

INFORME

PERMODA LTDA

2 0 1 7

// DISEÑANDO MODA SOSTENIBLE //



DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

HANOJ PÉREZ TARABOULUS
MICHAEL PÉREZ MADURO
ORLANDO PIEDRAHITA PEÑA
GUSTAVO CRUZ CHAVEZ

COORDINACIÓN EDITORIAL

GLORIA AYALA BAQUERO
DIANA LEÓN PÉREZ
NIDIA ESPERANZA CRISTANCHO
SONIA LÓPEZ RAMÍREZ
AMANDA LONDOÑO MORENO

DISEÑO Y FOTOGRAFÍA

AKIMBO
NATHALIA LUCÍA CARDOSO RÍOS
JOSÉ CIRO SILVA SÁNCHEZ
JOAN SEBASTIÁN JIMENEZ FORERO

PERMODA LTDA

calle 17ª # 68D-88
Teléfono: [571] 2948999
www.permoda.com.co
© Todos los derechos reservados
Bogotá, Colombia, 2017

TABLA DE CONTENIDO

NUESTROS VICEPRESIDENTES	5
SOBRE NUESTRO INFORME	6
HITOS DE COMPAÑÍA	7
LOGROS DE NUESTRO 2017	7
DISEÑO DE UN TRAJE A LA MEDIDA	11
NUESTRA MATERIALIDAD	12
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	16
GOBIERNO CORPORATIVO, TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL	20
NUESTRA ESTRATEGIA CORPORATIVA Y COMPETITIVA	22
PARA LA MUESTRA UN BOTÓN	25
NUESTRA OPERACIÓN	27
NUESTRO TEJIDO HUMANO	27
NUESTRA CADENA DE VALOR	28
ESTAMPANDO CON VALOR	29
NUESTRO VALOR ECONÓMICO	30
CONTRIBUIR ES CONSTRUIR	32
EMPLEANDO CON VALOR	33
PASARELA VERDE	37
ENERGÍA	37
EMISIONES	40
RESIDUOS	40
AGUA	43
MANOS QUE TEJEN PAÍS	51
GENERACIÓN DE EMPLEO	52
SALUD Y SEGURIDAD	58
FORMACIÓN Y DESARROLLO	64
NUESTRA CULTURA Y BIENESTAR	69

NUESTROS VICE- PRESIDENTES



Gustavo Cruz,
Vicepresidente Comercial

La sensibilidad ambiental en PERMODA LTDA, pasó a ser una variable importantísima, en el desarrollo del PLAN ESTRATEGICO de la compañía, con la cual buscamos la brillantez del trabajo bien hecho.

Si decimos que la estrategia busca llegar al consumidor final con experiencias de compra inolvidables para ellos a través de todo el marketing sensorial y el marketing mix, combinando; música, olores, ambientes, productos, precio, estilo actualizado y moderno, calidad y servicio, imagínense, si le sumamos que cuidemos el medio ambiente, pues ahí si generamos de verdad lo que siempre buscamos de todos nuestros clientes y la comunidad, que entregamos MUCHO por un PRECIO JUSTO, esto se llama VALOR PERCIBIDO DE LA MARCA KOAJ ALTO.



Orlando Piedrahita,
Vicepresidente de Operaciones

Es satisfactorio para el equipo de Permoda llevar a cabo este proyecto del cual nos sentimos parte activa porque entendemos la sostenibilidad como un eje transversal que hace parte de cada proceso, por esta razón hemos dispuesto de nuestro intelecto y capacidades para presentar a ustedes una marca que diseña moda sostenible.

El sector de prendas de vestir, es una actividad altamente competitiva que ofrece a los clientes prendas con una vida útil cada vez más corta y con precios increíblemente bajos, lo que conlleva inherentes consecuencias ambientales a mediano plazo que tendrán un elevado costo e impacto a las próximas generaciones, sin embargo nuestra marca ofrece una ventaja competitiva que integra look, calidad, precio y actualidad.

Nuestros grupos de interés deben saber que el reto diario en Permoda es hacer que los procesos que van desde el tejido de hilo hasta la comercialización de las prendas en nuestras novedosas tiendas KOAJ, tienen detrás un equipo de seres humanos que trabajan para hacer realidad el sueño de nuestros clientes de vestir a la moda, con ética, protegiendo el medio ambiente, promoviendo el talento humano y contribuyendo al desarrollo del país.

