

KOAJ  
PERMODA LTDA

BALANCE  
SOCIAL 2016

***CREANDO MODA SOSTENIBLE***

## **Permoda Ltda. / Balance social**

### **Dirección estratégica**

Hanoj Pérez  
Michael Pérez  
Orlando Piedrahita  
Gustavo Cruz

### **Coordinación editorial**

Gloria Ayala  
Diana León  
Oscar Amado

### **Diseño y fotografía**

David Celemín  
José Ciro Silva

### **Permoda Ltda**

Calle 17ª # 68d-88  
Teléfono: (571) 2948999  
[www.permoda.com.co](http://www.permoda.com.co)

© Todos los derechos reservados  
Bogotá, Colombia, diciembre 2016





KOAJ  
PERMODA LTDA  
BALANCE SOCIAL 2016



**KOAJ**  
**PERMODA LTDA**

## **BALANCE SOCIAL** *(Creando moda sostenible)*

### **TABLA DE CONTENIDO**

8.....	Mensaje corporativo
10.....	Acerca de este balance
12.....	Palabras del fundador
14.....	Historia
16.....	Organigrama
19.....	¿Dónde estamos?
20.....	Grupos de Interés
22.....	Ética y transparencia
23.....	Nuestros valores corporativos
24.....	Nuestro desempeño
26.....	Gobierno corporativo
28.....	Política de sostenibilidad
29.....	Objetivos del desarrollo sostenible

### **ÁMBITO ECONÓMICO** *(Hilando una gestión sostenible)*

32.....	Nuestro desempeño
34.....	Trabajamos por el mejoramiento de nuestros procesos
35.....	Metodología Kaizen

ÁMBITO SOCIAL  
*(Tejiendo valor compartido)*

- 38.....Empleo
- 39.....Formación
- 44.....Bienestar laboral
- 48.....Promoción social
- 56.....Seguridad y salud en el trabajo

ÁMBITO AMBIENTAL  
*(Estampando marca ambientalmente)*

- 80.....Nuestra gestión ambiental
- 81.....Gestión y manejo integral de  
residuos
- 82.....Planta de tratamiento de aguas  
residuales
- 83.....Agua
- 84.....Emisiones atmosféricas
- 85.....Energía
- 86.....Kit ambiental KOAJ
- 87.....Reto 2017





Germán Orlando Piedrahíta  
*Vicepresidente de Operaciones*

## MENSAJE CORPORATIVO

---

Año tras año hemos obtenido resultados positivos gracias a las prácticas de gestión, basadas en la confianza y en los cambios de estrategias, pasando de cuatro colecciones anuales a colecciones semanales creando valor al proceso y posicionando el producto como una marca joven, moderna y actual.

Siendo coherentes con este propósito, nos vinculamos con iniciativas de sostenibilidad y objetivos estratégicos que generan valor para nuestra compañía, nuestros clientes y demás grupos de interés.

El 2016 fue un año de replanteamiento estratégico buscando hacer de Permoda una compañía altamente competitiva. Resultado de esto fue la definición de una estrategia corporativa que determinó la ruta de navegación para los próximos años.

Continuaremos trabajando con el mismo entusiasmo, compromiso y responsabilidad para seguir haciendo de Permoda una empresa que contribuye a transformar de manera positiva la industria colombiana; tenemos frente a nosotros un futuro lleno de oportunidades y contamos con toda la disposición para aprovecharlas.

Presentamos nuestro Balance Social con nuestro desempeño social, económico

y ambiental el cual pretende ser una herramienta de gestión que facilite la identificación de asuntos materiales, el cumplimiento de la normatividad legal y las oportunidades de mejoramiento.

En el 2017 continuaremos avanzando en el objetivo de conseguir un proceso de aprovisionamiento que asegure la entrega del producto final a la tienda en un tiempo cada vez más corto. Hoy nos toma 180 días desde la idea creativa a la tienda y pretendemos llevarlo a 90. Para esto vamos a trabajar en un modelo de análisis de los procesos y reducción de los tiempos y pasos que no agregan valor.

Debemos alinear el proceso de evolución y actualización de productos para que todas las prendas desde la planeación se generen entregándose simultáneamente en tiendas, de forma continua y eficaz con entregas semanales de productos frescos en forma coordinada con la gama de color y que conjuguen armónicamente entre prendas por género y tendencia.

Luego de esta breve introducción, presento en nombre de todo el equipo de directivos y trabajadores de Permoda nuestro primer Balance Social, que esperamos les permita apreciar el valor de las operaciones más representativas y los avances en términos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial durante el año 2016.

Agradezco de forma especial a la Junta de Socios por su continuo apoyo y respaldo a nuestras iniciativas, al equipo de colaboradores de la empresa en todos los niveles, a nuestros clientes, proveedores, contratistas y entidades financieras, por su confianza y credibilidad en lo que hacemos.

**GERMÁN ORLANDO PIEDRAHÍTA PEÑA**  
Vicepresidente de Operaciones.

*“Continuaremos trabajando con el mismo entusiasmo, compromiso y responsabilidad para seguir haciendo de Permoda una empresa que contribuye a transformar de manera positiva la industria colombiana”*

## ACERCA DE ESTE BALANCE SOCIAL

El presente Balance Social está alineado al modelo de reportes GRI (Global Reporting Initiative), tiene como objetivo comunicar a todos nuestros grupos de interés acerca de las actividades y programas que se han desarrollado durante el año 2016 en los ámbitos Económico, Social y Ambiental. La información contenida en este balance es el resultado del ejercicio de consultar a los responsables de cada área con el fin de documentar por primera vez el desempeño de la organización y su gestión en materia de sostenibilidad. Seguimos trabajando para las próximas versiones en donde pretendemos que sean los grupos de interés quienes aporten a la construcción del reporte y se definan asuntos materiales para la empresa.

Es la primera vez que en Permoda decidimos presentar un balance social, de esta manera demostramos nuestro compromiso con la sociedad y las comunidades. Estamos convencidos que la mejor manera de construir país es creer en las personas, crecer financieramente y tener respeto por el medio ambiente. El Balance Social es también una herramienta que nos permite definir nuestros compromisos para mejorar la gestión futura.

*“ Estamos convencidos que la mejor manera de construir país es creer en las personas, crecer financieramente y tener respeto por el medio ambiente y la sociedad. ”*

Durante el 2016 se dieron grandes avances en materia de responsabilidad social empresarial, buscamos alinearnos a estándares nacionales e internacionales, identificando grupos de interés y empezando a dar los primeros pasos para desarrollar una gestión sostenible y que en el futuro seamos un referente para el sector textil en Colombia y en el mundo. El reto para el próximo año será el de tener un acercamiento a las expectativas y

asuntos relevantes de nuestros grupos de interés, con el fin de determinar la materialidad y lograr un acercamiento a los objetivos estratégicos de la compañía fortaleciendo nuestro desempeño empresarial de la mano de una gestión sostenible.

Para mayor información sobre nuestra compañía y este Balance Social se puede consultar nuestra página web [www.permoda.com.co](http://www.permoda.com.co); allí se explican en detalle nuestros valores, políticas, líneas de negocio y otros aspectos.

Para nosotros sus opiniones, dudas e inquietudes son importantes, en la medida que nos permiten mejorar nuestra gestión; los invitamos a comunicarse con nosotros al correo [rse@permoda.com.co](mailto:rse@permoda.com.co)





## PALABRAS DEL FUNDADOR

---



“Sueño con que KOAJ sea la mejor empresa para trabajar, con la mejor calidad, look-precio, con la mejor gente y que todos construyamos nuestro futuro y desarrollo juntos, que más que un equipo seamos una familia, con personas como ustedes que estén dispuestas a compartir sus conocimientos y a aprender de las mejores experiencias; en Koaj usted puede hacer su carrera, comenzar en una posición y llegar a otra, puede enseñar con su ejemplo y ser el mejor en lo que hace, para esto queremos brindarles las herramientas y oportunidades de crecer, compartir y desarrollarse a nivel personal y profesional. A las mejores prácticas laborales y de la vida; en esta empresa el que quiera aprender es bienvenido, porque sabio es aquel que aprende de los demás.”

**Hanoj Pérez / Fundador**



## MISIÓN

---

Convertimos en realidad el sueño de nuestros clientes de vestir a la moda.

## VISIÓN

---

Consolidarnos en Colombia y los países en que tenemos presencia, en el año 2017, como una empresa generadora de valor y crecimiento sostenido en ventas, para sus propietarios, colaboradores, clientes, sociedad y demás grupos de interés, con un producto de moda que cumpla las expectativas de nuestros clientes, a través de novedosos canales de comercialización, tecnología de vanguardia en todos sus procesos y un equipo humano comprometido y altamente calificado a la altura de las mejores cadenas de moda del mundo.

# HISTORIA

Se crea la empresa  
Permoda

PERMODA

1983

1986

ARMI

Entra en el mercado la  
primera tienda ARMI

Primera tienda PRONTO

PRONTO

1990

1993

PRONTO  
Kids

Nace PRONTO kids

Inauguración del Hogar  
Empresarial Amiguitos  
de Lio



1996

2006

B.KUL

Primera tienda B-KUL

Nace KOAJ que unió lo  
mejor de la moda.

KOAJ

2010

Permoda inicia hace más de 30 años con la marca Armi, nuestro objetivo fue siempre ofrecer a los ejecutivos jóvenes de la época, atuendos con buen look. Luego llegó Pronto, una marca enfocada en el segmento joven y urbano. Años después nació B\*kul, una marca pensada para los adolescentes más irreverentes, y por último surgió KOAJ, marca que se ha posicionado con gran fuerza a nivel nacional e internacional.

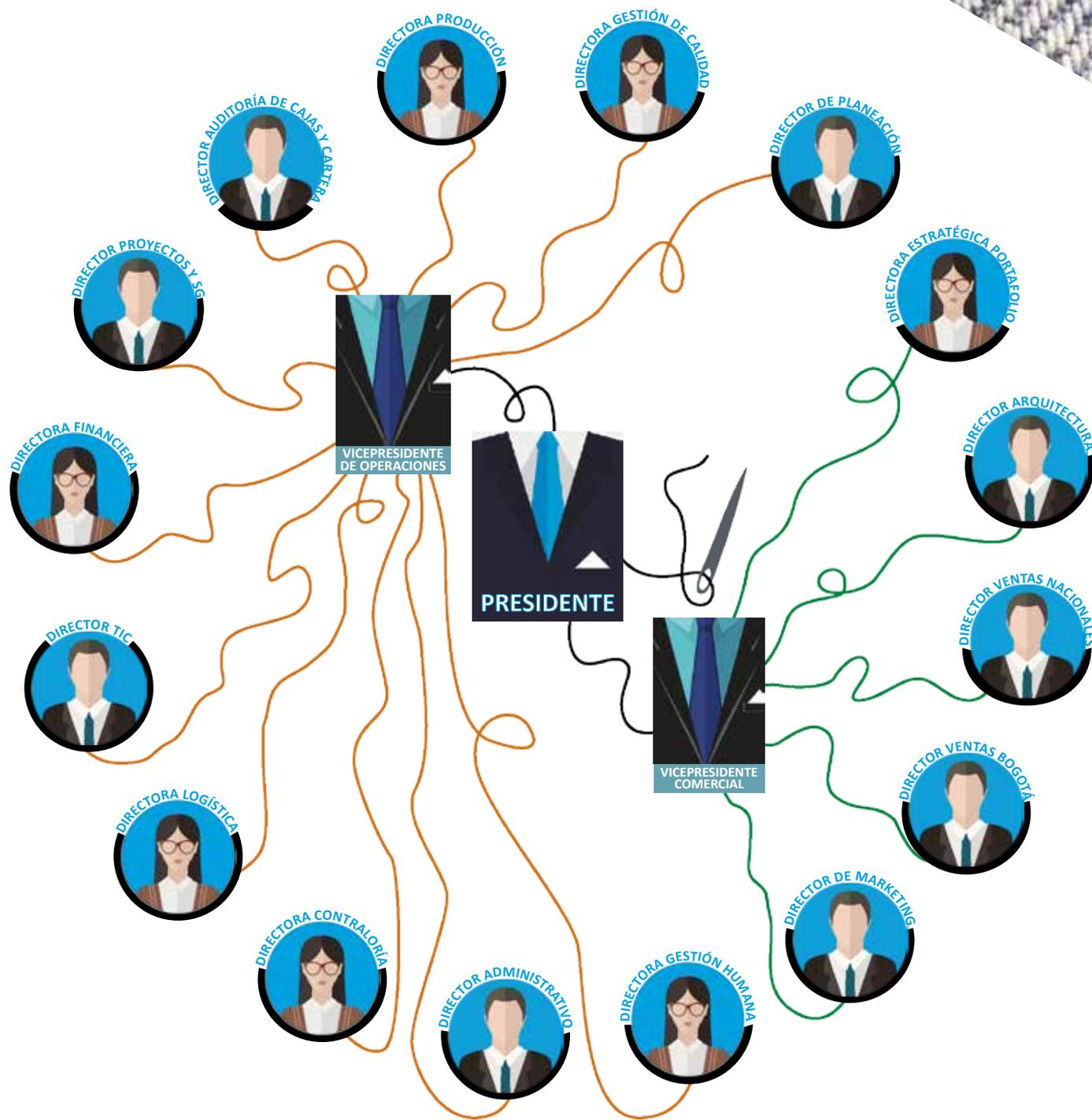
Gracias a la diversidad en el target group de nuestras marcas, hemos fortalecido y fidelizado cada día a un mayor número de personas en diferentes países que nos ven como una alternativa urbana, moderna y complementaria.

Constantemente en Permoda hacemos importantes inversiones en tecnología, estas nos mantienen a la vanguardia y nos convierten en creadores de moda única, auténtica y variada para satisfacer los gustos de un mercado diverso y exigente. Pensando en internacionalizarnos con éxito, inspiramos nuestros diseños y creaciones en las pasarelas urbanas, oficiales e informales de ciudades cosmopolitas como New York y Milán, capitales de la moda.

Permoda, desde una moderna estructura logística en Colombia, controla sus operaciones y distribuye estratégicamente sus prendas, con estrictos controles de calidad, y con la consolidación de nuestros procesos, nos hemos trazado el gran objetivo de convertirnos en la empresa creadora de moda más importante de Latinoamérica.



