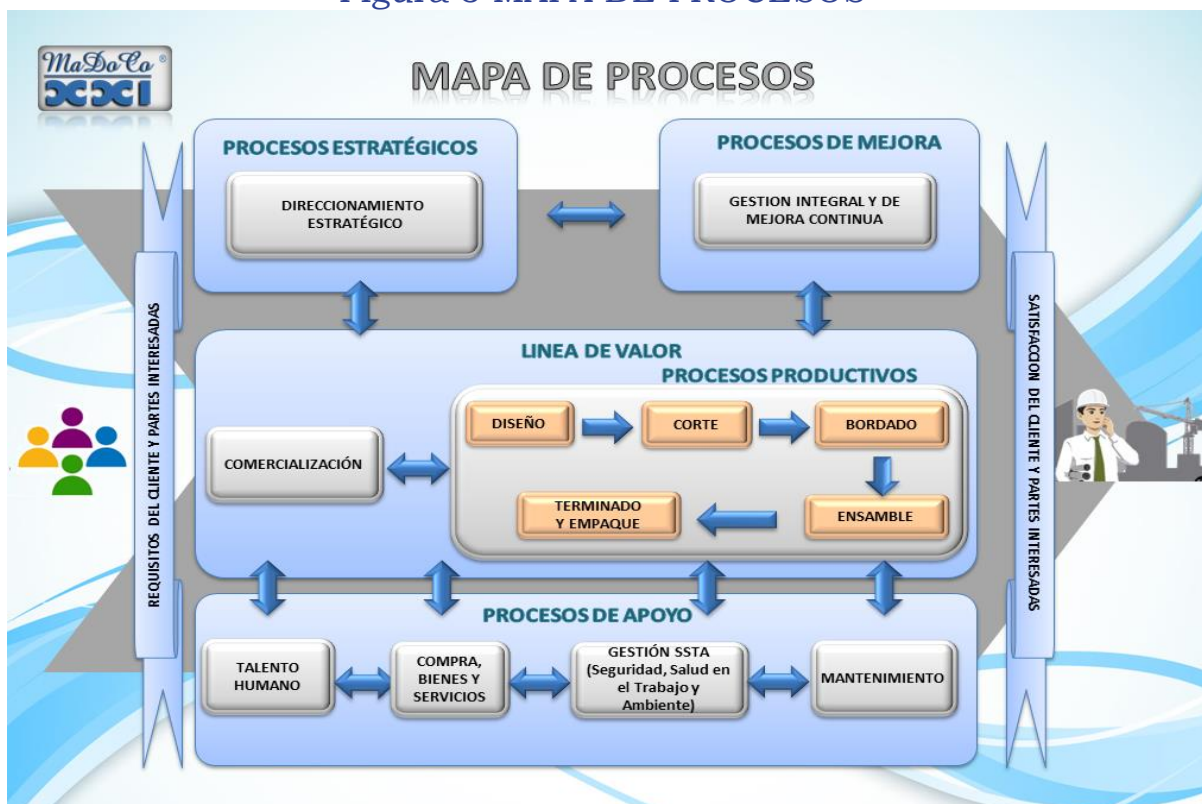


El hecho de tener todo organizado por procesos permite que la organización pueda:

- Todo el sistema de gestión de la organización se encuentra organizado según el mapa.

de procesos de MaDoCo XXI S.A.S. BIC que está conformado de la siguiente manera:

Figura 3 MAPA DE PROCESOS



3.1.5. Estructura de Responsabilidad social

En cuanto al proceso de Responsabilidad Social de MaDoCo es llevado a cabo de manera transversal por todas las áreas del negocio. La Coordinación de HSEQ lidera dicho proceso ocupándose desde la planificación, la organización, la implementación y por último la medición de sus resultados, así como es la encargada de identificar oportunidades en materia de sustentabilidad que generen valor tanto para la organización como para sus grupos de interés o partes interesadas.

La Coordinación de HSEQ reporta directamente a la Gerencia, figura ejecutiva máxima; y este hecho refuerza el compromiso con la sostenibilidad asumida por la Alta Dirección. El Gobierno de Responsabilidad Social, conforme a la transversalidad del proceso y la metodología de trabajo participativa que lo guía, presenta la siguiente estructura:

- **Coordinación de HSEQ:** En el área de Responsabilidad Social se ocupa de la planificación, implementación, monitoreo, medición y comunicación de los resultados del Proceso de Responsabilidad social. Es un área fundamentalmente de coordinación con las demás, con foco en la transversalidad del Proceso. Coordina el funcionamiento del Comité de Ética, también la gestión con la Alta Dirección, donde presenta los proyectos para que

sean analizados y validados. Otra de sus funciones clave es la de generar conocimiento sobre temas de sustentabilidad, para capacitar a los diferentes sectores de la organización en temas específicos.

- **Comité de Ética:** Su propósito es asegurar y controlar el cumplimiento de los preceptos contenidos en el Código de Ética, cuya observancia es exigible a todos los miembros de la organización.
- **Alta Dirección:** Responsable de aprobar la estrategia de sustentabilidad y su implementación a través del Proceso de Responsabilidad Social.

3.1.6. Política integrada

La voluntad, esfuerzo y acciones de MaDoCo XXI S.A.S. BIC, está encaminada y comprometida en entregar al cliente un producto óptimo, con altos estándares de calidad y a precios competitivos en el Diseño, Fabricación, y Comercialización de Ropa Industrial para las empresas en general.

Para ello se compromete a cumplir con los siguientes aspectos:

- Satisfacer las necesidades de clientes, y partes interesadas
- Implementar programas que permitan Identificar, valorar y controlar los riesgos existentes en el trabajo, con el fin de prevenir lesiones personales, y enfermedades laborales, buscando el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores.
- Velar por el uso racional de los recursos naturales, mitigando impactos ambientales significativos asociados a las actividades desarrolladas en la organización, a fin de proteger la biodiversidad y los ecosistemas.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable en materia de Seguridad, salud, Trabajo, medio ambiente y otros requisitos.
- Mejorar Continuamente la Eficacia y desempeño del Sistema de Gestión Integral HSEQ.

3.1.7. Política de Responsabilidad social

MaDoCo ha establecido la política de Responsabilidad social donde da a conocer el compromiso que tiene en cabeza de la Alta Dirección y de forma general la organización respecto a contribuir al desarrollo sostenible a través de la generación de valor social, económico y ambiental, acogiendo temáticas sobre sostenibilidad contempladas en iniciativas locales, nacionales y mundiales; en el Anexo 7 (Política de Responsabilidad Social) se establece la misma.

En cuanto a la gobernanza de forma cuantitativa se tiene un cumplimiento del 100% que con respecto al año 2020 tuvo un incremento del 12,5%.

Tabla 2 RESULTADO GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
Su organización ha socializado y divulgado su misión, propósito superior o	Todos los años se realiza la socialización de la misión, el propósito de responsabilidad social a todos los grupos de interés. Para los trabajadores en la inducción y reinducción; para las demás partes	100%

Tabla 2 RESULTADO GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN		
ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
manifiesto con todos sus grupos de interés	interesadas en cartelera de la empresa y en la página web.	
Los estados financieros de la organización son presentados (divulgados) anualmente a todos sus empleados como parte de la estrategia de transparencia	Los estados financieros son divulgados con la presentación del informe de Responsabilidad social como Anexo 2 conjunto a la rendición de cuentas generalizada incluyendo la socialización del informe de revisión por la dirección que contempla el cumplimiento de la certificación de las normas NTC/ISO 9001:2015, NTC/ISO 14001:2015 e NTC/ISO 45001:2018	100%
Su organización tiene definidas directrices de diversidad de género y de acceso a distintas culturas, minorías étnicas, creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos directivos, junta directiva, proveedores, etc.	Se cuenta con el Código de Ética que entre otras cosas incluye el respeto a las creencias religiosas diversas, con distintas orientaciones sexuales y capacidades físicas heterogéneas, para ocupar cargos. Se evidencia en la distribución del personal la diversidad de género	100%
La organización tiene un manual para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad	Se cuenta con el Código de Ética que entre otras cosas incluye la forma correcta de comportamiento donde se consignan valores y expectativas de la empresa.	100%
TOTAL PUNTAJE		100%

3.2. DERECHOS HUMANOS

Con relación a los derechos humanos y su respeto es una obligación que concierne a todos independientemente si se habla de responsabilidad social o no. Todas las organizaciones tienen el potencial de afectarlos directa e indirectamente; respetarlos implica dar pasos concretos para asegurar la no vulnerabilidad de los mismos. Por eso, desde MaDoCo se participa activamente de la promoción para que sean respetados por todos y para todas las personas que tienen relación con o en la organización (partes interesadas). En la declaración de la Política de Derechos Humanos se hace pública esta convicción.