Para gestionar la sostenibilidad, nos dimos a la tarea de reflexionar nuestro marco de actuación, identificando a quiénes queremos impactar, cómo podemos hacerlo en función de nuestras capacidades y porqué deberíamos hacerlo, este ejercicio nos ha brindado la oportunidad de abrir nuestras expectativas y cambiar paradigmas. Tenemos como tarea conformar el comité de sostenibilidad Permoda, el cual tendrá la labor de reconocer e integrar a quienes participan en cada proceso, promoviendo que cada ser humano que hace parte esta compañía apropie la sostenibilidad como un valor que crea un mundo mejor generando valor a nuestros grupos de interés.

S O B R E NUESTRO INFORME

En Permoda Ltda. hemos desarrollado estrategias que nos han permitido innovar, transformar y diseñar moda con perspectiva sostenible, es por esto que nos sentimos orgullosos de presentarles nuestro primer informe de sostenibilidad, cumpliendo con el reto que nos propusimos después de presentar el balance social del año 2016. Este informe logra recopilar y medir la gestión de Permoda desde las dimensiones económica, ambiental y social, evidenciando el aporte que hace a la construcción de país con su desarrollo productivo.

La sostenibilidad es para nosotros un área visionaria que aporta al posicionamiento y reconocimiento de

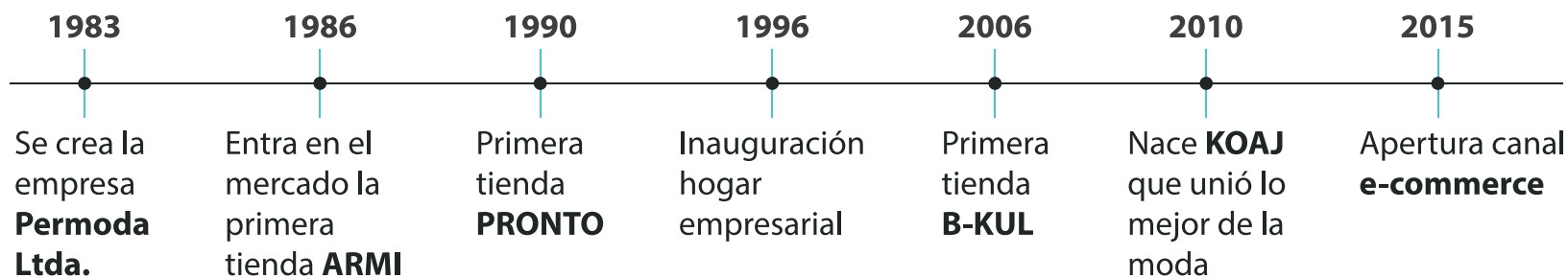
la marca, creando acciones de valor compartido que construyen sociedad, ambiente y país, por tanto, este informe de sostenibilidad será parte de nuestros informes anuales a partir del 2017.

Para la elaboración de este informe, implementamos los estándares Global Reporting Initiative Standards (GRI), tomando como referencia los requisitos de la opción “De conformidad esencial”. El texto contiene los indicadores de la guía en los títulos, sin embargo, al finalizar el documento nuestros lectores encontrarán un cuadro resumen con la descripción de cada indicador y la página de ubicación dentro del documento.





HITOS DE COMPAÑÍA

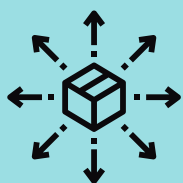


LOGROS DE NUESTRO 2017



Comercial:

- Nuestra utilidad neta de \$4.933 millones
- Tuvimos un crecimiento en ventas tiendas físicas 42.52%
- Tuvimos un crecimiento en ventas tienda online 278%
- Nuevas aperturas en imagen KOAJ: 4 tiendas propias 11 tiendas franquiciadas
- Nuevas aperturas en imagen KOAJ BASIC: 54 tiendas franquiciadas
- Renovación de imagen: 12 tiendas propias 2 tiendas franquiciadas
- Referenciamos un ingreso de clientes a nuestras tiendas: 11 millones de visitas a tiendas físicas 1'832.329 visitas a tiendas online
- En 2017 somos la marca de moda con mayor crecimiento en redes sociales aumentando nuestros seguidores en Facebook el 137%, Instagram 271%, Twitter 22%



Planeación:

- Hicimos la entrega de producto de manera constante durante el 2017 permitiendo generar la sensación de contar siempre con producto nuevo en nuestras tiendas.