# ORGANIGRAMA

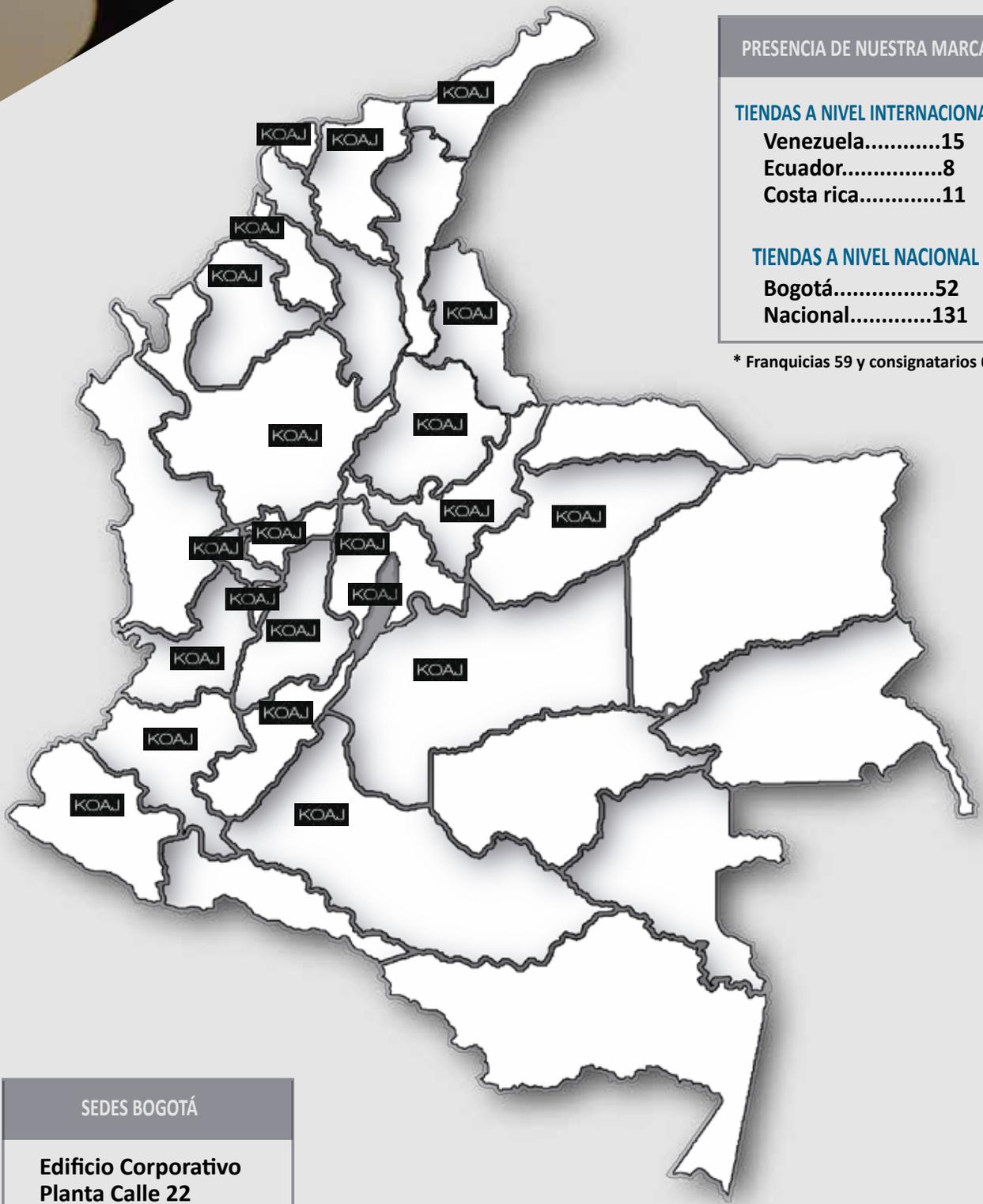




KOAJ  
DENIM WORLD



# ¿DÓNDE ESTAMOS?



## PRESENCIA DE NUESTRA MARCA

### TIENDAS A NIVEL INTERNACIONAL

Venezuela.....	15
Ecuador.....	8
Costa rica.....	11

### TIENDAS A NIVEL NACIONAL

Bogotá.....	52
Nacional.....	131

\* Franquicias 59 y consignatarios 68

## SEDES BOGOTÁ

Edificio Corporativo  
Planta Calle 22  
Planta Calle 23  
Zona franca Fontibón  
Terrapuerto Calle 80

# GRUPOS DE INTERÉS

La norma ISO 26000 orienta sobre el tema de identificación de grupos de interés de manera ilustrativa. Según ella, los grupos de interés son grupos o individuos que tienen interés o son afectados por cualquier decisión o actividad de Permoda estos se clasifican en: empleados, accionistas, clientes, proveedores, sociedad, gobierno o cualquier otro grupo relevante en el que hacer empresarial. Su involucramiento es un tema central en la gestión de la responsabilidad social, la cual implica un esquema de diálogo interactivo permanente entre estos y la organización y se constituye como herramienta fundamental con el fin de contar con una base informada para la determinación de riesgos e impactos y la toma de decisiones estratégicas.



## Sistema integrado de gestión

---

Estamos trabajando para lograr:

- Gestión de la calidad ISO 9001
- Gestión de competencia de los laboratorios de ensayo y medición ISO 17025
- Gestión ambiental y energética ISO 14001
- Gestión de seguridad y salud en el trabajo ISO 18001
- Gestión de la cadena de suministro ISO 28000
- Gestión del riesgo ISO 31000
- Kaizen



# ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Permoda Ltda., dió continuidad a la implementación del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (SAGRLAFT), teniendo en cuenta los lineamientos definidos en la circular básica jurídica 100-000005 de 2015 de la superintendencia de sociedades, que derogó la circular externa 100-0005 del 2014 y en la circular 170 de 2002 de la Dian, desarrollando las siguientes actividades:

- Procedimiento de reclutamiento y selección de personal
- Instructivo para validación de información de cargos no críticos
- Instructivo metodología para la administración del SAGRLAFT
- Procedimiento para el monitoreo del SAGRLAFT
- Procedimiento para el reporte de operaciones inusuales, intentadas y sospechosas.

Se actualizó la matriz de riesgos y se definió el nivel de aceptación del riesgo en seis (6), combinando impacto por probabilidad. Una vez hecha la valoración de los riesgos y la calificación de los controles, se obtuvieron los perfiles de riesgo para Permoda Ltda., con los siguientes resultados:

- Riesgo inherente = 20
- Riesgo residual = 4

Lo anterior nos permite concluir que el nivel de riesgo residual está dentro de los niveles de aceptación definidos por la alta dirección.

En materia de documentación, se elaboraron y ajustaron los siguientes documentos:

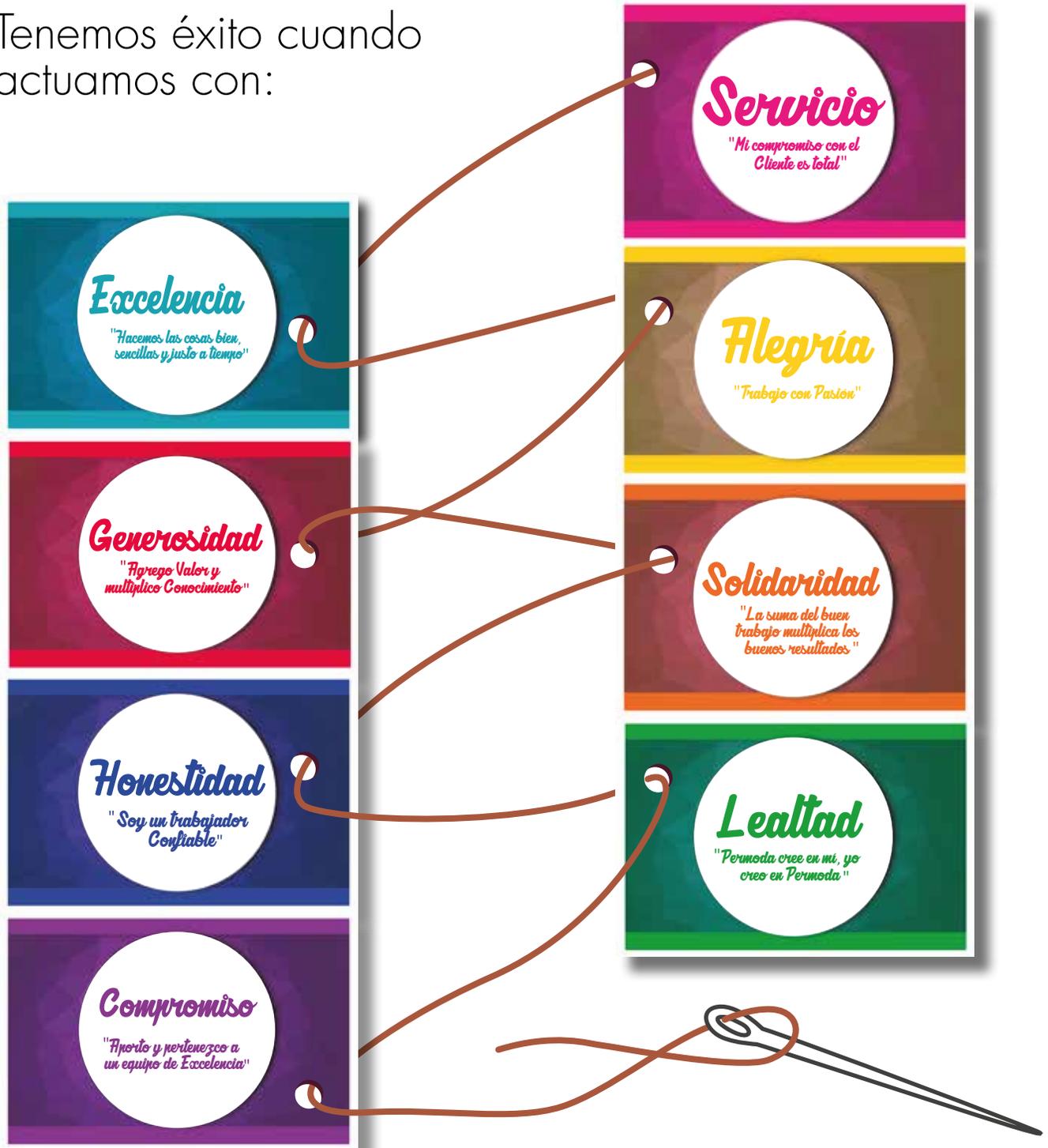
- Manual de prevención de LA/FT
- Código de ética
- Procedimiento de vinculación de terceros, que incluye proveedores y clientes.

Durante el año 2015 se capacitaron dentro de la organización 494 personas de las distintas áreas de la compañía. Así mismo, el oficial de cumplimiento asistió al 15° congreso panamericano de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.

Según la política definida por la compañía, en la que se establece que por lo menos una vez al año se realizará la validación masiva de sus contrapartes en listas restrictivas, se aplicó un procedimiento de debida diligencia con la firma especializada data crédito experian para que verificara en sus bases de datos la información de 6.442 registros de proveedores, clientes y empleados. La única coincidencia presentada fue por un cliente de la compañía, específicamente el Banco Agrario, que cuenta con un reporte de la contraloría general de la nación, pero nada relacionado con delitos fuente del LA/FT o directamente con estos.

# NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

Tenemos éxito cuando actuamos con:



## NUESTRO DESEMPEÑO 2016

**\$20.000**

MILLONES

DE INVERSIÓN EN PRODUCCIÓN

**5.557**

EMPLEADOS EN 2016

254 APRENDICES  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

**52** TIENDAS  
PROPIAS

**59** FRANQUICIAS  
**68** CONSIGNATARIOS

LA PRODUCTIVIDAD MEJORÓ  
COMPARADA CON EL 2014 DE

**51%** A **62%**

CONFECCIONAMOS

**30.000**

PRENDAS POR DÍA

APERTURAS  
2016

**5**

**BOGOTÁ**

C.C. PLAZA CENTRAL  
C.C. ANTARES

**BARRANQUILLA**

FRANQUICIA C.C. VIVA

**VALLEDUPAR**

FRANQUICIA C.C. UNICENTRO

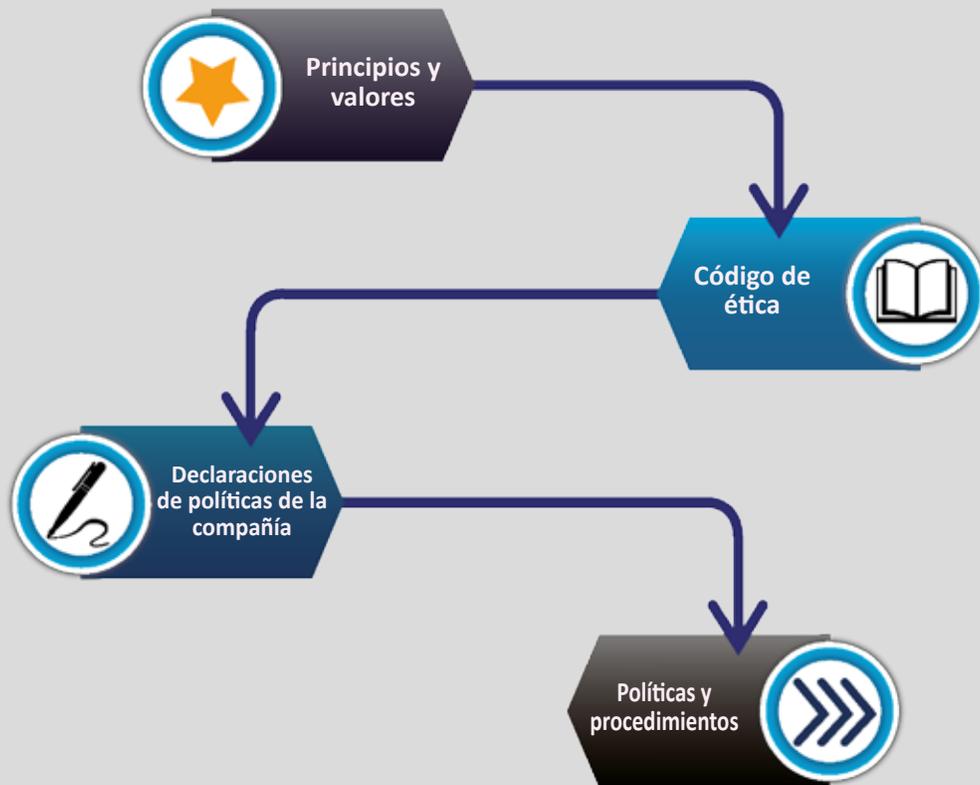
**SOLEDAD**

FRANQUICIA C.C. GRAN PLAZA



*“Permoda le apuesta  
al país y a su gente.  
Porque Koaj me queda.”*

## JERARQUÍA DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA COMPAÑÍA



## COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

Hanoj Pérez (Fundador)

Michael Pérez (Presidente)

Orlando Piedrahíta, Gustavo Cruz y Nelly Ruge. (Miembros)

La junta directiva de Permoda está en constante búsqueda de aprendizajes que permitan encaminar a la compañía hacia los objetivos y metas que nos proponemos. Continuamente realizan visitas a las empresas del sector con las últimas tecnologías textiles, manejo de telas, manejo de la materia prima y buenas prácticas empresariales. Así mismo con la participación activa en ferias, congresos y reuniones del Cluster textil a nivel nacional

e internacional. Son constantemente asesorados por expertos internacionales en temas de confección de camisa, jean, lavandería, vaporizador, telas, perfilación y cuentan con asesores en cada una de las áreas de la compañía: jurídico, comercial, laboral, etc.



## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

*“PERMODA LTDA está comprometida con una gestión sostenible manteniendo diálogos con sus grupos de interés, que permitan una gestión ambiental, social y económicamente responsable, respetando los principios de Responsabilidad Social Empresarial y la carta universal de Derechos Humanos.”*



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

### OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ofrecen una visión de un mundo más justo, más próspero, pacífico y sostenible, en el que nadie es dejado atrás.

Los ODS tienen como propósito poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e incluyentes, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales.