Tabla 3 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS	
ASUNTO	CUMPLIMIENTO 2022
1. Debida diligencia	Se da cumplimiento con el Comité de ética ya que evalúa la manera en que las actividades existentes y propuestas podrían afectar a los derechos humanos

Tabla 3 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS
ASUNTO CUMPLIMIENTO 2022

	Se cuenta con la declaración de la política de Derechos humanos y publicación en cartelera y en la página web de la organización
2. Situaciones de riesgo para los derechos humanos	- Las situaciones de riesgo son evaluadas por parte del Comité de Ética teniendo en cuenta aquellas que pueden colocar en riesgo el respeto de los derechos humanos y evaluando las consecuencias potenciales de sus acciones. - Para el año 2022 no se presentaron situaciones de riesgo para ser evaluadas por el Comité de Ética
3. Evitar la complicidad	Es responsabilidad del Comité de Ética establecer las disposiciones de seguridad de MaDoCo con el fin de evitar la complicidad, respetar los derechos humanos y son coherentes con la normativa internacional y con las normas para lograr el cumplimiento de la ley en cuanto a la complicidad.
4. Resolución de reclamaciones	Todo lo relacionado con la resolución de reclamaciones se trata desde el Comité de Ética y para el año 2022 no se presentó ninguna.
5. Discriminación y grupos vulnerables	- Los lineamientos sobre la discriminación y los grupos vulnerables están establecidos en el código de ética - Desde el proceso de Talento Humano se trabaja todos los años en la capacitación sobre los derechos humanos y la importancia de su respeto.
6. Derechos civiles y políticos	Lo relacionado con los derechos civiles y políticos está enmarcado en la política de derechos humanos y siempre se busca su respeto.
7. Derechos económicos, sociales y culturales	En la política de derechos humanos se contemplan los derechos económicos, los derechos sociales y los derechos culturales
8. Principios y derechos fundamentales en el trabajo	- A la fecha no se cuenta con sindicato en la organización, pero a los trabajadores se les da a conocer que pueden organizarlo - Dentro de la política de derechos humanos se contemplan los derechos fundamentales en el trabajo además hacen parte del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el cual la organización se encuentra certificada según la ISO 45001. - Desde sus inicios MaDoCo no realiza trabajo forzoso ni se tiene trabajo infantil tal como se tiene establecido en el Anexo 8 (Reglamento interno de trabajo)

3.3. PRACTICAS LABORALES

Respecto a las prácticas laborales se ven reflejadas desde el diseño, la implementación, certificación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST bajo la NTC/ISO 45001:2018 desde el año 2017, cuya última renovación fue en año 2020 y en el año 2022 se realizó seguimiento.

El principal derecho con el que cuentan los trabajadores es el poder trabajar en condiciones dignas y satisfactorias. Y trabajar en un ámbito donde priman los valores cooperativistas que rigen todo el accionar de la organización, es además un beneficio.

MaDoCo busca construir este tipo de relaciones: flexibles pero estables; transformadoras pero sostenibles en el tiempo. Porque no solo se aboga por la protección de los derechos básicos de los trabajadores, garantizando un nivel de vida digno, sino también por brindarles oportunidades de crecimiento y desarrollo, en un marco de tratamiento equitativo y condiciones laborales justas.

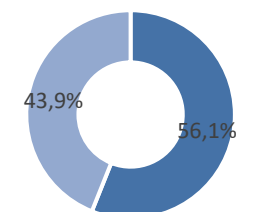
3.3.1. Asunto 1 Trabajo y relaciones laborales

En cuanto al trabajo y las relaciones laborales en MaDoCo se abordan teniendo en cuenta que está constituido por un gran equipo humano que comparte una misma filosofía de trabajo enfocada en la calidad; basada en el esfuerzo, la dedicación y el compromiso con las vidas de las personas. Para ello se trabaja en pro de asegurar un tratamiento justo y equitativo, realizando una planificación activa de la fuerza de trabajo y fomentando el empleo seguro de forma personal y colectiva.

En la figura 3 se establece la relación de trabajadores con los que cuenta la organización para el año 2022 (132 trabajadores), se puede observar que la contratación es equitativa en cuanto al género teniendo las mujeres una participación mayor del 56,1% y que incrementa con respecto al 2021 que era del 54,6%; en cuanto a la edad se mantiene que el mayor rango de edad sea de 18 a 30 años ya que se pasa del 42,6% en 2021 a un 43,2% en 2022.

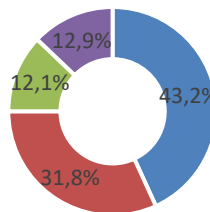
Figura 4 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



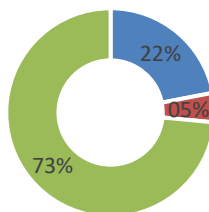
■ MUJERES ■ HOMBRES

DISTRIBUCIÓN POR EDAD



■ 18-30 ■ 31-40 ■ 41-50 ■ MAS DE 51

DISTRIBUCIÓN POR CARGO



■ ADMINISTRATIVO ■ MANTENIMIENTO ■ PRODUCCIÓN

En cuanto a la distribución salarial la asignación básica mensual con mayor frecuencia en MaDoCo es el salario mínimo legal vigente (SMLV) en un 58% y en forma adicional se realiza la cancelación de horas extras. La asignación salarial del personal administrativo varía según el nivel jerárquico en la organización entre un SMLV y seis SMLV (\$6.000.000), mientras que el salario del personal operativo oscila entre el salario mínimo (\$1.000.000) y dos salarios mínimos (\$2.000.000) debido a que está ligado a la producción.

Desde el proceso de Talento humano se han desarrollado varias actividades que permiten evidenciar que se cuenta con buenas relaciones laborales, oportunidades de mejorar laboralmente y que los trabajadores tienen la confianza de expresarse libremente:

- Realización de reuniones de trabajo donde los empleados pueden dar a conocer sus necesidades y expectativas
- El proceso de contratación de personal externo solamente al validar si dentro de la organización no se cumple con un perfil y que se pueda hacer una promoción
- Se realiza el proceso de descargos y continuación del proceso para realizar el despido justificado de empleados que se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Trabajo

3.3.2. Asunto 2 Condiciones de trabajo y protección social

En cuanto a las condiciones de trabajo y la protección social en MaDoCo la contratación se realiza de forma directa sin uso de cooperativas y en su mayoría bajo contrato inferior a un año y se realiza la cancelación de las horas extras laboradas, los salarios asignados se encuentran categorizados por cargos y entre pares se recibe la misma retribución monetaria básica y se diferencia acorde al trabajo realizado. Al cierre del año laboral se realiza la liquidación completa tal como lo establece la ley.

Desde el año 2021 se realizó la contratación de una persona para asumir el cargo de Coordinador de calidad de vida y prevención de salud mental para mejorar las relaciones laborales; quien realizó virtualmente asesoría en Riesgo Psicosocial, acompañamiento al Comité de convivencia Laboral y consulta individual y personalizadas a cada uno de los trabajadores del área de producción, ventas, administrativos y gerencias; logrando conocer su historia de vida e interiorizar aspectos de liderazgo.

Dentro del Reglamento Interno de trabajo se tiene todo lo relacionado con las condiciones de trabajo a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Entre los beneficios dados a los colaboradores en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo se tienen:

3.3.2.1. Programa de pausas activas

Entre los programas de SST se encuentra el programa de pausas activas que se ha implementado para ayudar a promover un estilo de vida saludable y minimizar los

riesgos de una actividad repetitiva y con poco movimiento como lo es estar frente a una computadora o en las máquinas de producción; se han establecido las pausas laborales donde los empleados realizan ejercicios de relajación. Se implementan todos los días cada dos (2) horas de trabajo en periodos de dos (2) a tres (3) minutos cada una, estas pausas consisten en ejercicios físicos y estiramientos que son una buena práctica para prevenir enfermedades laborales, ya que aumentan la capacidad física y mental del trabajador y evitan la fatiga o lesiones musculares.

3.3.2.2. Comités

Actualmente la organización cuenta con los siguientes Comités que permiten mejorar y velar por las condiciones laborales de los trabajadores:

- **Comité de convivencia laboral**

En el Anexo 9 (Comité convivencia Laboral) se puede validar la conformación del comité que tiene como objetivo recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. En el año no se presentaron casos, pero se creó el comité disciplinario en caso de que el comité de convivencia no pueda realizar el cierre de los casos presentados, la periodicidad de las reuniones del comité de convivencia laboral es trimestral.

- **COPASST**

En el Anexo 10 (COPASST) se puede validar la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST para el año 2022 que tiene como objetivo la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización. El COPASST realiza reuniones de forma mensual.

3.3.2.3. Estudio de condiciones de trabajo

Durante el año 2022 se realizaron los siguientes estudios para validar que las condiciones de trabajo son adecuadas y seguras, estos se pueden verificar en el Anexo 11 (Informe Mediciones):

- **Medición ambiental de iluminación**

Estudio realizado a las sedes de campestre y galán en abril de 2022 arrojando como conclusiones solamente recomendaciones preventivas.