Producción:

- Incrementamos en un 6% la eficiencia con respecto al 2016, implementando el sistema Kaizen con el cual se logró el aumento de las unidades producidas por persona a 5.221 prendas para el 2017.
- Logramos el aumento en la eficiencia de algunos procesos productivos como: tejido de punto 8%, Jean 11% y terminados Jean 20%.
- Hicimos una inversión total en maquinaria de 6.185 millones para mejorar el proceso productivo y el uso de recursos.

Contraloría:

- Implementamos 16 programas de manera aleatoria y selectiva con las técnicas y prácticas adecuadas para cada una de las áreas que integran la compañía.



Tecnología:

- Implementamos técnicas preventivas y correctivas en las plataformas de seguridad y activos logrando mantener el indicador de protección e integridad de la información de la compañía en un 99,98%.
- Crecimos en el aprovisionamiento de servidores y plataformas virtuales en un 28%.
- Ejecutamos la implementación de VPN basada en Fortinet con mayores niveles de seguridad y control, permitiendo así a los usuarios de la compañía conectarse a través de la plataforma.
- A nivel de telecomunicaciones para el 2017 logramos la disponibilidad del 99,9% de la operación de redes como WLAN, LAN, WAN y WIFI.
- En el ámbito de aplicaciones logramos trabajar en conjunto con diferentes áreas que requieren soluciones tecnológicas en la implementación de funcionalidades orientadas al cumplimiento de normatividades legales.



Gestión Humana:

- Generamos 6690 empleos en el 2017, un 13% más que el año anterior, esta cifra incluye aprendices, practicantes, obra o labor y termino fijo inferior a un año.
- Contratamos durante el 2017 a 3.615 mujeres con contrato a término indefinido garantizando su estabilidad económica y la de sus familias.
- Durante el 2017 se tuvo un crecimiento de personal con contrato a termino indefinido, terminando el año con 849 personas en el área administrativa y logística, 950 en el área comercial y 3313 en el área de producción para un total de 5112 personas.
- Para el 2017 se realizaron 5512 ingresos nuevos de personal.
- Establecimos nuevas fuentes de reclutamiento (FUPAD, IPES, KUEPA, entre otras) las cuales permitieron que en nuestros procesos de selección se facilitara la incorporación y promoción de talento humano mediante criterios equitativos y transparentes.
- Fortalecimos el programa de inclusión laboral, incluyendo personal en la escuela dual.
- Optimizamos el sistema Adam con el fin de resguardar la información de los colaboradores.
- Desarrollamos 41 programas virtuales y 54 presenciales de formación.
- Gracias a la escuela de formación Sena a 2017 se lograron contratar 139 personas.
- Implementamos en el área de producción del programa cero accidentes [0+1]
- Fortalecimos el sello de la excelencia en áreas modelos (comercial y producción).
- Consolidamos nuestro centro de acopio de gestión responsable de residuos (aprovechables y peligrosos).
- Lanzamos el canal informativo pasa la voz, un canal de comunicación fresco que ha permitido evidenciar y comunicar noticias, reconocimientos y mostrar todas las actividades desarrolladas por la compañía.

**BUENOS CAMBIOS
QUE GENERAN VALOR**

KAIZEN

En Permoda le apostamos a la manufactura inteligente por medio del mejoramiento continuo, por esto adoptamos la filosofía Kaizen que nos ha permitido analizar variables críticas de nuestros procesos de producción y buscar su mejora en forma diaria con la ayuda de equipos multidisciplinarios.

Con la implementación de esta filosofía, pretendemos ofrecer calidad optimizando los recursos de producción con modificaciones cotidianas. El proceso de Kaizen, propicia que los trabajadores mejoren los estándares de la empresa alcanzando los objetivos estratégicos de la compañía.