En Permoda somos conscientes que, para garantizar un desempeño sostenible y rentable de la compañía, debemos trabajar de la mano de nuestro entorno, promoviendo prosperidad en nuestras esferas de influencia. Estos objetivos responden a un involucramiento continuo con nuestros grupos de interés, que nos permite entender sus expectativas frente a la compañía, analizar los riesgos y oportunidades tanto para el entorno como para la empresa, conocer la realidad de la industria y el contexto donde operamos, y alinearnos con los más altos estándares nacionales e internacionales de sostenibilidad.





ÁMBITO ECONÓMICO

***HILANDO UNA GESTIÓN SOSTENIBLE***

## NUESTRO DESEMPEÑO

2016 fue el año en que Permoda continuó consolidando KOAJ como marca dentro de los diferentes mercados; esto se logró, gracias a un esfuerzo de la compañía donde se cubrieron todas las variables de mercadeo, para lograr posicionarse como una marca joven, moderna y actual que ofrece como promesa de valor, entregar a sus clientes cada semana, colecciones de moda con muy buen look a un precio competitivo.

Continuando con el plan de fortalecimiento al proceso productivo se realizaron inversiones superiores a los \$20.000 millones de pesos en las diferentes plantas de producción; a continuación se relacionan las más representativas:

**Tejeduría:** Con una inversión de \$1.700 millones de pesos se realizó la compra de 10 máquinas circulares, 7 ya están trabajando ampliando la capacidad de la planta en un 34% (3.000 kg/día), para un total de 8.500 kg en diversos tipos de materia prima en tejido de punto.

**Tintorería:** Se incrementó la capacidad en el proceso de teñido con la compra de 4 máquinas Sclavos, lo cual dará un aumento de capacidad del 43% pasando de 6.873 kg/día a 12.250 kg/ día; adicionalmente se compró una rama y una máquina abridora.

**Lavandería:** Esta planta amplió su capacidad (13.000 prendas para diferentes procesos de lavado) de procesamiento de prendas y ahorro en consumo de agua con el ingreso de 3 máquinas de última tecnología, empleadas para el proceso de teñido pasando de: 57 litros/unidad a 22,56 litros/unidad.

En estampación digital: Se fortaleció la estampación digital en reactivos ampliando la capacidad al pasar de 3.500 metros lineales día a 7.000 metros lineales por día.

Con la compra de las máquinas Next, calandra y de silicona se inició el trabajo de cajas de luz y vitrinas en tiendas brindando el soporte al proyecto de cambio de merchandising, con una mayor frecuencia y costo. En términos de cajas de luz y vitrinas se estima un ahorro entre \$500 y \$700 millones de pesos al año.

**Serigrafía:** Se inició la estampación digital (máquina oval) en serigrafía para dar mayor rapidez al desarrollo de prendas.

**Camisa:** Se consolidó la planta de camisa con el equipo MAICA y la automatización de los procesos de producción para partes de la prenda, que permitió mejorar la calidad y el no uso de operarias expertas en la fabricación de esta prenda para ciertas operaciones.

## CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El suscrito representante legal en cumplimiento del artículo 46 y parágrafo del artículo 47 de la Ley 964 de 2005 y de la circular externa 300-000002 del 6 de mayo de 2010 de la superintendencia de sociedades, certifica:

Que, para la emisión del estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2015, el estado de resultado del ejercicio, estado de cambios en el patrimonio y el estado de flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, que conforme al reglamento se ponen a disposición de los socios y de terceros, se han verificado previamente las afirmaciones contenidas en ellos y las cifras tomadas fielmente de los libros.

Dichas afirmaciones, explícitas e implícitas, son las siguientes:

**Existencia:** Los activos y pasivos de Permoda Ltda., existen en la fecha de corte y las transacciones registradas se han realizado durante el año.

**Integridad:** Todos los hechos económicos realizados han sido reconocidos.

**Derechos y obligaciones:** Los activos representan probables beneficios económicos futuros y los pasivos representan sacrificios económicos futuros, obtenidos a cargo de Permoda Ltda., en la fecha de corte.

**Valuación:** Todos los elementos han sido reconocidos por importes apropiados.

**Presentación y revelación:** Los hechos económicos han sido correctamente clasificados, descritos y revelados.

Los estados financieros de apertura al 1 de enero de 2014 y de transición al 31 de diciembre de 2014, detallan las cifras extracontables obtenidas siguiendo los lineamientos descritos de adopción por primera vez de las normas de contabilidad y de información financiera aceptadas en Colombia.

Permoda se acoge al cumplimiento de la ley expedida en agosto 20 de 2013, cuando se expidió la Ley 1676 con normas sobre la constitución de garantías mobiliarias para respaldar obligaciones financieras, en el artículo 87 de dicha norma decidió modificar el artículo 7 de la Ley 1231 de julio de 2008.



## TRABAJAMOS POR EL MEJORAMIENTO DE NUESTROS PROCESOS

En el año 2017 los esfuerzos estarán enmarcados en el aprovechamiento de la capacidad productiva de las plantas (Eficiencias mínimas del 65% general), con la metodología KAIZEN, un mejor proceso de formación e ingreso de personal operativo apoyado en la “Universidad de la moda” con la participación de gestión humana e ingeniería producción y un cumplimiento OTIF superior al 80%.

Se pondrá en marcha el manejo del Optiplan en las salas de corte, lo cual permitirá un mejor aprovechamiento de la materia prima y el proceso en general y finalmente se llevará a cabo el piloto y posterior implementación de Sincron en el proceso productivo lo que redundará en un mejor seguimiento y control de la producción.

Se finalizará el proyecto de Dye Clean en la tintorería y dará inicio del mismo en la lavandería, lo que conllevará a ahorros de agua, adicionalmente se verá una reducción de tiempos y mejoras de proceso con el empleo de nuevas lavadoras, G2, Scratch para el lijado, E-Flow y nuevas cabinas de aplicación de aerógrafo; mejoramiento de tiempo estandar en prendas de tejido de punto, drill y camisa.

Se realizará una inversión de \$5.000 millones de pesos para dejar a punto todas la plantas de producción Permoda, se terminará el año con la ampliación de la capacidad en todas las plantas de confección a excepción de camisa y drill para una producción día de 30.000 prendas.

Por último, se iniciará formalmente un proceso de formación técnica a todos los niveles jerárquicos del proceso productivo a través de visitas a fábricas reconocidas a nivel mundial, asesorías técnicas de proveedores y ferias entre otros, para conseguir así un equipo altamente calificado que nos ayude a soportar la operación y promueva iniciativas de mejoramiento y buenas prácticas.



Bodega de distribución  
Zona franca



## METODOLOGÍA KAIZEN

2016 fue un año de profundas transformaciones en el modelo de aprovisionamiento de Permoda, el primer trimestre se caracterizó por un desbalance en las entregas de producto hacia el área comercial; lo cual llevó a la reestructuración completa del modelo.

Inmersos desde enero en la metodología de seguimiento al proceso Obeya (Herramienta Kaizen), los equipos de las diferentes áreas pertenecientes al modelo de aprovisionamiento, iniciaron una integración que permitió reformular el proceso. Hasta abril, el modelo de desarrollo y entrega de producto tenía una dinámica por colecciones, de largo tiempo de programación y de grandes acumulaciones de producto en cada fase del proceso.

Se estudió minuciosamente cada fase del proceso y se definió un nuevo Gantt, el cual tuvo vigencia desde el mes de marzo, desarrollando y entregando producto semanal, el cual se vería reflejado en los puntos de venta desde la primera semana de mayo y el cual se mantiene hasta hoy. Los ciclos desde la idea hasta tener el producto en tienda, son de 60 días, podemos ingresar producto nuevo cada semana y demostrar frescura e innovación constantemente.

Sin duda este fue un cambio profundo en la concepción del proceso en Permoda, la cultura de los equipos debió adaptarse al nuevo modelo y aprender otros mecanismos para gestionar y medir los resultados. No ha sido fácil, los resultados han ido mejorando y el proceso madura semana a semana permitiendo que las entregas en costo, look, actualidad y calidad cumplan con las expectativas de los clientes.





ÁMBITO SOCIAL

*TEJIENDO VALOR COMPARTIDO*

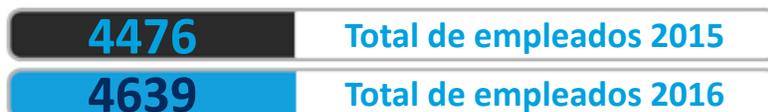
## EMPLEO

En Permoda contamos con estrictos procedimientos de selección y contratación que nos permiten encontrar el mejor talento humano para el desarrollo de nuestras operaciones. Le apostamos al talento colombiano generando empleo a más de 4000 colaboradores en su mayoría mujeres y día a día entregan lo mejor de sí para que Permoda sea una empresa de calidad internacional.

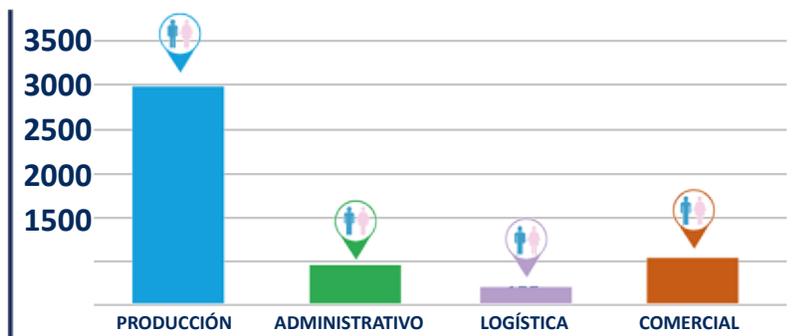
### PERSONAL POR GÉNERO Y POR EDAD



### VARIACIÓN PLANTA PERSONAL



### DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA LABORAL



PRODUCCIÓN	2967	65%
ADMINISTRATIVO	657	15%
LOGÍSTICA	155	3%
COMERCIAL	781	17%

# FORMACIÓN

La formación, desarrollo y capacitación de nuestros colaboradores son temas esenciales para nuestra gestión empresarial y competitividad en el mercado. Durante el año 2016 se trabajaron alrededor de 258 temáticas dentro del proceso de formación, a continuación las principales:

## PRINCIPALES TEMÁTICAS

### **Escuela de liderazgo**

Conociendo tu rol  
Taller de habilidades  
Curso de liderazgo  
Potenciando la integración de equipo  
Trabajo en equipo

### **Escuela de producción**

Curso de calidad en tejeduría y tintorería  
Evaluación de certificación por competencias  
Formación dual y lean manufacturing  
Dynamics módulo producción

### **Escuela de confección**

Tecnología textil  
Formación básica en costura

### **Escuela comercial**

Clinica de ventas  
Merchandising

### **Escuela de salud y seguridad**

Comité de convivencia  
Cuidado de manos orden y aseo y política para elementos de protección personal  
Curso avanzado de alturas  
Manejo seguro de sustancias químicas  
Manejo y disposición de residuos peligrosos  
Orden y aseo 5's  
Reentrenamiento de vigilantes  
Socialización código de ética y prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

### **Escuela administrativa**

Divulgación manual de riesgo de lavado de activos  
Formación kaizen  
Metodología star y competencias  
Curso excel

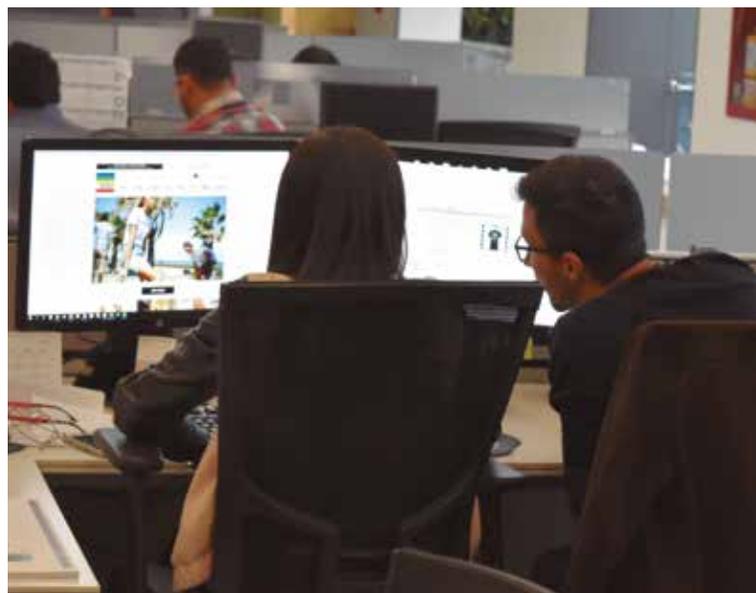
### **Formador de formadores**

Formador de formadores nivel 1



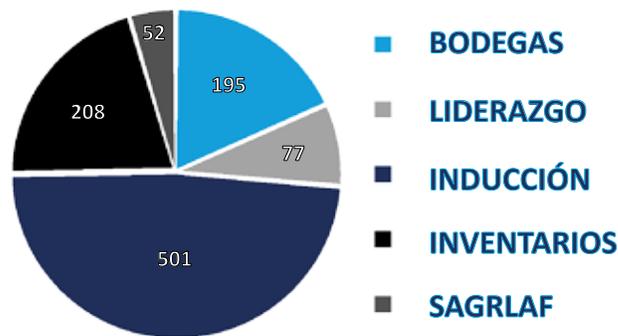
## NÚMERO DE HORAS DESTINADAS A FORMACIÓN EN EL 2016

<b>Producción.....</b>	<b>18.436</b>
<b>Administrativa.....</b>	<b>16.417</b>
<b>Logística.....</b>	<b>1.825</b>
<b>Comercial.....</b>	<b>9.126</b>
<b>TOTAL.....</b>	<b>45.804</b>



## FORMACIÓN VIRTUAL

En Permoda tenemos un claro compromiso de promoción y desarrollo hacia nuestros colaboradores, por esta razón, adicional a todos los procesos de formación presenciales que se desarrollan, también incursionamos en nuevas estrategias de formación semipresenciales y virtuales con la Universidad de la moda. Estas estrategias nos permiten tener una cobertura más amplia y realizar un seguimiento más específico a las necesidades de formación de nuestros equipos de trabajo. Durante el 2016 logramos iniciar procesos de formación virtuales con 1033 colaboradores con una inversión de casi 10.000 horas de formación dedicadas en estos procesos.



**TOTAL: 1033 PERSONAS FORMADAS**

### NÚMERO DE HORAS E-LEARNING



**TOTAL: 9802 HORAS DE FORMACIÓN VIRTUAL**



## CURSOS VIRTUALES

**Inducción corporativa**  
**Manejo y control de inventarios**  
**Normas de seguridad en bodegas**  
**SARLAFT**

### ***Lanzamos estos cursos virtuales***

- Manejo de Bodegas
- Sarglaft
- Manejo y control de inventarios
- Inducción corporativa

**Cursos *Blended*** (mixto presencial-virtual)

Escuela de liderazgo

### ***Cursos presenciales***

Formador de formadores I

Excel Básico

Tecnología textil:

29 personas inscritas

Acompañamiento pensional:

54 personas (orientación preparativos trámite de pensión)

Clinicas de ventas:

152 participantes (Ventas y producto)

### ***Titulaciones***

Certificación por competencias:

48 personas recibieron la certificación del Sena en operar maquina plana de una aguja cumpliendo especificaciones técnicas.