- **Medición ambiental de ruido:**

Estudio realizado a las sedes de campestre y galán en abril de 2022 arrojando como conclusiones solamente recomendaciones preventivas y se evidencian mejoras respecto a la evaluación del año 2021.

3.3.2.4. Actividades de bienestar personal

La organización ha establecido que dentro de proceso de Talento humano para el bienestar de sus trabajadores la celebración de las siguientes fechas:

- Día de la mujer
- Día del hombre

- Navidad con la entrega de anquetas
- Día de cumpleaños (celebración semestral)
- Celebración de amor y amistad
- Día de la familia
- Bonos solidarios por calamidades

Figura 5 CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL HOMBRE



Figura 6 CELEBRACIÓN DEL DIA DE LA MUJER





Figura 7 CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



Figura 8 CELEBRACIÓN DÍA DE LA FAMILIA



3.3.2.5. Actividades de bienestar laboral

En el 2022 se han realizado varias actividades para fomentar el bienestar laboral y le trabajo en grupo, tales como:

- Reconocimiento de excelencia en rendimiento: Entrega de un computador a una colaboradora de la empresa
- Premio y Reconocimiento a la Excelencia: Se entrega un bono de un (1) millón de pesos a un trabajador por la Implementación de las 5S Seiri (sentido de utilización), Seiton (sentido de organización), Seiso (sentido de limpieza), Seiketsu (sentido de normalización), y Shitsuke (sentido de disciplina)
- Concurso a la Armonía: Que premia a un trabajador que se destaca por su amabilidad, cortesía, positivismo y nobleza.
- Concurso de Módulos más eficientes: Se entregan tres (3) premios a los mejores módulos de la empresa

Figura 9 ENTREGA RECONOCIMIENTO



Figura 10 ENTREGA PREMIO CONCURSO ARMONÍA



Figura 11 ENTREGA PREMIO EXCELENCIA



Figura 12 ENTREGA PREMIO CONCURSO MODULO EFICIENTE



3.3.3. Asunto 3 Diálogo social

En cuanto al diálogo social se ha podido dar en la organización gracias a la comunicación asertiva interna que permite contar con relaciones laborales sólidas y sostenibles. Ya que el favorecer la comunicación entre los empleados, permite generar el diálogo y promover la participación activa tanto para la mejora de los procesos específicos o de las actividades de sus sectores de trabajo en la organización, así como para el surgimiento de nuevas ideas vinculadas a temas de Sustentabilidad y Responsabilidad Social. Actualmente no se cuenta con sindicato en la organización, pero a los trabajadores se les da a conocer que pueden organizarlo.

Uno de los ejemplos que se tienen dentro de la organización sobre el diálogo social es la conformación del COPASST ya que se hace de una forma libre la postulación de los integrantes y son los mismos trabajadores los que eligen a sus representantes en dicho comité con el fin de velar por sus necesidades y expectativas.

MaDoCo en el 2022 desarrolló comunicaciones internas estratégicas direccionadas con el diálogo y a la construcción del sentido compartido entre el talento humano que integra la organización. Una de las herramientas de comunicación son las reuniones que desde el proceso de Talento humano se direccionan para toda la organización para tratar temas relacionados con el trabajo y las condiciones laborales y sociales. Además, en la página web de la organización se pueden dejar cualquier tipo de inquietud sobre el trabajo la cual será revisada y atendida.

3.3.4. Asunto 4 Salud y seguridad ocupacional

Con relación a la salud y seguridad ocupacional MaDoCo siendo una organización responsable y comprometida con la seguridad y salud de los empleados ha tomado la gestión de la misma como un valor central dentro del trabajo del día a día. Por ello, se aborda esta área con un esquema organizativo donde se definen las políticas y estrategias y se realiza el seguimiento y control, mientras que se proponen medidas de intervención para la eliminación o disminución de los riesgos que han sido identificados en las actividades que realiza la organización. El objetivo es ser fieles a la política de crear y mantener condiciones laborales que aseguren la protección física, mental, psicológica y el bienestar de los trabajadores.

Se ha establecido una Política de Gestión Integral que cuenta con los lineamientos de la Seguridad y Salud en el trabajo y se enmarca a prevenir y minimizar los riesgos laborales a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos y que son relacionados en el Anexo 12 (Reglamento de Higiene y seguridad) y que son intervenidos de forma positiva por medio de programas.

A todos los trabajadores por medio del proceso de inducción y reinducción se les da a conocer los programas implementados para el bienestar laboral, la matriz de riesgos laborales y todas las funciones que se deben realizar para mantener la seguridad en todo momento tanto propia como colectiva.

Dentro de la matriz de riesgos laborales MaDoCo analiza y controla los riesgos físicos, biológicos, psicosociales y demás para la salud y la seguridad de los trabajadores derivados de sus actividades y de aquí se establecen los programas para prevenir enfermedades y accidentes laborales tales como:

Tabla 4 PROGRAMAS DEL SG-SST	
PROGRAMA	OBJETIVO
Programa de estilos de vida y trabajo saludable	Prevenir la presencia de alteraciones cardiovasculares, detectando oportunamente los factores asociados y realizando control efectivo de los mismos de los trabajadores
Programa de medicina preventiva	Prevenir, detectar, controlar todo daño a la salud de los trabajadores.
Programa de prevención de la pérdida progresiva de la audición	Prevenir enfermedades laborales asociadas a la exposición al ruido.
Programa de prevención de la pérdida progresiva de la visión	Prevenir enfermedades laborales asociadas a la visión.
Programa de gestión para el control del riesgo químico	Prevenir enfermedades laborales por la manipulación de productos químicos en las actividades de mantenimiento.
Programa de gestión para el control del riesgo mecánico	Prevenir lesiones en la operación de equipos, herramientas y máquinas.
Programa de prevención de enfermedad por riesgo biológico	Prevenir enfermedades asociadas al riesgo biológico.
Programa de riesgos psicosociales	Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo, con el fin de disminuir los efectos adversos en la salud de los trabajadores y contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de las personas.
Programa de prevención de lesiones Osteomusculares	Prevenir Lesiones Osteomusculares asociadas a las condiciones de trabajo presentes en las labores desarrolladas por los funcionarios del área administrativa y operativa

El Anexo 13 (Matriz riesgos laborales) que se anexa al informe da a conocer solamente los riesgos de algunos procesos, aunque la identificación se realizó para todos los procesos de la organización. Para la sede de Cartagena se comparte los riesgos laborales del área administrativa.

El Anexo 14 (Matriz de EPP) establece los elementos de protección personal EPP a usarse en las actividades de la organización para proporcionar el equipo de seguridad necesario, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias.

Para el año 2022 se presentaron cuatro (4) accidentes laborales mientras que en el año 2021 se presentaron siete (7) accidentes; de los cuatro accidentes dos (2) fueron con incapacidades temporales.

Durante el año se realizaron las siguientes actividades relacionadas con las brigadas de emergencias de:

- Brigada de Primeros Auxilios
- Brigada Ambiental
- Brigada contra incendios
- Brigada de evacuación y rescate

Tabla 5 CAPACITACIONES BRIGADAS		
TEMA	ASISTENTES	FECHA
Emergencias según el tipo de brigadas	9	07/02/2022
Prevención y promoción del autocuidado relacionado con primeros auxilios	54	25/07/2022
Socialización plan de emergencias	51	10/10/2022

En el 2022 se realizó un simulacro en el mes de octubre que sobre sismo y donde se realizó la evacuación total del personal de las instalaciones; en el mismo, tuvo una duración de 2 horas y participaron 97 empleados y 2 visitantes.

Figura 13 CAPACITACIÓN BRIGADAS



3.3.5. Asunto 5 Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

Sobre el desarrollo humano y la formación en el lugar de trabajo en el año 2022 se desarrollaron cursos y programas de formación, dando respuesta a las diferentes necesidades de las áreas del negocio y de servicios de la organización.

En el Anexo 15 (Programa de capacitación) se evidencian todas las actividades desarrolladas en temas de desarrollo humano y formación para el Sistema Integrado de Gestión dentro de las cuales se incluyen los temas de Responsabilidad Social.

En el programa de fomento de la formación y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores de MaDoCo durante el 2022 se tomó la iniciativa de apoyar

económicamente a dos (2) empleados dándoles un porcentaje del semestre universitario debido a que han mostrado iniciativa en sus puestos de trabajo, cuentan con motivación y se les incentivo con los recursos para estudiar. MaDoCo comprometido con el crecimiento integral de sus trabajadores permite que se realicen cambios de turno con el fin de fomentar el estudio y permitir que puedan continuar con su formación profesional.