Graduación de la primera promoción de la escuela de liderazgo con 9 graduados

## DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN EL NIVEL DIRECTIVO



## EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
APRENDIZAJE	254
TÉRMINO FIJO	1
INDEFINIDO	4639
OBRA O LABOR	917
<b>TOTAL</b>	<b>5811</b>

## EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL

TIPO DE CONTRATO	HOMBRES	MUJERES
APRENDIZAJE	54	200
TÉRMINO FIJO	0	1
INDEFINIDO	1533	3106
OBRA O LABOR	418	499
<b>TOTAL</b>	<b>2005</b>	<b>3806</b>

## INFORMACIÓN ADICIONAL

TIPO	CANTIDAD
JUBILADOS	27
EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	27
MADRES CABEZA DE HOGAR	431

## RETRIBUCIÓN PROMEDIO DEL PERSONAL

SALARIO PROMEDIO DE LA PLANTA DE PERSONAL MENSUAL

**\$ 1.100.000**

REMUNERACIÓN PROMEDIO MUJERES MENSUAL

**\$ 988.992**

REMUNERACIÓN PROMEDIO HOMBRES MENSUAL

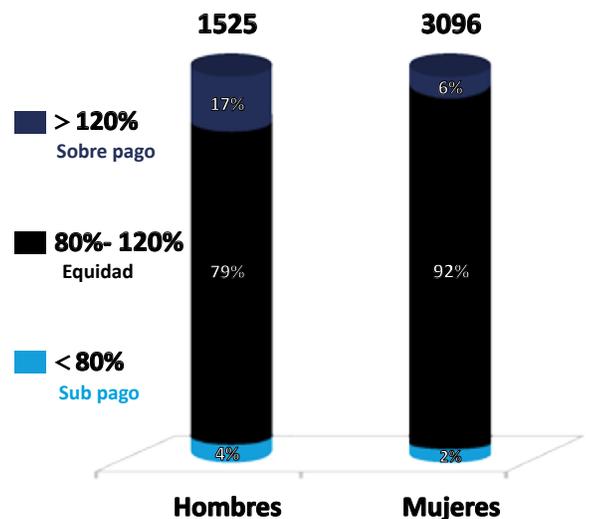
**\$ 1.257.444**

## EQUIDAD INTERNA

En Permoda se analizaron 4.621 cargos durante el 2016, se puede concluir que el nivel de equidad se encuentra en un nivel “alto” evidenciando esto que el 88% de los casos se encuentran entre el rango del 80 y 120% de equidad salarial.

	EQUIDAD		
	< 80%	80%-120%	> 120%
Vicepresidente	0	0	2
Director	2	2	2
Gerente	10	17	4
Jefe / Coordinador	83	61	28
Profesional / Analista	21	208	143
Asistente / Auxiliar	9	280	38
Operativo	20	3478	213
	<b>145</b>	<b>4046</b>	<b>430</b>
	← 3%	↔ 88%	→ 9%
	Sub pago	Equidad	Sobre pago

## EQUIDAD VS GÉNERO



## BIENESTAR LABORAL

*“ Buscamos atraer,  
desarrollar y retener el  
talento humano ”*

Entendemos la pasión y el compromiso con el cual todos nuestros colaboradores hacen que día a día Permoda siga siendo reconocida como una de las empresas más importantes del sector textil en Colombia.

Es por esto que durante el 2016 llevamos a cabo el plan de bienestar para promover el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores; dentro de este se destacaron actividades como la campaña del buen trato en la que los colaboradores recibieron “vacunas” con nombres orientados en los valores corporativos de la compañía con el fin de sensibilizar el desarrollo de comportamientos sociales que lleven a un cambio y mejoramiento de las relaciones interpersonales por medio de espacios de trabajo donde primen las relaciones de cordialidad, armonía, buena comunicación y de respeto, que permitan fomentar e interiorizar los valores institucionales.

Entendemos que nuestra población está constituida en mayor proporción por mujeres, por lo que llevamos a cabo actividades como la celebración del día de la mujer y el día de la madre, encaminadas a conmemorar el rol femenino al interior de la organización.



## Actividades 2016



- Día de la mujer
- Día del padre
- Día de la madre
- Campaña del buen trato
- Embajador de marca
- Día de los niños
- Feria de beneficios
- Rumboterapia
- Reunión de fin de año
- Torneos deportivos koaj
- Obsequios de colaboradores
- Obsequios de los hijos de colaboradores

Actividades orientadas a promover la cultura, clima organizacional, los valores corporativos y la misión de la compañía.

## Beneficios 2016



- Reconocimiento por tu desarrollo
- Bebé koaj
- Bono condolencia
- Sábado koaj
- Celebración de cumpleaños
- Auxilio educativo
- Consultorio social
- Bodytech
- Seguro de vida
- Davivienda
- Descuento tiendas
- Bono navideño
- Servicio médico empresarial
- Hogar empresarial
- amiguitos de Lío

Beneficios encaminados a mejorar la calidad de vida de los colaboradores impulsando el acompañamiento al desarrollo laboral.

## Convenios 2016



- Fincomercio
- Coorserpark
- Seguros liberty
- Politécnico Grancolombiano
- Cinecolombia
- Universidad Minuto de Dios
- Universidad EAN
- Jenò's pizza

Alianzas estratégicas con el fin mejorar la capacidad adquisitiva de los colaboradores, así como de crear redes de apoyo.

## INVERSIÓN Y TIEMPO DEDICADO AL BIENESTAR EN PERMODA

### INVERSIÓN EN BIENESTAR 2016

**\$ 615.918.216**

### HORAS DEDICADAS A TEMAS DE BIENESTAR 2016

**40.800 horas**

Así mismo las ferias de beneficios fueron realizadas para hacer más asequible a los colaboradores diferentes servicios a través de entidades financieras y convenios que apoyaron la capacidad de adquisición de tecnología, vivienda, viajes y educación. Además se utilizó el espacio para divulgar el plan de beneficios en el que se encuentran programas que contribuyen al desarrollo individual y profesional del colaborador, entre estos se encuentran el auxilio educativo que brinda apoyo económico a los colaboradores que se encuentran cursando estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y de postgrado; el reconocimiento por tu desarrollo que premia al personal que termina su proceso formativo.

Hemos desarrollado iniciativas como el “consultorio social vida y bienestar”, en donde se brinda orientación psicosocial y legal, a través de la realización de diferentes actividades y talleres en temas como autoestima, pautas de crianza, prevención de violencia intrafamiliar, así como la

remisión con diferentes redes de apoyo que pueden dar al colaborador atención terapéutica y seguimiento a procesos legales como las casas de la mujer, las casa de justicia, o consultorios psicológicos de diferentes universidades, esta iniciativa busca mejorar la percepción de calidad de vida de nuestros colaboradores en aspectos extra laborales.

Todo esto alineado a la cultura organizacional y los valores corporativos que nos han permitido darnos a conocer y así mismo entender y recibir las expectativas y necesidades que nos ayudan a encaminar nuestras actividades y beneficios hacia el objetivo principal que es atraer, desarrollar y retener a nuestro capital más valioso, el talento humano.

Nuestro reto es conocer de manera integral a nuestros colaboradores, para brindarles apoyo en aspectos sociales, psicológicos y laborales que logren brindar bienestar no solo a su entorno laboral si no a su vida cotidiana.



Día de la mujer



Campaña buen trato



Día del conductor



Fiesta fin de año



Fiesta fin de año



Fiesta fin de año



Nuestros líderes



Campaña buen trato



Día del padre



Feria de beneficios



Embajadores de marca



Quinquenios



Torneo Koaj



Concurso halloween



Donación Ecuador



Torneo Koaj



Torneo Koaj



Torneo Koaj



Torneo Koaj



Bono por tu desarrollo

## PROMOCIÓN SOCIAL

### PERMODA COMPROMETIDA CON LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN COLOMBIA

La superación del conflicto armado y la construcción de una Paz sostenible son tareas colectivas que requieren el compromiso, seguimiento y empeño de todos los colombianos. La construcción de Paz es una apuesta a largo plazo, que implica transformaciones culturales, sociales, políticas y económicas significativas, capaces de ampliar efectivamente la ciudadanía y el goce de derechos, y al mismo tiempo de eliminar el uso de la violencia del repertorio de alternativas para tramitar diferencias, alcanzar metas o realizar transacciones.

Los líderes del sector empresarial tenemos una gran responsabilidad no solo como aportantes de grandes recursos económicos para la construcción de paz, y generadores de empleo a nivel nacional y regional, sino también como dinamizadores de los entornos en los que operamos generando impactos positivos que contribuyan a un progreso social, económico y ambiental en todos los rincones de nuestro país.

En Permoda estamos convencidos que la construcción de Paz es responsabilidad de todos los colombianos, por esta razón estamos alineados con un sistema de prevención de lavado de activos, lucha contra la corrupción y financiación del terrorismo. Así mismo nos preparamos para el escenario del post conflicto en el cual nos acogemos a las directrices del gobierno en materia de inclusión social.





## DECLARACIONES DE POLÍTICAS

### ***No discriminación***

Dentro de las líneas de negocio de Permoda no existe ningún tipo de discriminación ya sea por su condición de género, raza, orientación sexual, preferencias políticas y/o religiosas, etnias y por condición de discapacidad. Se busca comunicar a todos los colaboradores los beneficios de No discriminar, puesto que trabajaríamos con más seguridad, se contaría con un ambiente de trabajo digno fomentando el respeto y la tolerancia. Así mismo durante el periodo reportado no se han presentado incidentes de discriminación. De manera preventiva incluimos en nuestras políticas de responsabilidad social empresarial, lineamientos para prevenir la ocurrencia de éste tipo de incidentes.

### ***Libertad de asociación***

En Permoda nos esforzamos por implementar las mejores prácticas que fomenten y garanticen el derecho a la libertad de asociación. Nos acogemos a la reglamentación referente a libertad de asociación contenida en la constitución política de Colombia, el código sustantivo de trabajo y nuestro reglamento interno de trabajo, que establece expresamente la prohibición de limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

### ***Trabajo forzoso***

Al asegurar la aplicación de las políticas de contratación y el reglamento interno de trabajo, garantizamos que no existen incidentes de trabajo forzado. Bajo ninguna circunstancia nuestros colaboradores, proveedores y contratistas pueden estar privados de su libertad, ser obligados a realizar trabajos forzados o emplear a menores de edad.

### ***Prácticas de competencia desleal***

Permoda adopta mecanismos para evitar incurrir en prácticas de restricciones de la libre competencia o prácticas de competencia desleal y toma medidas para cooperar con las políticas gremiales.

## ESCUELA DE FORMACIÓN DUAL

Buscamos desarrollar actitudes, valores, habilidades y destrezas en el manejo de la maquinaria de confección industrial para ropa exterior o interior y deportiva, a través de la implementación del modelo de formación dual en alianza estratégica entre el sector empresarial y el SENA, que permitió capacitar con mayores niveles de pertinencia, oportunidad, eficacia, flexibilidad y calidad el talento humano en las ocupaciones requeridas actualmente y hacia futuro por el sector productivo colombiano.

Esto nos permitió involucrarnos activamente en el proceso de formación personal y profesional de los aprendices, preparándolos con los conocimientos mínimos de empleabilidad requeridos por el sector y la compañía, y permitiéndonos ahondar en los componentes humanos y de valores que contribuyen al desarrollo de nuestros equipos de trabajo.

### ***Beneficios para los aprendices:***

- Aumenta la motivación y efectividad de sus procesos de aprendizaje.
- Apropian y aplican aprendizajes realmente necesarios en los contextos productivo y social.
- Desarrollan las competencias específicas y transversales propias del contexto productivo en un ambiente real.
- Disponen de formación especializada y valorada por el mercado laboral.
- Pueden realizar sus procesos de aprendizaje y de práctica real de manera retribuida.
- Mejora los niveles de su desarrollo personal, social y laboral
- Aumenta las oportunidades de materializar su proyecto de vida y su realización personal





# UNIVERSIDAD DE LA MODA

## ***Beneficios para Permoda:***

- Disponer de talento humano competente formado, según las necesidades del sector empresarial.
- Incrementar los niveles de productividad y competitividad de la empresa.
- Adecuar los perfiles profesionales y niveles de formación a las necesidades reales exigidas por el mercado de trabajo.
- Disminuir la frecuencia del ciclo de retiro y vinculación de nuevo personal lo que reduce los costos de selección, inducción y capacitación del talento humano.
- Minimiza el riesgo de vinculación de talento humano no idóneo.
- Aumenta la lealtad, motivación, identidad y compromiso de los trabajadores para con la empresa.
- Promueve la gestión del conocimiento, la investigación, la innovación y el desarrollo personal y empresarial.
- Encamina a la empresa como una organización en constante aprendizaje.
- Amplía la oportunidad de alianzas estratégicas con otras empresas y entidades del orden nacional e internacional.

A woman in a blue shirt is working at a sewing machine in a factory. The machine is a large industrial model with many spools of thread. The woman is looking at the fabric she is sewing. The background shows other sewing machines and the factory environment.

## INCLUSIÓN LABORAL CON PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

El programa surge con el propósito de generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de personas en condición de vulnerabilidad a través de la transformación y ajustes de la cultura organizacional y de procesos internos necesarios que garanticen entornos laborales incluyentes, accesibles y con buenas prácticas laborales, las cuales implican la no discriminación.

Permoda por su actividad económica viene realizando inclusión de grupos como madres cabezas de hogar, personas en situación de desplazamiento, primer empleo y personas con discapacidad auditiva, sin embargo, hasta el momento solo se tiene cuantificada la población con discapacidad auditiva, que actualmente representa un 0,86% de la población de colaboradores, es decir 25 personas. Por otra parte, se inició con el seguimiento de primer empleo.

Este proyecto pretende medir, diagnosticar y gestionar acciones que permitan cerrar la brecha social para consolidar la inclusión en temas como gestión del talento humano, formación, análisis de puesto de trabajo, entre otras, aumentando las posibilidades para esta población.

Inicialmente este proyecto medirá las poblaciones presentes, pero se focalizará en la población de discapacidad auditiva, avanzando posteriormente a nuevas poblaciones con posibilidad de inclusión en diversas condiciones.

## JARDÍN AMIGUITOS DE LÍO

El CDI Amiguitos de Lío nace hace 20 años como iniciativa de la señora Diana Pérez hija del fundador de Permoda, quien se desempeñaba como directora de gestión humana de la compañía y conocía las necesidades de nuestros colaboradores. Tras la ocurrencia de un temblor en la ciudad de Bogotá, y al ver la angustia de nuestras colaboradoras por no saber de sus hijos, Diana ve la necesidad de abrir un espacio destinado al cuidado de estos niños.

El CDI en convenio con ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) a este servicio pueden acceder madres cabeza de familia, padres o abuelos de Permoda y empresas cercanas que no tengan los recursos económicos para un jardín privado.