3.3.6. Reconocimiento

Durante el año 2022 la empresa tuvo un reconocimiento relacionado con las prácticas laborales ya que el 11 de noviembre en el Evento Empresarial Centenario Barrancabermeja se rindió reconocimiento a la Empresa MADOCO XXI SAS BIC, por la animosa labor desarrollada en pro de la dinamización de la economía en Barrancabermeja, por brindar empleo y sustento a cientos de familias y por su aporte a la consolidación de un distrito más competitivo.

Figura 14 EVENTO CENTENARIO BARRANCABERMEJA



En cuanto al análisis cuantitativo de las prácticas laborales se tiene un cumplimiento del 90% lo que implica un incremento con respecto al año 2020 del 15% como se puede evidenciar en la siguiente tabla:

Tabla 6 RESULTADO PRACTICAS LABORALES		
ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
Existe y se aplica una política, directriz o procedimiento de remuneración y salarios de la organización que establece que, en condiciones de trabajo de igual valor o mismas funciones de los	Desde el proceso de Talento humano se han desarrollado varias prácticas que permiten evidenciar que se cuenta con buenas relaciones laborales, el proceso de contratación y remuneración es en su mayoría bajo contrato inferior a un año y se realiza la cancelación de las horas extras laboradas, los salarios	100%

Tabla 6 RESULTADO PRACTICAS LABORALES

ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
puestos de trabajo, mujeres y hombres reciban un pago igual.	asignados se encuentran categorizados por cargos y entre pares se recibe la misma retribución monetaria.	
Su organización propende por la tendencia decreciente en el índice de segregación salarial tanto global como a nivel de cargos, con el fin de disminuir y cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	La remuneración no tiene distinción de género, pero si tiene que ver con la realización de trabajo. La remuneración de los cargos operativos es diferente a la de los cargos administrativos. El análisis de brecha salarial indica que no existe entre pares y menos por distinción de género	100%
De qué forma su organización proporciona a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje practico	Se cuenta con un plan de capacitación que inicia desde el proceso de inducción y reinducción, contempla a todos los niveles de la organización con el fin de mejorar las habilidades de todo el personal	100%
Se han establecido beneficios relacionados con subsidios para capacitar y desarrollar profesionalmente a sus trabajadores	MaDoCo cuenta con un programa de fomento de la formación y mejoramiento de las condiciones de vida de los colaboradores y desde el 2020 la empresa tomó la iniciativa de apoyar económicamente a los empleados con sus estudios superiores; en el 2022 se les da a dos trabajadores un bono para cancelar sus estudios universitarios. En el 2022 se ha incentivado al personal al realizar la entrega de un computador a una trabajadora por la contribuido con su trabajo y esfuerzo al progreso de la empresa, se han realizado tres concursos que motivan el trabajo en equipo, trabajo eficiente 5S y la armonía en la empresa.	100%
Su organización se asegura que cuando sea necesario, los trabajadores que se les haya dado por terminado su contrato de trabajo o despedidos, reciban ayuda para acceder a un empleo, formación y asesoramiento (reorientación profesional)	El proceso de terminación del contrato o despido se inicia con la realización de descargos y continuación del proceso para realizar el despido justificado de empleados que se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, pero no se cuenta con programa para la reorientación profesional u outplacement. Se cuenta con alianzas con las cajas de compensación familiar que tienen bolsas de empleo y además tienen subsidios por desempleo.	100%
Se han creado opciones para que sus trabajadores tengan participación en la sociedad, a través de la adquisición de acciones	La organización da a conocer a los trabajadores el informe de revisión por la dirección y que cuenta con las metas y objetivos estratégicos de la organización, pero no desarrolla este tipo de iniciativas sobre la participación de los trabajadores en la sociedad por medio de la	0%

Tabla 6 RESULTADO PRACTICAS LABORALES

ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
	adquisición de acciones ni premia el desempeño con las utilidades.	
Su organización proporciona condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, respetando las responsabilidades familiares de los trabajadores (equilibrio vida-familia-trabajo)	El trabajo en la organización se realiza en forma tal que se tenga un balance con la vida familiar que inicia desde la fundación de la empresa que es familiar, de forma que tengan espacios ya que se trabaja por turnos laborales acorde a las reglamentaciones legales.	100%
El programa de conciliación y/o bienestar incluye beneficios como ampliación de los planes de salud, estrategias de nutrición y salud física (organizaciones saludables), y estrategias de salud mental	MaDoCo cuenta con un programa de fomento de la formación y mejoramiento de las condiciones de vida de los colaboradores que incluye la salud tanto física como mental	100%
Su organización brinda opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crean opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los sus trabajadores.	Los horarios laborales permiten que la remuneración no tenga distinción de género, si tiene que ver con la realización de trabajo. La remuneración de los cargos operativos es diferente a la de los cargos administrativos, actualmente no se realiza teletrabajo	100%
TOTAL PUNTAJE		90%

3.4. PRÁCTICAS AMBIENTALES

Con relación a las prácticas ambientales se han enfocado desde el diseño, la implementación, certificación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental bajo la NTC/ISO 14001:2015 que se tiene desde el año 2017, cuya última renovación fue en 2020 y en el año 2022 se realizó seguimiento.

Tomando como premisa la preservación y el cuidado del medio ambiente como una de las materias fundamentales de la organización, por lo tanto, se ha presentado una estrategia transversal basada en pilares a través de los cuales se procura preservar tanto el ambiente, como la seguridad y la salud de todos los grupos de interés vinculados al negocio (partes interesadas).

3.4.1. Asunto 1 Prevención de la contaminación

Sobre la prevención de la contaminación MaDoCo siempre apunta a procesos más eficientes, previniendo y minimizando los impactos ambientales adversos, reduciendo la utilización de recursos y la generación de los residuos por lo tanto la contaminación. Asimismo, parte de las actividades realizadas por la organización en cuanto a fabricación de prendas para salvar vidas que se ofrecen al mercado, siempre

se está atento a detectar riesgos y se evita el involucramiento en contrataciones que impliquen riesgos inaceptables desde el punto de vista ambiental y/o social.

En el Anexo 16 (Matriz Aspectos Ambientales) se establecen todos los aspectos e impactos ambientales de algunos procesos de la organización, identificando las fuentes de contaminación y residuos; por lo tanto, ha establecido para su reducción o mitigación la implementación de varias prácticas entre las que se encuentran:

3.4.1.1. Puntos ecológicos

La compañía ha dispuesto 5 puntos ecológicos que son zonas especiales claramente demarcadas y señalizadas, compuestas por recipientes de diferentes colores que reemplazan las comúnmente llamadas canecas de basura; estos puntos los encontramos en la entrada y en cada piso de la Fábrica, así como en el edificio administrativo.

Figura 15 PUNTOS ECOLÓGICOS



3.4.1.2. Programa de Gestión de Manejo Integral de Residuos

El programa de manejo integral de residuos tiene con el objetivo de prevenir la contaminación ambiental a través de la disposición final adecuada de los residuos reciclables y residuos peligrosos. Durante el 2022 se realizó la gestión de los siguientes residuos.

Tabla 7 RESIDUOS 2022		
MES	RECICLABLES (Kg)	PELIGROSOS (Kg)
ENERO	0	0
FEBRERO	125	27
MARZO	142	0
ABRIL	97	20
MAYO	97	0
JUNIO	71	25

Tabla 7 RESIDUOS 2022		
MES	RECICLABLES (Kg)	PELIGROSOS (Kg)
JULIO	68	29,65
AGOSTO	66	0
SEPTIEMBRE	80	47,95
OCTUBRE	83	9
NOVIEMBRE	22	0
DICIEMBRE	25	0
TOTAL	876	158,6

Haciendo una comparación con la generación de residuos del año 2021 (Reciclables 1.292 kilogramos y peligrosos 170,5 kilogramos) se puede observar una disminución significativa casi de un 40% de los residuos reciclables.

3.4.1.3. Programa de consumo eficiente de recursos naturales

El programa de consumo eficiente de recursos naturales tiene como objetivo desarrollar e implementar de uso eficiente del agua y reducir el consumo de energía, en las tablas 8, 9 y 10 se ve un comparativo sobre el consumo de agua, energía y papel respectivamente. Como se puede observar entre el 2018 y el 2022 el consumo de agua se ha reducido en un 59% debido a la gestión realizada.

Tabla 8 CONSUMO DE AGUA					
MES	CONSUMO (m³)				
	2018	2019	2020	2021	2022
ENERO	119	40	31	50	58
FEBRERO	90	44	31	49	30
MARZO	67	47	34	51	60
ABRIL	94	42	47	67	56
MAYO	77	44	44	148	50
JUNIO	76	36	133	60	59
JULIO	106	45	135	56	51
AGOSTO	99	43	111	75	56
SEPTIEMBRE	85	42	81	62	75
OCTUBRE	119	30	113	59	72
NOVIEMBRE	130	30	58	57	73
DICIEMBRE	125	35	72	52	62
TOTAL	1.187	478	890	786	702

En cuanto al consumo de energía y de papel no se evidencia una reducción debido a que se ha incrementado la producción y la inclusión de proceso de producción nuevo (tapabocas) por lo tanto incrementa el gasto de luz y de papel.

Tabla 9 CONSUMO DE ENERGÍA					
MES	CONSUMO (Kw)				
	2018	2019	2020	2021	2022
ENERO	4.355	5.917	993	6.900	8.462

Tabla 9 CONSUMO DE ENERGÍA					
MES	CONSUMO (Kw)				
	2018	2019	2020	2021	2022
FEBRERO	4.704	6.985	5.704	6.300	12.533
MARZO	4.388	7.154	890	6.700	12.693
ABRIL	4.623	6.658	5.673	6.000	10.986
MAYO	4.898	6.161	7.935	6.700	9.782
JUNIO	5.303	5.189	8.107	6.200	10.722
JULIO	5.826	6.083	8.661	6.900	11.734
AGOSTO	5.833	5.694	7.169	7.000	10.791
SEPTIEMBRE	5.738	5.467	7.305	6.800	10.750
OCTUBRE	5.921	5.776	7.869	6.600	10.832
NOVIEMBRE	5.875	5.327	8.675	5.900	11.812
DICIEMBRE	5.900	5.481	8.842	5.900	10.230
TOTAL	63.364	71.892	77.823	77.900	131.327

Entre 2018 y 2022 hubo un incremento del 107% de consumo de energía mientras que de papel hubo un incremento del 36%.

Tabla 10 CONSUMO DE PAPEL					
MES	CONSUMO (Resmas)				
	2018	2019	2020	2021	2022
ENERO	12	6	12	12	12
FEBRERO	6	5	12	12	12
MARZO	8	5	12	12	11
ABRIL	13	6	7	12	11
MAYO	7	5	10	11	11
JUNIO	9	8	12	11	11
JULIO	8	4	12	11	11
AGOSTO	7	4	12	16	11
SEPTIEMBRE	8	4	12	11	11
OCTUBRE	9	4	12	11	14
NOVIEMBRE	10	5	12	11	14
DICIEMBRE	8	5	12	12	14
TOTAL	105	61	141	142	143

3.4.2. Asunto 2 Uso sostenible de los recursos

Sobre el uso sostenible de los recursos MaDoCo permite combinar el rendimiento económico y el medioambiental, entre las actividades realizadas está la reutilización del papel de las impresiones además de que se cuenta con tanques que permiten la recolección, almacenamiento y reutilización del agua lluvia para el uso en sanitarios y la limpieza general de la planta de producción.

3.4.2.1. Programa de ciclo de vida

El programa de ciclo de vida se creó con el fin de demostrar la gestión en el uso sostenible de recursos, para la reutilización de los productos no conformes de la fabricación de los tapabocas. Dicha labor es realizada en la Fundación de la

organización para la fabricación de diferentes artículos entre los que se encuentran:

- Polainas
- Cartucheras
- Tapetes
- Forros

En el 2022 se participó con una idea innovadora presentada a la Universidad de Antioquia, en el marco del proyecto Bolívar Innova “Prolongación de la vida útil del overol ignífugo, por medio de una innovación de proceso que permite plantear estrategias de economía circular para la región y el país”; de la misma forma presentamos una idea innovadora a Gestiona e Innova Santander, por parte de la Cámara de Comercio de Bucaramanga, esta actividad tuvo como resultado convenios con aprobación y financiación de recursos para el prototipo e investigación de la idea innovadora.

Figura 16 SEGUNDA VIDA ÚTIL DE LAS PRENDAS IGNIFUGAS



3.4.3. Asunto 3 Mitigación y adaptación al cambio climático

Sobre la mitigación y adaptación al cambio climático MaDoCo ha tomado medidas desde el año 2017 con la instalación de paneles solares que permiten reducir la emisión de gases de tipo invernadero, que cuida la calidad del aire y evita el uso de

fuentes de energía no renovable.

A través de los años se motiva el uso de transportes amigables con el medio ambiente, proporcionando a los trabajadores parqueadero gratuito y seguro; los medios de transporte propios actuales usados por los trabajadores son bicicletas (incentivados por un bono de mantenimiento semestral y parqueadero gratis), motos, carros.

Figura 17 BONO DE MANTENIMIENTO



3.4.3.1. Programa de Cambio Climático - Planta solar fotovoltaica

El programa de cambio climático establecido tiene como objetivo gestionar el aprovechamiento eficiente de los recursos naturales y actividades industriales en las instalaciones de la organización. La instalación de los paneles solares, ha permitido por medio de su funcionamiento el avance ambiental y la reducción de huella de carbono.

Desde su instalación se les está haciendo seguimiento a la generación de energía solar en MaDoCo Galán desde el 29 de octubre de 2017 que consta de 72 paneles y en MaDoCo Campestre desde el 18 de octubre del 2019 con 105 paneles.

Figura 18 PANELES SOLARES



Figura 19 GENERACIÓN DE ENERGÍA MADOCO CAMPESTRE

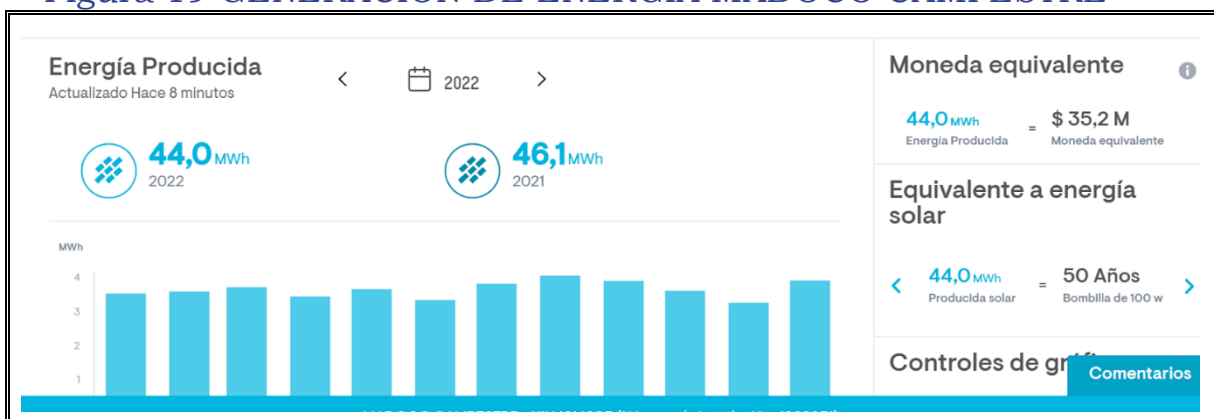
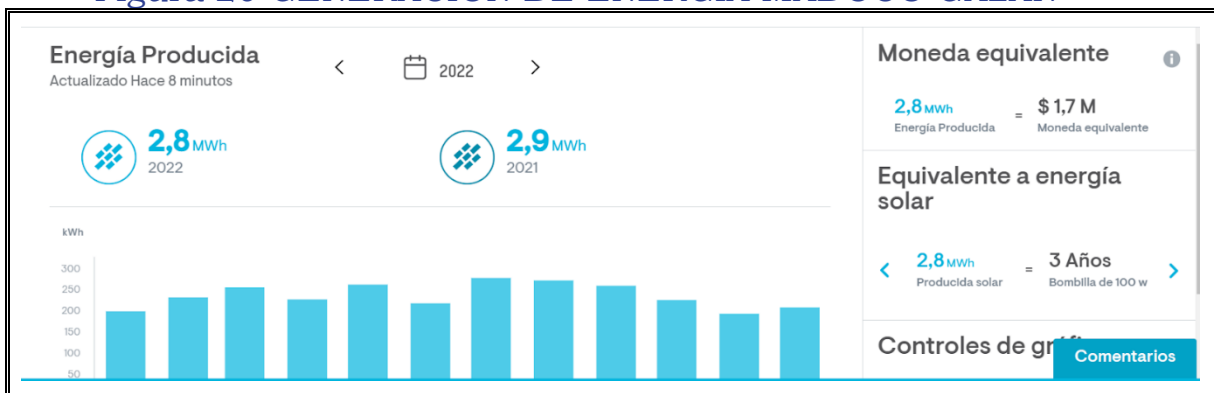


Figura 20 GENERACIÓN DE ENERGÍA MADOCO GALÁN



En el 2022 se han realizado la siguiente generación de energía:

- MaDoCo Campestre en el 2022 generó 44,0 MWh con un ahorro de \$35.200.000 que en comparación de 2021 se redujo por \$1.700.000
- MaDoCo Galán en el 2022 generó 2,8 MWh y ahorró \$1.700.000 en valor

de energía que en comparación de 2021 se redujo por \$400.000

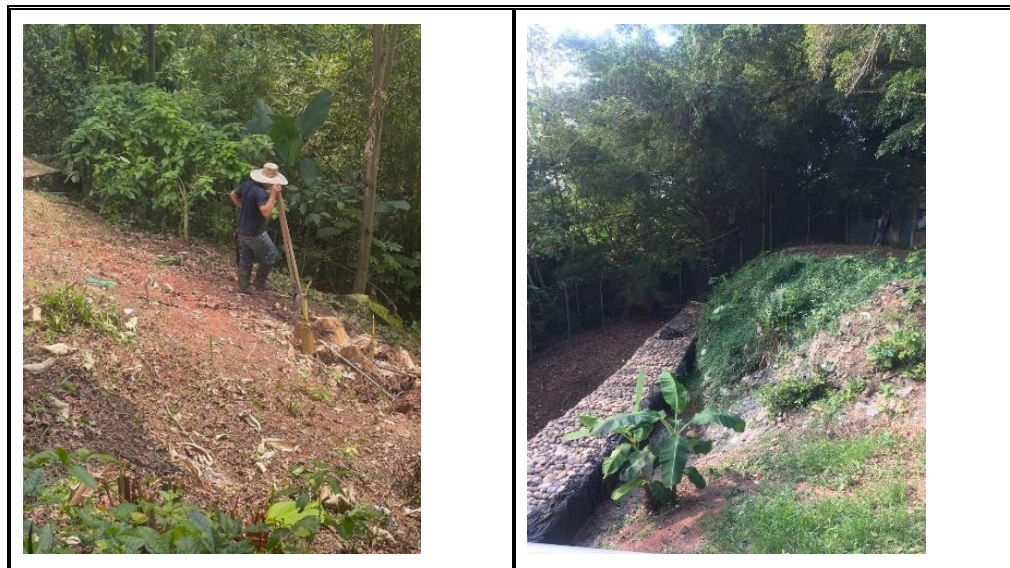
3.4.4. Asunto 4 Protección del medio ambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats

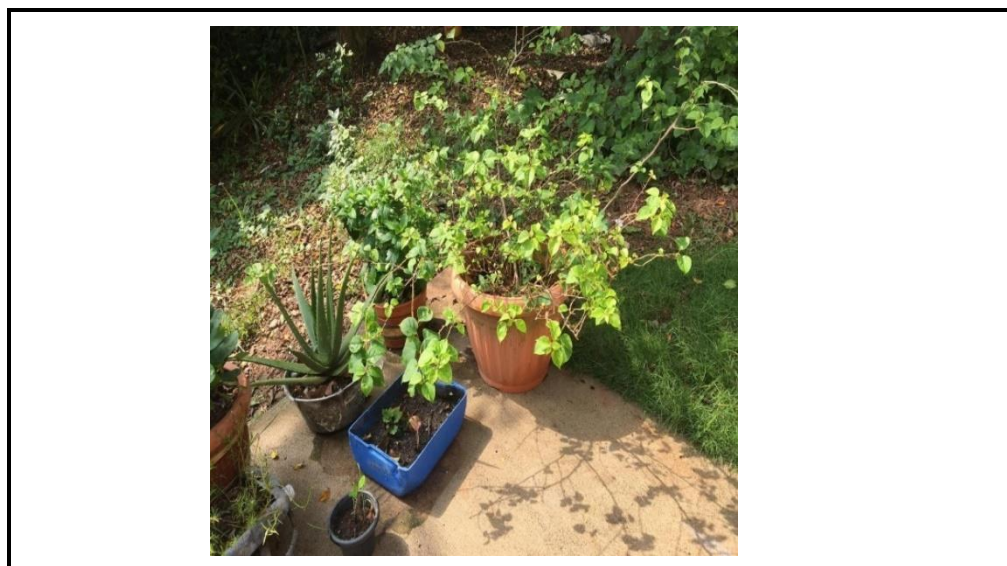
La protección del medio ambiente, la biodiversidad y la restauración de los hábitats es una estrategia que MaDoCo ha realizado con el tiempo, para el 2022 se realizaron las siguientes actividades:

- Seguimiento al programa para fomentar la protección de la flora y la fauna local, haciendo espacios ventilados con purificadores de aire para de esta manera eliminar bacterias y la contaminación del ambiente
- Jornadas de arborización en conjunto con los empleados promoviendo así conciencia ambiental en los colaboradores.

La organización ha establecido con periodicidad anual la campaña para la mitigación de la huella de carbono, que consiste en la siembra de árboles de aguacate, mandarinos, pinos, mango, limón, trinitarios y orégano en la finca de la gerencia ya que el terreno en el que estaba el jardín con el que contaban las sedes de Barrancabermeja empezó a ceder en el año 2021 y ha sido necesario parar las jornadas de arborización y realizar una intervención al terreno.

Figura 21 JORNADA DE ARBORIZACIÓN Y ARREGLO DE SEDIMENTACIÓN





3.4.5. Reconocimiento

Durante el año 2022 la empresa tuvo un reconocimiento relacionado con las prácticas ambientales ya que el 12 de octubre se recibió el reconocimiento AL PROVEEDOR ICÓNICO con energía inclusiva y sostenible por parte de ECOPETROL.

Figura 22 RECONOCIMIENTO POR ENERGÍA INCLUSIVA Y SOSTENIBLE



Las prácticas ambientales cuantitativamente tienen un cumplimiento del 95% como se evidencia en la siguiente tabla:

ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
Su organización socializa, capacita y forma a sus trabajadores en todo lo relacionado con su misión social y ambiental (políticas)	En el proceso de inducción y reintroducción de la organización se realiza la socialización de la misión, visión y políticas que cuenta la organización que tiene que ver con la	100%

Tabla 11 RESULTADO PRACTICAS AMBIENTALES

ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
	responsabilidad social, calidad, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo	
Su organización promueve la ejecución de auditorías ambientales por lo menos una vez al año	La organización actualmente se encuentra certificada en la NTC-ISO 14001:2015 para entender las expectativas de comportamiento responsable y amigable con el medio ambiente, por lo tanto realiza una vez al año auditorías de tipo ambiental	100%
En el proceso de auditorías ambientales se incluyen variables de ahorro y uso eficiente de recursos (agua y energía)	El proceso de auditorías ambientales verifica el cumplimiento del Programa de consumo eficiente de recursos naturales cuyo objetivo es desarrollar e implementar de uso eficiente del agua y reducir el consumo de energía, agua y papel.	100%
En el proceso de auditorías ambientales se incluye la variable de generación y aprovechamiento de residuos sólidos	El proceso de auditorías ambientales verifica el cumplimiento del Programa de Manejo Integral de Residuos que tiene por objetivo el prevenir contaminaciones ambientales a través de la disposición final adecuada de los residuos reciclables y residuos peligrosos. Proyecto de segunda vida útil implementado desde el 2022 con el fin de devolver la vida útil a las prendas usadas, que fueron fabricadas con telas NOMEX ARAMIDAS inherentemente resistentes al fuego como parte de la Unidad de Investigación, Desarrollo e Innovación I+D+i.	100%
Su organización realiza cuantificación, seguimiento, monitoreo y control de las emisiones de gases de efecto invernadero (inventario GEI, medición de la huella de carbono, programas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.)	En cuanto a la mitigación y adaptación al cambio climático MaDoCo ha tomado medidas desde el año 2017 generando así aproximadamente 32,77 MWh de energía anuales con la instalación de paneles solares que permiten reducir la emisión de gases de tipo invernadero, cuida la calidad del aire y evita el uso de fuentes de energía no renovable para el 2022 se tuvo la generación de 46,8 MWh que implica un ahorro de \$36.900.000	100%
Motivan a sus proveedores /contratistas a realizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisiones de gases de efecto invernadero y empleo de energías renovables.	La implementación de mecanismos de carácter ambiental aplicados a la cadena de valor se realiza desde la selección de proveedores (criterios de tipo ambiental), los proveedores más importantes cuentan con la implementación de este tipo actividades por dar cumplimiento a la responsabilidad social.	100%
Su organización tiene identificadas fuentes de energías renovables y posee un cronograma de adopción	MaDoCo cuenta con el Programa de Cambio Climático - Planta solar fotovoltaica que ayuda a gestionar el aprovechamiento eficiente de los	100%

Tabla 11 RESULTADO PRACTICAS AMBIENTALES		
ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
e implementación gradual de estas en su operación	recursos naturales y actividades industriales en las instalaciones de la organización, la instalación de los paneles solares, su funcionamiento avance ambiental y reducción de huella de carbono.	
Se han realizado estudios de eficiencia energética y se han implementado iniciativas de iluminación eficiente	MaDoCo cuenta con el Programa de Cambio Climático - Planta solar fotovoltaica que para MaDoCo Galán desde el 29 de octubre de 2017 que consta de 72 paneles y en MaDoCo Campestre desde el 18 de octubre del 2019 con 105 paneles.	100%
La organización tiene diseñado un programa de incentivos para los trabajadores que utilicen en su desplazamiento al trabajo, medios de transporte ambientalmente sostenibles.	Se motiva el uso de transportes amigables con el medio ambiente, tales como la bicicleta dando incentivos como parqueadero gratuito y bonos de mantenimiento.	50%
Existe un procedimiento de rendición de cuentas que de información sobre el desempeño ambiental de su organización a sus partes interesadas	La rendición de cuentas a los Trabajadores se realiza al darles a conocer el informe de revisión por la dirección a todos los trabajadores que contempla el cumplimiento de la certificación de las normas NTC/ISO 9001:2015, NTC/ISO 14001:2015 e NTC/ISO 45001:2018	100%
TOTAL PUNTAJE		95%

3.5. PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN

Lo relacionado con las practicas justas de operación la organización se ha enfocado desde el principio a la conducta ética de los trabajadores y de las partes interesadas con las cuales tiene vínculo directo; con el fin de utilizar la relación que tiene para promover resultados positivos a través del liderazgo organizacional y por supuesto, de la responsabilidad social.