BENEFICIARIOS PERMODA		APORTE ICBF	
79		\$266'251.969	
BENEFICIARIOS EXTERNOS		APORTE PERMODA	APORTE VOLUNTARIO 1 MILLON DE AMIGOS
21		\$65'000.000	\$15'694.000



## VOLUNTARIADO

El voluntariado se constituye en una actividad de carácter no obligatorio que se realiza de forma participativa y espontánea, su pretensión no es obtener recursos sino prestar una ayuda a la sociedad.

Para Permoda, es un espacio de tiempo libre y voluntario donde los colaboradores tienen la posibilidad de desarrollar nuevas ideas y habilidades que aportan al servicio de la comunidad con el objeto de aumentar su compromiso social, mejorar el clima organizacional y fortalecer valores corporativos a través de:

Aportes económicos específicos, participación en actividades programadas en coordinación con fundaciones y eventos focalizados de voluntariado.

La compañía desde hace unos años viene desarrollando acciones sociales encaminadas al apoyo de situaciones de emergencias y fundaciones mediante

el aporte en especie o dinero de sus colaboradores, 75 donantes de sangre, aportes a la educación de niños y niñas a través del programa.

De igual forma fueron donadas 1484 unidades de alimentos, enviadas para la atención de la emergencia que se presentó en Ecuador. Observando que en este tipo de prácticas es evidente el compromiso y el sentido de pertenencia y se hace necesario formalizar este tipo de prácticas con el objeto de consolidar un espacio para el fortalecimiento de habilidades que impacten en la mejora continua del clima y por tanto en la consolidación de una cultura organizacional que fidelice a los colaboradores.

Por otra parte, el fomentar la acción participativa de los colaboradores para aportar a las situaciones que reflejan la realidad social, impacta en la población de manera positiva al dar un significado no solo a sus habilidades, sino que adicional les permite valorar sus condiciones de vida actual y a tomar acción frente a situaciones de cambio personal.

Por tanto, la formalización del programa de voluntariado se constituye como una estrategia de fidelización de los colaboradores, respondiendo a la disminución de los indicadores de rotación, al igual que permite ampliar el aporte a instituciones sociales que contribuyen a las situaciones sociales que en determinadas ocasiones pueden presentar los mismos colaboradores.

*“Un millón de amiguitos de Lio” del hogar empresarial, que recibe un aporte mensual de aproximadamente \$1.238.500 con la participación de 164 personas y \$224.413.612 (valor de donaciones en especie a causas sociales).*



## CONSULTORIO PSICOSOCIAL “VIDA Y BIENESTAR”



El consultorio psicosocial “Vida y bienestar” se planteó como una iniciativa para brindar una atención personalizada para responder a las demandas y necesidades de los colaboradores de Permoda. El proceso es direccionado por el área de bienestar laboral y responsabilidad social empresarial con el fin de realizar un acompañamiento, orientación, apoyo, asesoramiento y referenciación de servicios sociales, dirigidos a los colaboradores de Permoda, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

CONSULTORIO SOCIAL “VIDA Y BIENESTAR”				
CASOS TOTALES	CASOS ABIERTOS	CASOS CERRADOS	MUJERES	HOMBRES
156	79	77	118	38
RANGOS DE EDAD				
18-25 Años	26-50 Años	Más de 50 años		
30	115	11		

PROBLEMÁTICA	TOTAL
Consumo de SPA	24
Discapacidad	2
Familia	78
Jurídico	19
Violencia	33

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



## SELLO DE LA EXCELENCIA

Permoda diseña el sistema de gestión HSE (salud, seguridad y ambiente) con un alto compromiso gerencial utilizando como metodología el ciclo PHVA y lo alinea en el sello de la excelencia para facilitar su comprensión y participación en el sistema; este se realiza con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás requisitos legales vigentes; de esta manera permite garantizar las condiciones de trabajo seguras con el fin de aumentar la seguridad de sus colaboradores, así como la del personal contratista, subcontratistas y/o visitantes.

La dirección evidencia su compromiso con el desarrollo e implementación del sistema integrado de gestión HSE (salud, seguridad y ambiente) y la mejora continua mediante la designación de:

- La política del sistema integrado de gestión HSE.
- Estableciendo los objetivos del sistema Integrado de Gestión HSE.
- Ejecutando las revisiones gerenciales del sistema.
- Garantizando la disponibilidad de recursos físicos, humanos, tecnológicos y económicos para el mantenimiento del sistema.
- El presidente de la compañía designa a los vicepresidentes y directores como representantes para realizar revisión por la dirección del sistema.

Los insumos que permitieron definir la estructura del sistema de Gestión HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente); se establecen a continuación:

- Diagnóstico del estado del sistema: Desarrollado anualmente por parte de ARL y alimentado con auditorias de seguimiento del sistema.
- Diagnóstico de condiciones de salud: Informes de salud, indicadores de ausentismo por enfermedad y consultas médicas.
- Diagnóstico de condiciones de trabajo: Matriz de riesgos y análisis anual de accidentalidad.
- Matriz de requisitos legales aplicables de acuerdo a los procesos desarrollados en la compañía.



El sistema de gestión de HSE está orientado con el fin de aumentar la seguridad de sus empleados, así como del personal contratista, subcontratistas y/o visitantes mediante la implementación y el mantenimiento de los procesos necesarios para asegurar la mejora continua del sistema. Representa por tanto la referencia operativa esencial para el personal interno, mostrando de esta manera a todos nuestros empleados, proveedores y contratistas el sistema adoptado por la empresa Permoda para asegurar el cumplimiento de los objetivos y valores corporativos.

## 1. CONOZCO LAS LEYES

En esta ficha se establece la definición y planificación del sistema el cual está conformado por:

1. Política del sistema de gestión HSE.
2. Responsabilidades del sistema de gestión de HSE, las cuales se encuentran descritas en los perfiles de cargo de cada uno de los colaboradores.
3. Diseño y estructura de todos los procedimientos teniendo en cuenta cada uno de los procesos desarrollados por la compañía cuya finalidad es estandarizar y definir metodologías claras de trabajo.
4. Cumplimiento de requisitos legales que permiten identificar, tener acceso, interpretar y mantener al día los requisitos legales y reglamentarios aplicables a las actividades, productos, servicios e instalaciones, así como los aspectos relativos a la salud, seguridad y ambiente.

Durante el 2016 logramos un 65% de cumplimiento del sistema teniendo como referencia los estándares mínimos establecidos legalmente.

Logramos realizar la primera revisión en conjunto con la dirección, donde participó activamente el representante legal de la compañía, cumpliendo con el objetivo de conocer la estructura definida del sistema de gestión HSE, así como su responsabilidad, participación y alcance frente al mismo.



## POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

*Permoda con un alto compromiso gerencial y alineado con sus valores corporativos se asegurará de promover y gestionar la salud, seguridad y conservación del medio ambiente para todos sus colaboradores incluyendo personal temporal, contratistas y visitantes, a través de las siguientes directrices:*

*1. Cumplir la normatividad legal vigente y otros requisitos suscritos a la organización en medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo.*

*2. Identificar, gestionar, controlar los factores de riesgos, aspectos e impactos asociados a las actividades del negocio que permitan la implementación y desarrollo de programas de promoción y prevención disminuyendo la accidentalidad, enfermedad de origen laboral, contaminación y manejo inadecuado de los recursos naturales.*

*3. Establecer procedimientos necesarios para la prevención, preparación y respuesta*



*ante emergencias y contingencias para todos los niveles de la organización.*

*4. Garantizar y desarrollar el plan de formación para los colaboradores haciéndolos participes del sistema.*

*5. Definir e implementar acciones y recursos necesarios para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.*



## 2. CUIDO MI IMAGEN Y USO MI DOTACIÓN

Con la implementación de esta ficha hemos buscado cumplir con una imagen acorde con nuestro negocio y con los lineamientos de seguridad establecidos para cada uno de nuestros colaboradores.

Durante el 2016 el 100% de nuestras tiendas lucieron nuestra imagen corporativa, esta contemplo proyectar nuestra propuesta de moda y garantizar la seguridad de nuestra fuerza de ventas a la altura de las grandes cadenas del mundo.

En cuanto a las otras áreas de la compañía se definieron las características del calzado de seguridad y se estandarizaron los elementos de protección personal de acuerdo a la actividad y tipo de exposición. Esto impactó directamente en la seguridad y en el adecuado manejo de los recursos de la empresa adquiriendo elementos justos y de calidad.

Nuestro reto es generar la cultura de buen uso, de dotación y del manejo responsable de los elementos de protección personal.

*“VERME A LA MODA  
Y CON SEGURIDAD...  
ME QUEDA.”*



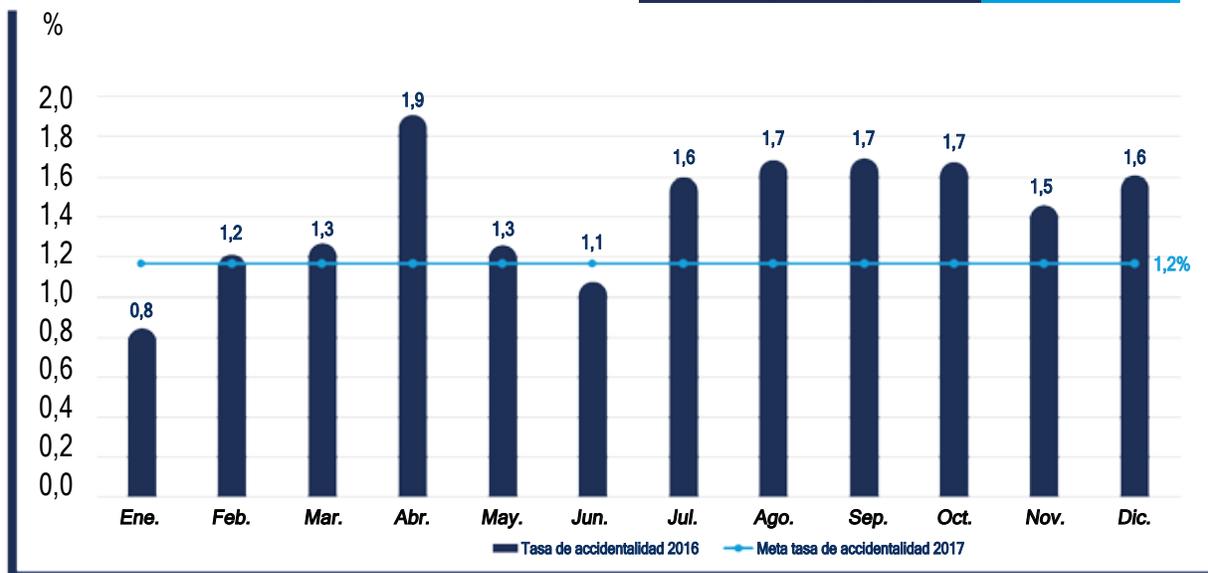
### 3. PREVENIMOS Y REPORTAMOS ACCIDENTES

En esta ficha se definen los lineamientos y programas enfocados a la prevención del accidente de trabajo de acuerdo a los factores de riesgo críticos los cuales están dirigidos a las diferentes áreas; estos deben implementarse con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, así como disminuir los índices de accidentalidad.

La gestión durante el 2016 se focalizó en generar una cultura del reporte, ya que se detectó que no existía información oportuna de la ocurrencia de accidentes de trabajo. En efecto este año presentó un aumento representativo del 32% gracias a la cultura generada y a un incremento en la plantilla de personal.

**Tasa de accidentalidad en Permoda año 2016**

No accidentes	822
No personas PROM	4727
Tasa anual	17,4%
No días perdidos por AT	3293



Tasa de accidentalidad 2015: 13,25  
 Tasa de accidentalidad 2016: 15,76

**19%**  
 Incremento



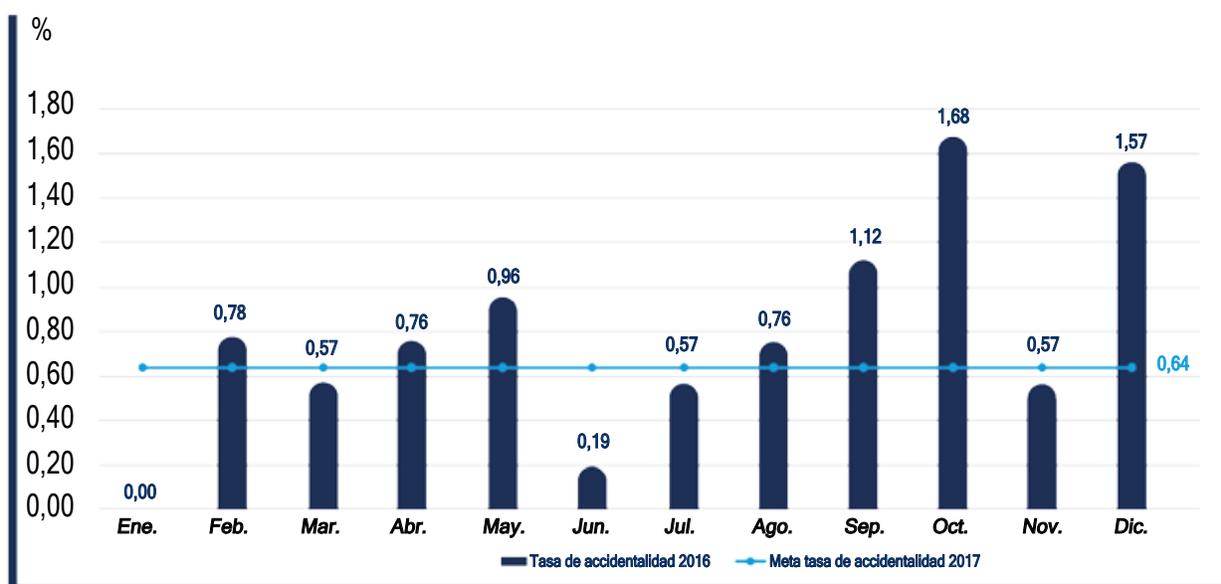
### Acciones generadas para el control de accidentalidad

Nuestro reto en el 2017 es implementar los programas definidos para el control de la accidentalidad, así como generar la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora para disminuir la frecuencia de los eventos y ser una empresa 100% segura. Sabemos que esto se logrará ya que contamos con la disposición y participación de los directivos y líderes de proceso.

A continuación, presentamos las tasas de accidentalidad por cada una de las áreas de la compañía, donde ampliamos la información con respecto a los resultados de 2016.