Es así como el personal de la organización realiza todas y cada una de las actividades teniendo un comportamiento ético e integro con el fin de establecer y mantener relaciones legítimas, productivas y eficientes. Por esta razón, es elemental promover y fomentar las normas de conducta ética en todas las prácticas operativas de la organización.

Tabla 12 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	
ASUNTO	CUMPLIMIENTO 2022
1. Anti-corrupción	Dentro de las funciones del comité de ética que se encuentran establecidas dentro del código se incluyen la verificación de las actividades realizadas para evitar la corrupción y el fraude y además permite alentar a sus empleados a que informen sobre todo tipo de

Tabla 12 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN
ASUNTO CUMPLIMIENTO 2022

	violaciones del código de ética sin miedo a sufrir represalias - En el Anexo 17 (Matriz riesgos de procesos) se establece además de los riesgos propios de las actividades de la organización, los riesgos de corrupción y extorsión y las medidas para combatirlas - En el Anexo 18 (Norma de lavado de activos) se han establecido las normas para prevenir y controlar todo lo relacionado con el lavado de activos ya que se vuelve un compromiso de todas las partes interesadas de la organización para trabajar en la lucha contra la corrupción.
2. Participación política responsable	Lo referente a la participación política se encuentra establecida dentro del código de ética que se enfoca en la transparencia en la participación política y el prohibir hacer actividades que supongan amenazas o coacción a todas las partes interesadas de la organización para persuadir sobre la participación política.
3. Competencia justa	En el Anexo 19 (Listado de precios 2022) se ha establecido el listado de precios con el fin de contar con una competencia justa, que se establece desde principio de cada año con el fin de evitar involucrarse o ser cómplice de conductas anti-competencia. Dicha lista de precios es entregada a los clientes con la solicitud de cotizaciones.
4. Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	Son los proveedores de la organización el primer eslabón de la cadena de valor de la organización; es así como se tiene ejemplo de ellos ya que se cuenta con tres (3) proveedores de la organización que tienen entre sus directrices el alcanzar objetivos socialmente responsables.
5. Respeto a los derechos de la propiedad	En el Anexo 20 (Política de protección de datos) se establece el respeto a los derechos de propiedad que orienta a todos en la organización a respetar la propiedad física como la propiedad intelectual de todas las partes interesadas.

Como se había establecido los proveedores son actores clave para la gestión del negocio en cuanto a la responsabilidad social, es por esto que los principales proveedores de la organización al igual que nosotros buscan la promoción de un futuro sustentable. Entre los proveedores aliados con responsabilidad social se encuentran:

- Proveedor de telas - DUPONT
<https://www.dupont.com/about/sustainability.html?src=HP>
- Proveedor de hilos - COATS CADENA
<https://coats.com/es/Sustainability/Sustainability-Overview>
- Proveedor de soluciones TI - C&S TECNOLOGÍA SAS BIC
<https://www.cystecnologia.com/conocenos/>

Actualmente la organización cuenta con relaciones comerciales con doscientos sesenta y siete (267) proveedores con los cuales se está estrechando lazos comerciales

de los cuales cincuenta y siete (57) son de Barrancabermeja. En la tabla 13 se muestra la distribución geográfica de los proveedores:

Tabla 13 DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE PROVEEDORES		
REGIÓN	No. PROVEEDORES	% PARTICIPACIÓN
BOGOTÁ	101	37,8%
BARRANCABERMEJA	57	21,3%
BUCARAMANGA	42	15,7%
MEDELLÍN	26	9,7%
EXTRANJEROS	10	3,7%
REGIÓN CENTRAL	9	3,4%
SANTANDER	8	3,0%
CALI	8	3,0%
REGIÓN CARIBE	6	2,2%
TOTAL	103	100%

Para las prácticas justas de operación de forma cuantitativa se tiene un cumplimiento del 90% manteniendo su valoración en comparación con el año 2020 como se puede evidenciar en la siguiente tabla:

Tabla 14 RESULTADO PRACTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN		
ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
Su organización ha implementado prácticas de comercio justo	En la empresa se realizan prácticas de comercio justo donde la empresa realiza la publicación del listado de precios que se establece desde principio de año con el fin de evitar involucrarse o ser cómplice de conductas anti-competencia. El código de ética enfoca también sus actividades a la transparencia en la participación política y el prohibir hacer actividades que supongan amenazas o coacción. El código de Ética incluye la verificación de las actividades realizadas para evitar la corrupción y el fraude y además alienta a sus empleados a que informen sobre violaciones del código de ética sin miedo a represalias.	100%
Se tienen definidos lineamientos que dan preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes, productos y servicios que implementen normas equitativas, sociales y ambientales.	En la celebración de contratos con proveedores se siguen lineamientos de selección establecidos que incluyen criterios de responsabilidad social. Los principales proveedores de la organización que además son del exterior cuentan entre sus directrices el alcanzar objetivos socialmente responsables y de forma adicional se cuenta con un aliado nacional.	100%
Su organización adquiere bienes, productos o contrata servicios de empresas de origen	En cuanto a la creación de empleo además de la contratación de personal del sector, la organización da prioridad a los proveedores locales como:	100%

Tabla 14 RESULTADO PRACTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN		
ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
local con el objetivo de desarrollar el mercado	o Cajas de cartón para los tapabocas o Productos de limpieza y papelería o Suministros para el mantenimiento de equipos o Suministros de EPP (Elementos de protección personal) Actualmente de los proveedores de la empresa la mayoría son de la ciudad de Bucaramanga, de Santander y de Bolívar	
En el proceso de abastecimiento / compra / adquisición, se tienen en cuenta proveedores y contratistas de bienes, productos y/o servicios que pertenezcan a mujeres y/o minorías	En cuanto a la participación de las mujeres en la empresa es del 56%, además con la Fundación MADOCO se tiene el objetivo de promover las enseñanzas a las comunidades en especial a mujeres y hombres que han sido víctimas de violencia y conflicto intrafamiliar.	100%
La organización promueve programas para que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad, con el fin de ayudar a estos para salir de la pobreza	La empresa busca proveedores locales con el fin de ayudar en la economía local pero no realiza la promoción de que los proveedores se conviertan en dueños colectivos de la sociedad	50%
TOTAL PUNTAJE		90%

3.6. ASUNTOS DE CONSUMIDORES

Lo relacionado con el asunto de los consumidores es un trabajo que se ha enfocado a dar cumplimiento a las responsabilidades adquiridas con los que adquieren los productos. En cuanto a esto MaDoCo ha tomado especial atención a la educación de los consumidores promoviendo el consumo sostenible de los productos y minimizando así los riesgos por el uso entendiendo así su rol de servir a los consumidores.

Tabla 15 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE CONSUMIDORES	
ASUNTO	CUMPLIMIENTO
1. Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas	- En el Anexo 21 (Fichas de productos) se evidencian que se han realizado las fichas para todos los productos de la organización donde se informa de forma transparente toda la información relevante evitando que la organización pueda verse involucrada en prácticas confusas o engañosas. También, cada ficha incluye las certificaciones de producto que tiene cada uno. - Dentro del proceso de ventas que realiza la organización se tiene establecido que las ventas se realizan por medio de licitaciones y ventas directas siempre dando a conocer a los potenciales clientes junto con los valores de los productos (Lista de precios) las fichas técnicas que contienen toda la información relevante de cada producto. Además, en la

Tabla 15 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE CONSUMIDORES	
ASUNTO	CUMPLIMIENTO
	página web se cuenta también con los precios de algunos de los productos. Durante el año 2022 se proyectaron 765 cotizaciones, de las cuales el 53% fueron aprobadas con 408 cotizaciones.
2. Protección de la salud y la seguridad de los consumidores	• Con el fin de demostrar el interés sobre la protección de la salud y seguridad de los consumidores se da a conocer a los consumidores la forma correcta de utilizar los productos, los cuidados para preservar su integridad y su correcto uso por medio de capacitaciones • Para evitar las prácticas confusas o engañosas la organización realiza capacitaciones a los consumidores finales de los productos; en el 2022 las capacitaciones se realizaron de forma virtual y algunas presenciales, en estas capacitaciones se presentan las fichas técnicas de los productos que se solicitan, se dan indicaciones sobre el uso, el lavado y cuidado en general.
3. Consumo sostenible	El consumo sostenible la organización se da en la organización al realizar la revisión de todo el ciclo de vida de los productos que se fabrican, desde la verificación con los proveedores de las principales materias primas que estas son sostenibles hasta el uso final de los mismos; además de la implementación del proyecto de + VIDA ÚTIL.
4. Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias	• Debido a la implementación de la NTC/ISO 9001:2015 la satisfacción del cliente en MaDoCo es primordial por lo tanto se cuenta con un canal de recepción de PQRS y cualquier tipo de controversia, se puede hacer la solicitud por medio de correo, física y por la página web, así como se cuenta con una encuesta de satisfacción de los clientes • En el transcurso del 2022 se presentaron en total cuatro (4) quejas, pero ninguna de ellas relacionadas con la responsabilidad social, a todas se les realizó el trámite correspondiente, se resolvieron y se informó al cliente el tratamiento. • A todos los clientes conocen el proceso de devolución de los productos no conformes para el cambio correspondiente y es realizado por parte de ellos, en el 2022 se realizaron cuatro (4) devoluciones de productos no conformes que corresponden a las quejas resueltas.
5. Protección y privacidad de los datos de los consumidores	• En cuanto a la privacidad y la protección de los datos MaDoCo por lo tanto cuenta con la política de protección de datos (Anexo 20) que se encuentra publicada en la página web de la organización y se da a conocer a todas las partes interesadas. • La política de protección de datos aplica tanto los proveedores como para los clientes que dan datos a la organización; todas las partes interesadas diligencian el formato de datos personales y comprenden el tratamiento que se les dará a la información suministrada que se encuentra establecida dentro de la Política de datos personales

Tabla 15 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE CONSUMIDORES

ASUNTO	CUMPLIMIENTO
6. Educación y toma de conciencia	• Así como se indicó en el ítem 2 de esta tabla, durante las capacitaciones dadas a los consumidores se les brinda toda la información necesaria para saber cómo se usan los productos y los beneficios del correcto uso y consecuencias del uso incorrecto. • Actualmente todos los productos cuentan con etiquetas que especifican las instrucciones de lavado, nombre de la organización, la orden de producción (OP) con la que se realizó, la información relacionada con las normas del sello del producto en la cual se encuentra certificado. • En la página web de la organización se encuentran descritas por cada producto vendido las ventajas de usarlo y que se debe hacer ante una emergencia según sea su necesidad.

Figura 23 CAPACITACIONES A LOS CLIENTES



3.7. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Sobre la participación activa y el desarrollo de la comunidad la organización se ha enfocado en el año 2022 a trabajar en la construcción de una sociedad donde se promuevan valores como la prevención de riesgos y el autocuidado, a través de la creación de la Fundación MADOCO el 18 de febrero de 2021, se ha decidido comenzar una nueva etapa con el objetivo de promover la enseñanzas a las comunidades en especial a mujeres y hombres que han sido víctimas de violencia y/o conflicto intrafamiliar, así mismo se brinda acompañamiento psicológico al que lo requiera. El objetivo principal de la Fundación es capacitar a las personas para su posterior contratación y así generarles independencia económica para dignificar su calidad de vida y apoyarles el proceso de continuar.

Durante el 2022 se quiso fomentar oportunidades del primer empleo juvenil, el desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimiento a través de la Alianza con la Fundación MADOCO y el Instituto para el Trabajo y Desarrollo Humano Consolidar y la Oficina de la Gestora Social del Distrito. Actualmente se cursa el tercer (3) taller en confección Industrial con más de 15 participantes mujeres cabeza de familia y jóvenes, de los cuales al terminar las capacitaciones de acuerdo a su desempeño serán contratados en nuestra compañía. De esta manera el año 2022 se logró generar oportunidades laborales con estabilidad a diez (10) familias al realizar la contratación de 10 personas que realizaron el taller de capacitación en Confección Industrial.

Figura 24 CURSOS DE LA FUNDACIÓN



Figura 25 CONTRATACIÓN DE ESTUDIANTES DE LA FUNDACIÓN

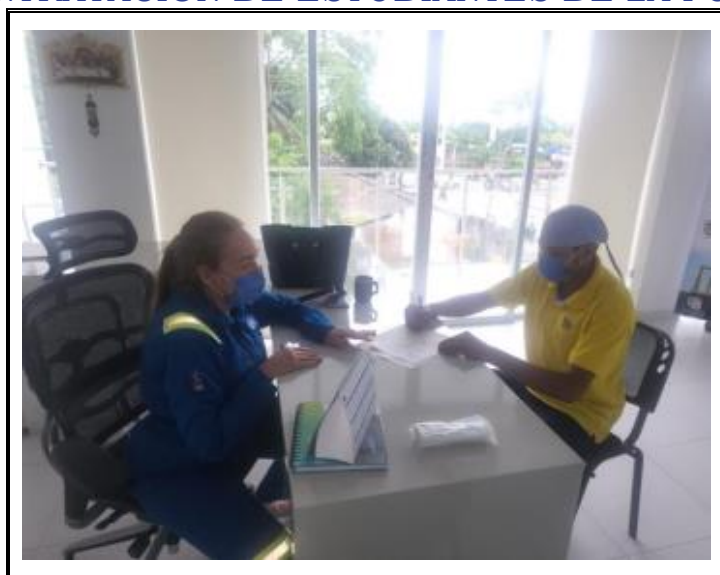


Tabla 16 CUMPLIMIENTO ASUNTOS DE PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	
ASUNTO	CUMPLIMIENTO
1. Participación activa de la comunidad	- En cuanto a la participación activa de la comunidad para MaDoCo es prioridad ya que se incluye en las actividades de la organización, teniendo en cuenta su opinión a la hora de evaluar el cumplimiento de sus necesidades y expectativas tanto en lo social, ambiental y de seguridad - En el 2022 se ha trabajado de manera mancomunada con la junta de acción comunal, las autoridades de tránsito y la comunidad en general, con el fin de realizar el mantenimiento adecuado, restableciendo el color de los reductores de velocidad para que los conductores y peatones los puedan reconocer.
2. Creación de empleo y desarrollo de habilidades	Lo relacionado con la creación de empleo y el desarrollo de habilidades además de realizarse desde la Fundación, la organización realiza la contratación de personal del sector aledaño a la organización, MaDoCo da prioridad a los proveedores locales para la compra de: - Suministros para el mantenimiento de equipos - Cajas de cartón para los tapabocas - Productos de limpieza y papelería - Suministros de EPP (Elementos de protección personal) - Tipografía y Litografía Barreto - Recargas Inktec
3. Generación de riqueza e ingresos	Sobre la generación de riquezas MaDoCo tiene establecido dentro de sus políticas de contratación que no se contratan personas familiares con el fin de brindar la oportunidad a varias familias de obtener ingresos y así generar trabajo a más familias en la comunidad.

Figura 26 OBRA SOCIAL – REDUCTORES



En cuanto a las prácticas a la comunidad se tiene un cumplimiento del 100% al igual que el año 2020 como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 17 RESULTADO PRACTICAS CON LA COMUNIDAD		
ASPECTO	HALLAZGO	PORCENTAJE
Su organización crea opciones de trabajo para población en situación de vulnerabilidad (desempleados, jóvenes en situación de riesgo, individuos sin hogar, reinsertados, proscritos, mujeres cabeza de hogar, etc.)	La empresa cuenta con la Fundación MADOCO con el objetivo de promover la enseñanza a las comunidades en especial a mujeres y hombres que han sido víctimas de violencia y conflicto intrafamiliar, así mismo brinda acompañamiento psicológico	100%
La organización incentiva actividades de voluntariado para sus trabajadores	Actualmente se realizan actividades de voluntariado de carácter ambiental donde se realizan jornadas de siembra de árboles para mejorar el ambiente.	100%
Su organización ha creado alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad	Durante el 2022 se ha continuado la labor mancomunada con la junta de acción comunal, las autoridades de tránsito y la comunidad en general, con el fin de realizar el mantenimiento a los reductores de velocidad en las inmediaciones de una de nuestras sedes.	100%
TOTAL PUNTAJE		100%

3.8. APORTES A LA SOCIEDAD

A pesar de que este numeral no se encuentra incluido en la NTC/ISO 26000 la organización durante el 2022 realizó varias actividades de filantropía como:

- Donación a diócesis de Barrancabermeja por valor de \$2.000.000
- Jornada de celebración de navidad con los niños en donde se celebró con ellos con recreación, comida y regalos, contando con el acompañamiento de la Policía Nacional.

Figura 27 CELEBRACIÓN DE NAVIDAD NIÑOS