### Tasa de accidentalidad en administración año 2016

No accidentes	50
No personas PROM	522
Tasa anual	9,6%
No días perdidos por AT	473

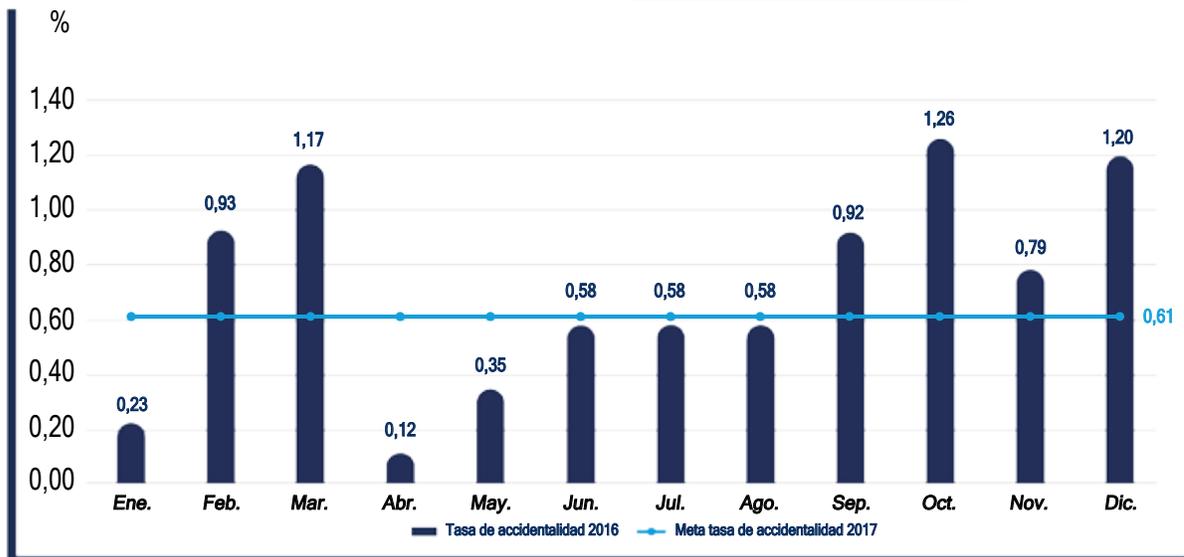


En el 2016 se logró definir en alianza estratégica con las áreas, los programas de seguridad que buscan brindar bienestar a los trabajadores y de esta manera lograr eficiencia en los procesos.



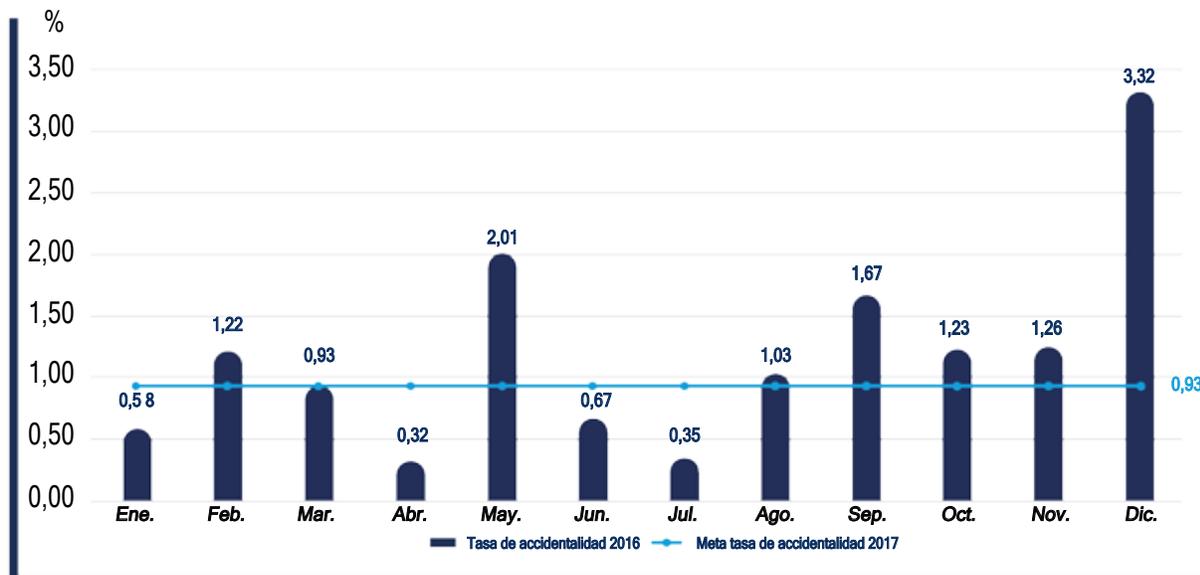
### Tasa de accidentalidad en comercial año 2016

No accidentes	89
No personas PROM	970
Tasa anual	9,2%
No días perdidos por AT	385



### Tasa de accidentalidad en logística año 2016

No accidentes	40
No personas PROM	287
Tasa anual	13,9%
No días perdidos por AT	100



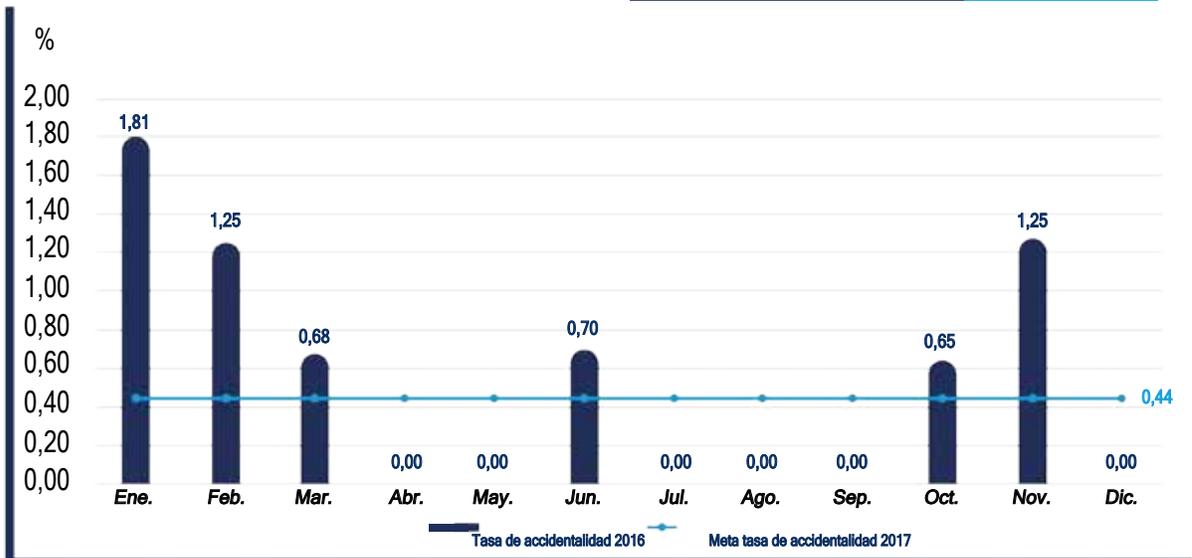
### Tasa de accidentalidad en producción año 2016

No accidentes	560
No personas PROM	2485
Tasa anual	22,5%
No días perdidos por AT	1989



### Tasa de accidentalidad en seguridad año 2016

No accidentes	10
No personas PROM	151
Tasa anual	6,6%
No días perdidos por AT	87



## PROGRAMA ORDEN Y ASEO

Diseñado como una estrategia de trabajo de gran importancia para la salud, la seguridad, la calidad, la productividad, la protección al medio ambiente y la competitividad de la empresa. Este programa es esencial para la eficiencia personal y organizacional porque ayuda a optimizar el tiempo y a reducir los costos de operación, teniendo en las áreas de trabajo los elementos necesarios para la realización de actividades, cumpliendo así con los estándares de trabajo.

### *¿Qué viene?*

- Mejorar visual y locativamente la planta de la calle 22.
- Posicionar a los jefes como responsables del programa.
- Crear estrategias para disminuir las tasas de accidentalidad.

## TAREAS DE ALTO RIESGO

Programa creado para brindar herramientas estratégicas en la ejecución de tareas seguras en los procesos realizados en la compañía que involucran actividades de soldadura, alturas, espacios confinados y trabajos eléctricos.

### *Impactos con el programa 2016*

- Diseño y aprobación de procedimiento de alturas
- Identificación de los diferentes trabajos en alturas y la formación del personal en los niveles correspondientes
- Entrega de KIT para alturas personalizados.

### *¿Qué viene?*

- Definir e implementar sistema de anclaje seguro de acuerdo con las actividades realizadas
- Implementar controles administrativos para realizar las tareas de alto riesgo con apoyo de los líderes de proceso.



## PROGRAMA RIESGO MECÁNICO

Busca establecer medidas preventivas que permitan controlar la accidentalidad y mejorar las condiciones de trabajo al utilizar las máquinas y herramientas laborales.

### *Impactos con el programa 2016*

- Se identificaron los puntos de atrapamiento en las máquinas con mayor frecuencia de accidentalidad (Máquinas planas, prensas, planchas y fileteadoras)
- Definición y diseño de estándares de seguridad para procesos críticos.

### *¿Qué viene?*

- Implementación de seguros para la mejora de las máquinas con mayor frecuencia de accidentalidad.
- Formación en estándares de seguridad al personal operativo con el fin de garantizar operaciones seguras que no pongan en riesgo la integridad del colaborador y daños al proceso.
- Mantenimientos preventivos por parte de las áreas involucradas a nivel de máquinas críticas.
- Implementación de campaña de auto cuidado de manos dirigida al personal operativo.



## PROGRAMA DE RIESGO QUÍMICO

Este programa busca estandarizar el proceso de evaluación, compra, recepción, almacenamiento, uso y disposición final de las sustancias químicas; con la finalidad de evitar accidentes.

### *Impactos con el programa:*

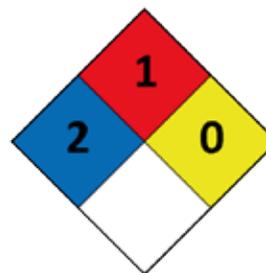
- Inventario de Sustancias químicas de la compañía; donde se establece proceso en los que se utiliza y cantidades almacenadas.
- Construcción de la matriz de químicos con la información necesaria para rotular, definir condiciones de almacenamiento y formar a los trabajadores en el uso.
- Elaboración del procedimiento de evaluación, compra, almacenamiento uso y disposición de las sustancias químicas.
- Conformación de comité de químicos.

### ¿Qué viene?

- Implementar el programa de sustancias químicas.
- Definir y mejorar las condiciones de almacenamiento por medio de la matriz de compatibilidad de los químicos.
- Definir e implementar elementos necesarios para la atención de emergencias en cada una de las áreas donde se almacenan y utilizan las sustancias químicas.
- Generar estrategias de compromiso y cumplimiento en la entrega adecuada de las sustancias químicas por parte de los proveedores.

## NOVACRON<sup>®</sup> SUPER BLACK R

Nº CAS 17095-24-8 481066-69-7 575954-20-2



1. No mezclar con agua
2. No utilizar con una sustancia inflamable
3. Almacenar en lugar ventilado

Corrosivo		Peligro para la salud		Elementos de protección personal			
Qué hacer en caso de emergencia				Medidas por derrames o incendio			
Ojos		Lavar con abundante agua remitir al médico				Utilizar extintor	
Inhalación		Remitir al médico				En caso de derrame contener con kit de derrame. Informar a la brigada	
Contacto piel		Retirar la ropa y lavar					

## 4. YO ME CUIDO

### MEDICINA LABORAL

En el año 2016, a partir de la recolección y análisis previo de información se dio inicio al diseño e implementación del “Procedimiento para el seguimiento a las condiciones de salud”, el cual tiene como propósito dar un manejo integral a los casos que se presenten en los trabajadores, por alteración o cambio en las condiciones de salud, para brindar herramientas que contribuyan a su recuperación, mejorar su calidad de vida y disminuir las cifras de ausentismo dentro de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior se han llevado a cabo 182 valoraciones, se cerraron 44 casos y 145 se encuentran en seguimiento; estas valoraciones han permitido hacer ajustes en los lugares de trabajo y en las funciones desempeñadas por el colaborador, así como el mejoramiento en la percepción de bienestar en el trabajo.

Como parte del sistema de gestión de seguridad y salud, se realizó la jornada de evaluaciones médicas ocupacionales, la cual alcanzó una cobertura del 79% de los colaboradores y se realizó haciendo énfasis en los peligros y riesgos presentes en cada uno de los lugares de trabajo.

*“como parte del sistema de gestión de seguridad y salud, se realizó la jornada de evaluaciones médicas ocupacionales, la cual alcanzó una cobertura del 79%”*

En el segundo semestre del año, se dio inicio al levantamiento del programa de reintegro laboral, que busca brindar apoyo y acompañamiento a colaboradores que por condiciones de salud y que se encuentran en incapacidad. A partir de la realización de visitas domiciliarias, o seguimiento telefónico, se brinda al colaborador herramientas para diversas áreas como percepción de dolor, solución de problemas y acompañamiento en procesos administrativos para el pago de incapacidades, obtención de calificación de pérdida de capacidad laboral o procesos de reintegro, pensión o indemnización por invalidez.

El área de medicina laboral junto al área de bienestar creó el programa de vida

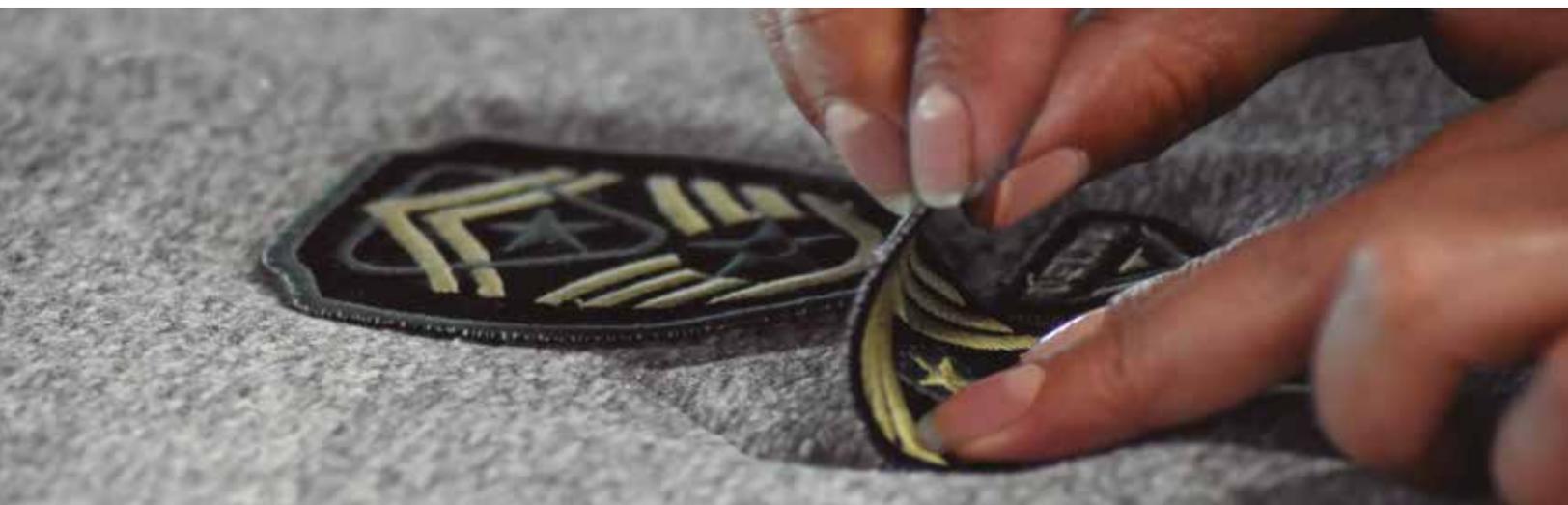


Principales causas de ausentismo por enfermedad general en Permoda año 2016		
Sistema	Porcentaje	Causa principal
 <b>Osteomuscular</b>	<b>21%</b>	Cervicalgia, dorsalgia, lumbalgia, patología de miembros superiores
 <b>Trauma</b>	<b>16%</b>	Accidentes en el hogar y lesiones deportivas
 <b>Gastrointestinal</b>	<b>14%</b>	Gastroenteritis
 <b>Ginecológico</b>	<b>12%</b>	Infecciones urinarias y condiciones relacionadas con el embarazo

saludable que busca promover en los colaboradores el bienestar, físico, social y emocional a partir de la socialización de buenas prácticas de autocuidado, autoestima y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, generando una cultura de la prevención de los factores de riesgo en ambientes intra y extralaboral. Como parte de este programa durante el año 2016 se realizaron las siguientes campañas:

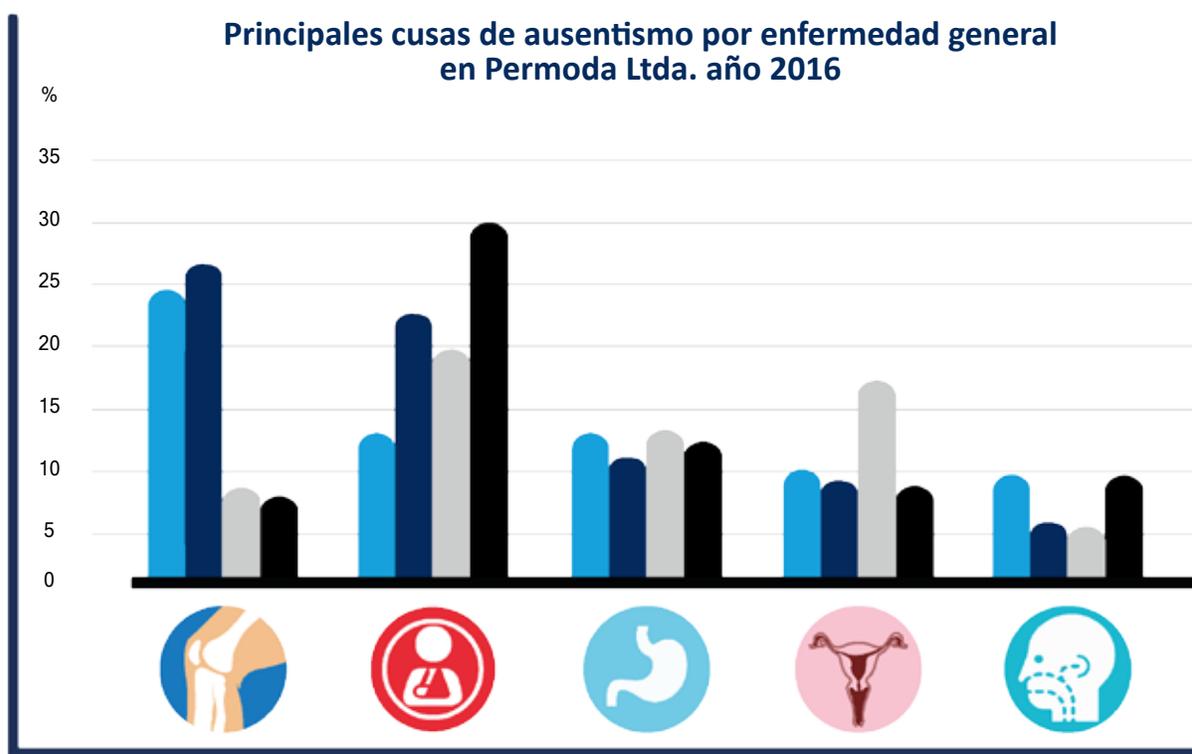
Prevención de consumo de sustancias psicoactivas con la creación y divulgación de la política de alcohol y drogas y la sensibilización de las consecuencias y efectos de su consumo.

Prevención del riesgo cardiovascular, con la promoción de hábitos y estilos de vida saludables. Se realizaron jornadas de rumboterapia, torneos deportivos y



competencias de vida saludable que estimularon la práctica de actividad física y la alimentación balanceada en los colaboradores y sus familias.

Para el 2017 buscamos disminuir el indicador de ausentismo por condiciones de salud, a través de la implementación completa del sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de patologías osteomusculares y el reintegro de los colaboradores que se encuentren en incapacidad, de manera integral teniendo en cuenta aspectos psicosociales y de productividad, logrando fomentar una cultura del autocuidado.



- PRODUCCIÓN
- LOGÍSTICA
- COMERCIAL
- ADMINISTRACIÓN



## 5. INSPECCIONAMOS NUESTRA ÁREA

Programa establecido para realizar inspecciones planeadas desde diferentes grupos de trabajo (COPASST, alta dirección, jefes de áreas y equipo HSE); el cual tiene como objetivo trabajar en prevención y lograr la mejora continua.

### **Impactos con el programa:**

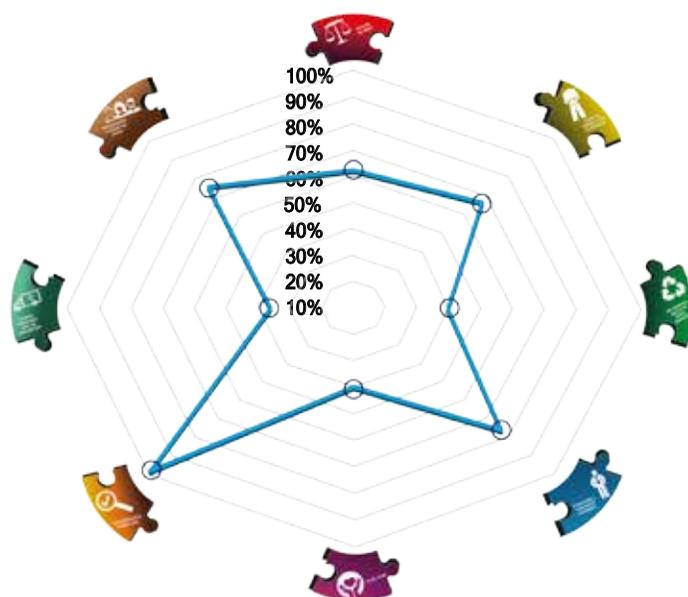
- Se logró instalar el sello de la excelencia en las tiendas; donde cada una de ellas recibe inspecciones mensuales como mantenimiento del sistema y entrega de fichas cada trimestre.
- El área de HSE realizó inspecciones en cada una de las áreas de la compañía como línea base para conocer el proceso e identificar y definir las acciones de mejora de los mismos.
- Involucrar al equipo comercial (gerentes y subgerentes) como responsables del sistema.

### **¿Qué viene?**

- Implementar el programa del sello en áreas modelo de producción y logística
- Involucrar y hacer partícipes a los líderes de procesos de las áreas modelo en el programa de inspecciones.
- Formar al COPASST en el programa de inspecciones planeadas, como equipo veedor y de apoyo en la implementación del sistema.

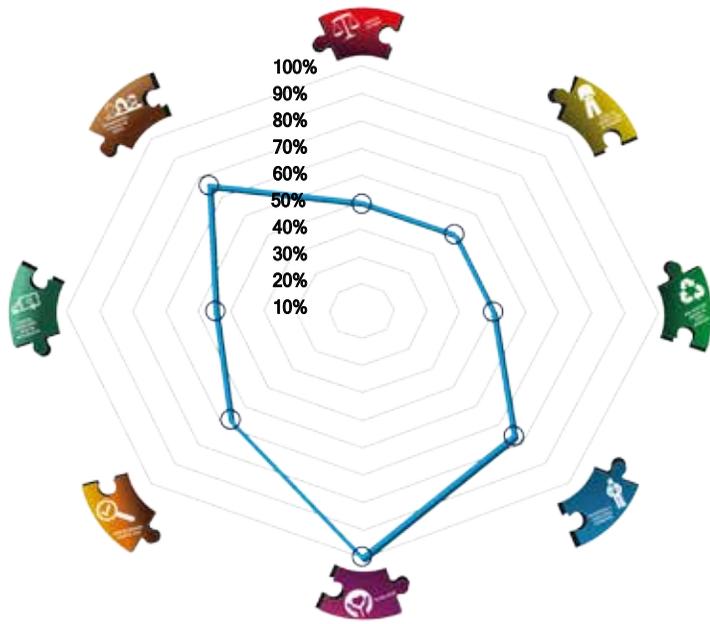
A continuación, presentamos la evolución del sello de la excelencia por áreas:

### **ÁREA ADMINISTRATIVA 64%**



Para el área Administrativa se obtuvo un resultado del 64%, debemos trabajar en:

1. Mejorar la respuesta ante emergencias, consolidando una brigada de emergencias, e instalar equipos que permitan atender oportunamente eventos de primeros auxilios.
2. Formar al personal del edificio en la selección adecuada de residuos como parte del compromiso ambiental, así como el cuidado y la conservación de los recursos naturales.



## ÁREA LOGÍSTICA 65%

En el área de logística se obtuvo un resultado del 65% logrando realizar alianzas estratégicas y compromisos por parte de la dirección y líderes de proceso en busca de mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de los colaboradores, debemos trabajar en:

1. Respuesta ante emergencias consolidando un equipo de brigada de emergencia, así como instalar equipos que permitan atender oportunamente eventos de primeros auxilios.
2. Formar al personal de logística en

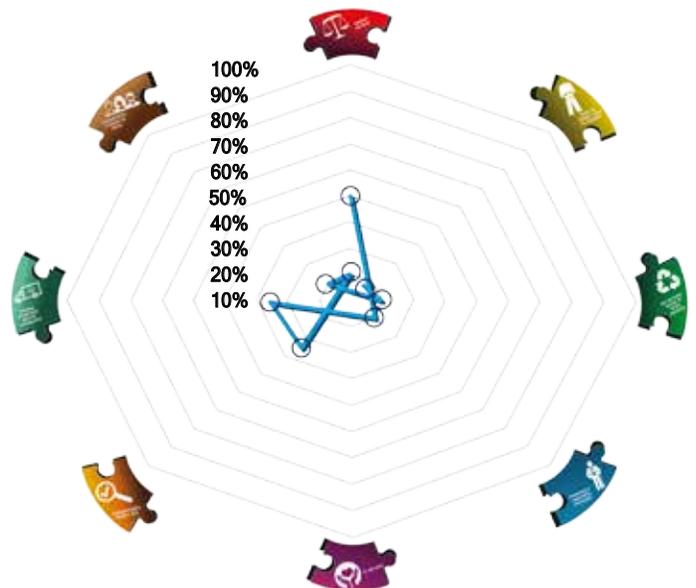
la selección adecuada de residuos como parte del compromiso ambiental, así como el cuidado y la conservación de los recursos naturales.

3. Estandarizar procesos seguros en las actividades realizadas formando a los colaboradores.

4. Garantizar el seguimiento y cierre de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

## ÁREA PRODUCCIÓN 20%

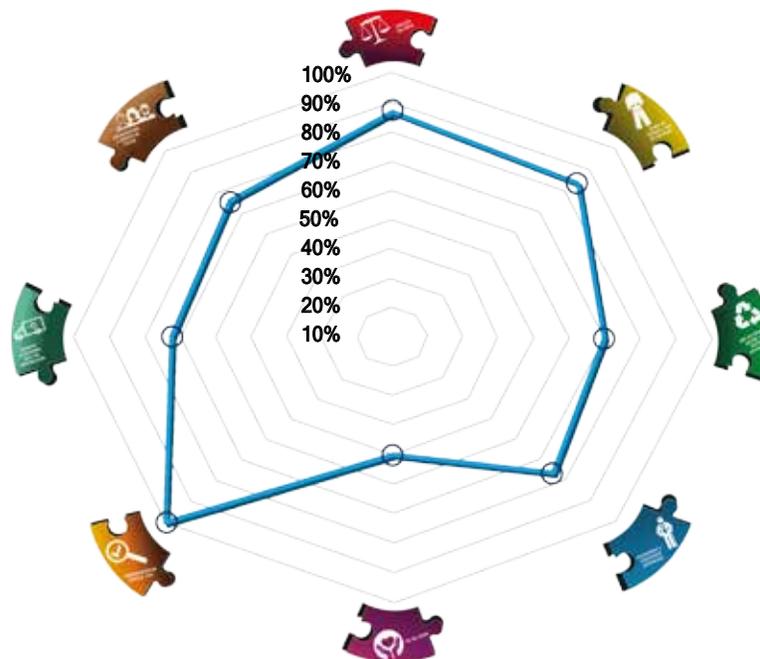
En el área de producción se obtuvo un resultado del 20%, en el 2016 se logró trabajar con los colaboradores en el reporte oportuno de accidentes de trabajo. En el 2017 tenemos el reto de consolidar áreas modelo bajo la metodología del sello de la excelencia haciendo participes a la dirección y líderes de procesos como principales actores del sistema.



## ÁREA COMERCIAL 77%

En el área comercial se obtuvo un resultado del 77%, es decir que en el 2016 se logró definir procesos con el equipo comercial conformado por el personal administrativo y por cada uno de los integrantes de las tiendas quienes son participes activos en el sistema, logrando disminuir la tasa de accidentalidad en un 40% con relación al año 2015, obteniendo certificados favorables por los entes reguladores y garantizando el funcionamiento de las tiendas, debemos mejorar en:

1. Mejorar el tiempo de respuesta ante emergencias consolidando un equipo de brigada de emergencia a través de entrenamiento.
2. Formar la fuerza de ventas en la selección adecuada de residuos como parte del compromiso ambiental, así como el cuidado y la conservación de los recursos naturales.
3. Definir y estandarizar proceso de recepción y almacenamiento de producto en Bodegas.
4. Continuar generando cultura que promueva hábitos de auto cuidado de los colaboradores y la conservación del medio ambiente.



## 6. ESTAMOS PREPARADOS PARA LAS EMERGENCIAS



En el 2016 se logró formar integralmente equipos de Brigadas de emergencias en las áreas de logística y producción iniciando un proceso de participación continua ante la respuesta de emergencia cuyo objetivo es consolidar equipos fuertes en atención de primer respondiente ante cualquier eventualidad de acuerdo a la evaluación de amenazas y vulnerabilidades realizada en las sedes de la compañía.

Se logró la participación en el simulacro nacional en las sedes del edificio corporativo y edificio Tequendama obteniendo la participación del 100% del personal presente; esta actividad se realizó con el fin de que los colaboradores reconocieran las rutas y los procesos de evacuación.

### **Retos 2017.**

1. Fortalecer los grupos de Brigadas de Emergencia con participación activa y continua de todas las áreas.
2. Conformar y consolidar el equipo de comité de crisis como principales respondientes en la toma de decisiones en caso de que se materialice alguna emergencia en la compañía.
3. Conformar comité de ayuda mutua que permita generar alianzas estratégicas con la comunidad del sector como apoyo para atención y recuperación de emergencias.





Bodega de distribución  
Terrapuerto

## 7. COMUNICACIÓN Y MANEJO DE VISITAS

En el 2016 se consolidaron acciones preventivas, correctivas y de mejora para cada una de las áreas de la compañía, donde el equipo HSE registró y realizó seguimiento continuo a las actividades definidas como resultado de las investigaciones de accidentes de trabajo, inspecciones, visitas de sanidad y bomberos, auditorías externas.

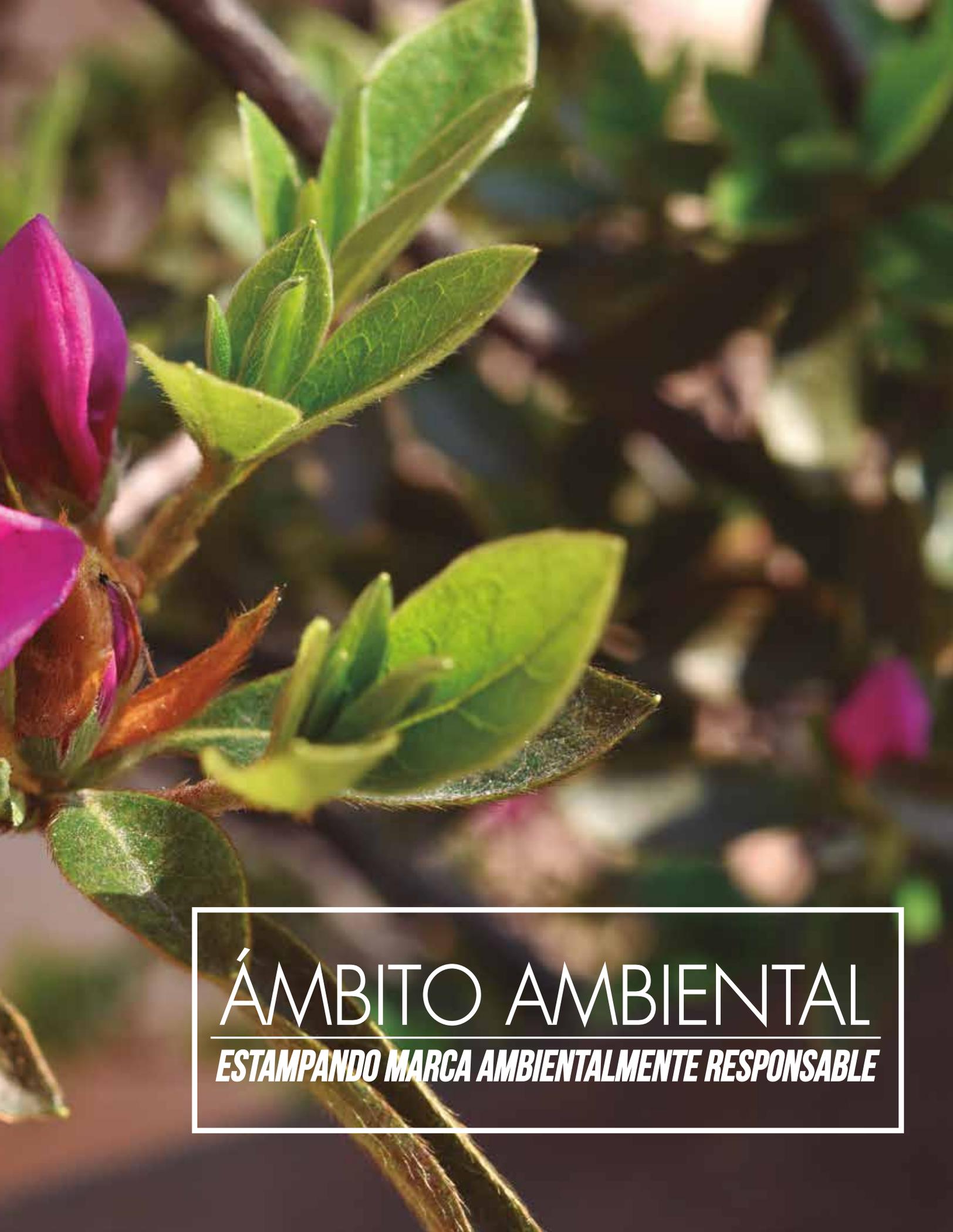


Se conformaron equipos multidisciplinarios comprometidos en las diferentes áreas de mantenimiento, servicios administrativos, líderes de proceso y departamento jurídico quienes apoyaron el cierre de las acciones de manera activa.

Es importante destacar la participación del área comercial que logró avanzar en la implementación del sello en nivel bronce; de esta manera en el 2016 se logró cerrar el 96% del total de las acciones reportadas. Nuestro reto es continuar generando compromiso por parte de la dirección comercial y los encargados en las tiendas (gerentes y subgerentes) quienes lideran activamente la gestión HSE y hacen posible evolucionar el sistema hacia una cultura de salud, seguridad y ambiente que logre verse reflejada en los resultados de cumplimiento legal y metas estratégicas definidas por la compañía.

Para las demás áreas el reto es implementar el “sello de la excelencia nivel bronce” con la finalidad de seguir afianzando el compromiso establecido desde la alta dirección y los líderes de proceso, quienes logran hacer partícipes a todos los equipos de trabajo garantizando el mejoramiento continuo del sistema.



A close-up photograph of a purple flower bud and several green leaves. The leaves are vibrant green and have a slightly serrated edge. The background is blurred, showing more of the plant and some other flowers. The lighting is bright, highlighting the textures of the leaves and the petals.

ÁMBITO AMBIENTAL

*ESTAMPANDO MARCA AMBIENTALMENTE RESPONSABLE*

## NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Permoda materializa su compromiso responsable con el cuidado del medio ambiente, estableciendo una política al interior de la compañía, la cual declara dentro de su manual de ética social, el compromiso de tener CERO emisiones contaminantes en cualquiera de los efluentes de procesos productivos.

Dicha política se evidencia a través de tres pilares: Equipos, Productos y Procesos.

### **Equipos:**

Con una inversión de más de \$100.000 millones de pesos en los últimos 10 años en equipos, que buscan el cuidado y mejora del medio ambiente. Dentro de estos equipos podemos contar con el sistema de generación de vapor Cleaver brooks el cual garantiza el control al 100% de emisiones de gases contaminantes. Todos los equipos de teñido y lavados de las prendas son eco-eficientes, Así mismo, instalamos la planta de tratamiento de aguas residuales, que posee una tecnología muy avanzada, donde se llevan los procesos de filtrado, por floculación y filtros de arena, carbón activado y finalmente por procesos de ultrafiltración y osmosis inversa.

### **Productos:**

Utilizamos los mejores productos del mercado, aquellos que nos brinden el mejor resultado desde el punto de vista de

la calidad y el cuidado del medio ambiente.

### **Procesos:**

Buscamos incansablemente los mejores procesos, para optimizar la calidad del acabado de nuestras prendas y por supuesto el menos uso de recursos naturales, entre ellos el AGUA.

Continuaremos trabajando por una gestión ambientalmente sostenible.





## GESTIÓN Y MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS

### *Cartón y papel:*

- 2392 árboles se han dejado de talar anualmente
- 1116 m<sup>3</sup> de agua ahorrados
- 612300 Kw/h de energía ahorrados
- 797266 kg de CO<sub>2</sub>
- Permoda ha entregado 287.456 kg de residuos aprovechables por lo cual ha recibido \$ 55.602.699

### *Chatarra:*

- 57444 kg de mineral de hierro que no se generaron
- 114.9 m<sup>3</sup> de agua ahorrada
- 10914 Kh/h de energía
- 65103 kg CO<sub>2</sub>

### *Plástico:*

- 266 galones de petróleo menos
- 626 m<sup>3</sup> de agua ahorrados
- 23469 kg de CO<sub>2</sub> menos.

## PTAR (PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES)

Con esta planta, Permoda ha contribuido ambientalmente ya que posee una tecnología avanzada, donde se llevan procesos de filtrado, por floculación y filtros de arena, carbón activado y finalmente por procesos de ultrafiltración y ósmosis inversa.

- Actualmente la PTAR está operando las 24 horas a un caudal aproximado de 22 m<sup>3</sup>/h., como parte de la mejora continua se evalúa todo el proceso de lavandería y tintorería para determinar características fisicoquímicas del agua y las descargas realizadas a la PTAR con la finalidad de determinar reaprovechamiento del agua y así disminuir el impacto ambiental por vertimiento.

### ¿Qué viene?

- Evaluar nuevo diseño de la PTAR.
- Implementación de sistemas como dyclean para reaprovechamiento del agua
- Monitorear continuamente las características fisicoquímicas del agua y garantizar los controles operacionales.





## AGUA

La tintorería cuenta con la instalación del proceso “Dye Clean”, un sistema innovador generado por Golden Technology (Brasil), que permite la reutilización del baño de tintura reaprovechando los productos y el agua, sin generar vertimientos.

- Inventario de baños y grifos de las plantas.
- Base de consumo de agua.
- Corrección de algunas fugas.

### ***¿Qué viene?***

- Campañas de uso eficiente de agua.
- Cambio de baños convencionales a ahorradores y grifos ahorradores.
- Señalización de ahorro de agua.

## EMISIONES ATMOSFÉRICAS

### *Impactos con el programa*

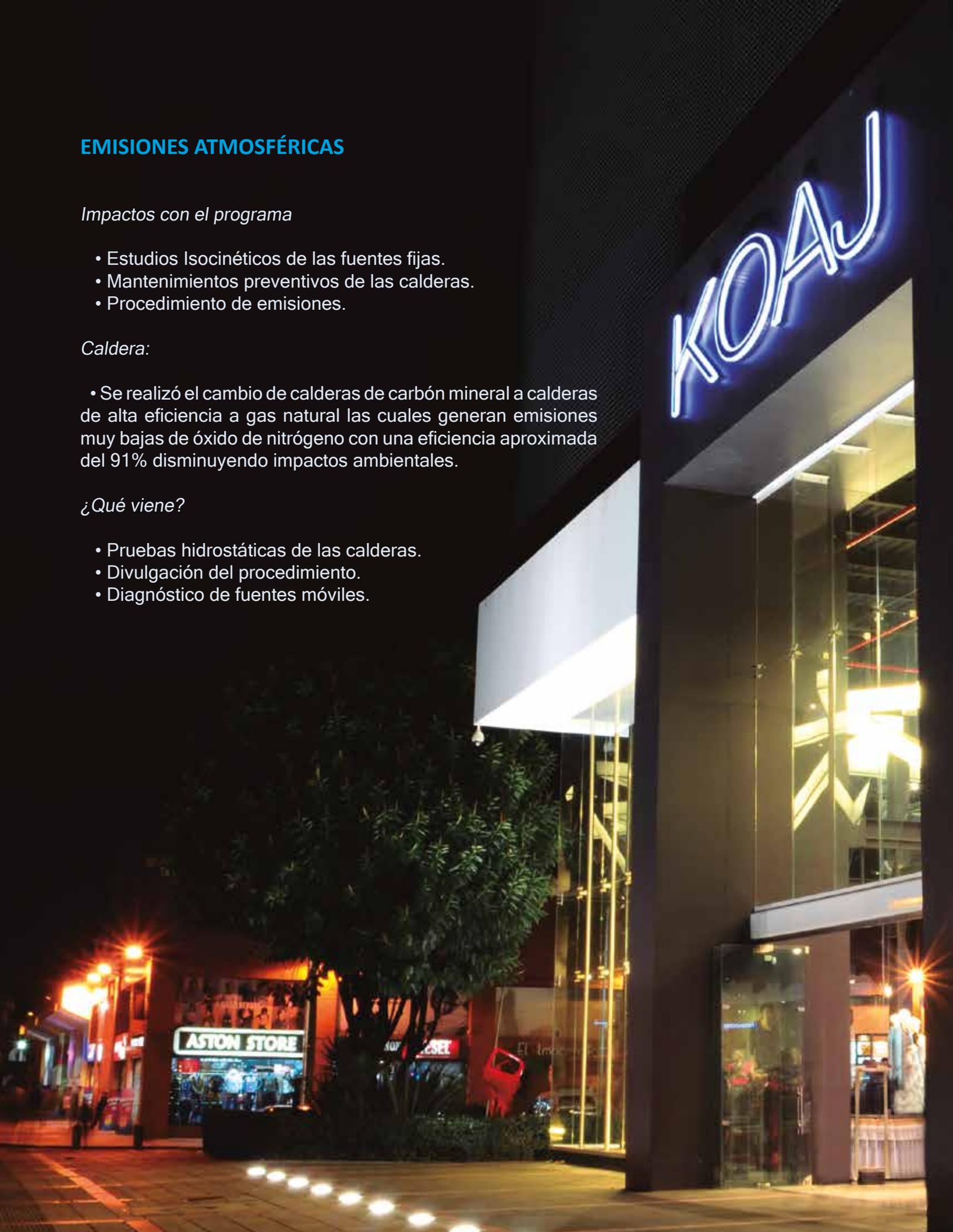
- Estudios Isocinéticos de las fuentes fijas.
- Mantenimientos preventivos de las calderas.
- Procedimiento de emisiones.

### *Caldera:*

- Se realizó el cambio de calderas de carbón mineral a calderas de alta eficiencia a gas natural las cuales generan emisiones muy bajas de óxido de nitrógeno con una eficiencia aproximada del 91% disminuyendo impactos ambientales.

### *¿Qué viene?*

- Pruebas hidrostáticas de las calderas.
- Divulgación del procedimiento.
- Diagnóstico de fuentes móviles.





## ENERGÍA

Buscamos que nuestras acciones contribuyan a disminuir nuestros impactos ambientales, el 80% de nuestras tiendas han dejado de tener luz convencional a luz LED, esta consume 65% menos que las fluorescentes y 80% menos que las halógenas e incandescentes.

## KIT AMBIENTAL KOAJ

Este kit es el resultado de dos grandes iniciativas que aportan a la sociedad a través de la generación de oportunidades laborales y educativas; y el aprovechamiento de residuos generados en la operación.

### ***Bolsa ecológica:***

Elaborada por estudiantes del programa de formación “Operario de confección industrial de ropa exterior” a través del convenio de formación dual, desarrollado con el SENA, el cual permite que 1217 personas se capaciten en el arte de la costura, a la vez que desarrollan su etapa productiva, esto permitió que durante el 2016 se formaran 895 Personas y 322 personas se vincularan laboralmente con Permoda, en su mayoría madres cabeza de familia y población vulnerable.

### ***Cuaderno y esfero:***

Son el resultado de un convenio que consiste en entregar por parte de Permoda los residuos susceptibles de aprovechamiento y en contraprestación Ele de Colombia. entrega cuadernos y esferos.

### ***Calendarios:***

Anualmente Permoda apoya artistas colombianos, este año nuestro calendario fue diseñado por el artista Cesar Padilla, quien a través de su obra “Resilencia” hace homenaje a la naturaleza y reflexiona sobre la conciencia ambiental.





## RETO 2017

En Permoda creemos que actuar socialmente responsables es el resultado de un esfuerzo en conjunto por satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés, con los cuales buscamos continuamente establecer diálogos, y de ésta manera mejorar nuestras prácticas ambientales, económicas y sociales, manteniendo altos estándares de calidad en operaciones y productos.

Continuaremos trabajando para seguir consolidandonos como una de las empresas del sector textil más importantes en Colombia y en el mundo. Nuestro reto para el próximo año es el de presentar el primer informe de sostenibilidad bajo la metodología GRI 4, en el cual podremos apreciar de manera más detallada el desempeño ambiental, económico y social de la compañía.



KOAJ

**PERMODA** LTDA

[www.permoda.com.co](http://www.permoda.com.co)