En 2017 encaminamos nuestros esfuerzos para lograr un cambio cultural de manera trasversal en la organización y para esto se definieron dos frentes, el primero con el área de producción y el segundo en las áreas de apoyo a la misma, las cuales directa o indirectamente intervienen y hacen parte activa en los procesos propios de la operación, pensando siempre en la satisfacción del cliente tanto externo como interno.

Para el área de producción se estableció como punto de partida el indicador de cumplimiento de prendas producidas por medio del análisis e identificación de procesos que presentaban problemas, a finales de 2016 se realizó la primera intervención de Kaizen, con un piloto en la planta de tejido de punto, donde la eficiencia era de 51,5% y después de la aplicación de herramientas de Kaizen en 2017 esta planta culmina con una meta del 61,2%, lo que representa un incremento de 10 puntos porcentuales que corresponde al 20%.

Para lograr este objetivo, se utilizaron herramientas como TFM [Total Flow Managment]- Control de flujo total que incluye Diseño de línea- Yamazumi-Layout-Borde de Línea- Mizusumashi y Poka Yoke, la utilización de estas herramientas ayudó a identificar a los líderes de procesos los aspectos de mejora, es decir, encontrar oportunidades en pasos previos a la confección [Corte, Serigrafía, Bordados], y posteriores [Lavandería, Procesos, Terminados y Empaque].

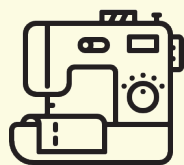
También encontramos oportunidad de mejora en el proceso de montaje de nuevas referencias, en el que se estableció un procedimiento previo estándar para controlar variables que ocasionaran pérdidas.

Estas mismas herramientas se han venido implementando de manera gradual en las plantas de procesos textiles, jean [corte-robots-confección], familias, blusa y camisa, encontrando resultados como:

- En la planta jean la eficiencia aumentó de 46,2% a 55,4%, con un incremento de 9,2 puntos porcentuales que equivalen al 20%.
- En terminados jeans la eficiencia aumentó de 47% a 67%, con un incremento de 20 puntos porcentuales que equivalen al 40%.
- En tejido de punto para la confección de camisetas básicas disminuimos los tiempos de 22 a 11 minutos y en busos de 54 a 46 minutos.
- En montajes de serigrafía redujimos tiempos de 96 a 59 minutos.

Por otro lado, se inició con el montaje de bases de información para la recolección de datos y el cálculo del indicador OEE [Eficiencia Global del proceso] en articulación con el área de ingeniería, que corresponde a la multiplicación entre la disponibilidad de las máquinas, el rendimiento y la calidad, estos tres factores afectan la eficiencia real del proceso de confección, esta medida nos permitirá identificar otros factores de mejora para el año 2018.

Simultáneamente a este proceso, se inició con la implementación de TPM [Mantenimiento Productivo Total] que incluye herramientas como mantenimiento autónomo, medición de indicadores de los tiempos de Reparación [MTTR] y los tiempos entre fallos [MTBF] y análisis de maquinaria en Stand by encontrando los siguientes resultados:



Paros mecánicos:

Tejido de punto, redujo de 11,6% a 4,10% los minutos disponibles en planta.



Tiempo de reparación [MTTR]

Tejido de Punto: Pasó de 31 a 25 min promedio
Jean: 50 a 45 min promedio



Tiempo entre fallos [MTBF]

Tejido de Punto: Pasó de 1017 a 951 min promedio
Jean: 1364 a 745 min promedio

Lo anterior es el resultado de establecer procedimientos autónomos estandarizados para el mantenimiento de equipos, que responden a una serie de actividades las cuales se ejecutan a diario involucrando a los operarios de confección en la detección anticipada de anomalías en las herramientas para su trabajo.

Para las áreas de apoyo a la operación, con Kaizen se diseñó un plan de capacitación para quienes son parte de los procesos administrativos, este plan se denominó Practitioner, implementando herramientas para el seguimiento a tareas como Kaizen diario y auto calidad para medir la gestión realizada.

En 2017 se conformó KPO [Oficina de Promoción Kaizen] es un equipo de 7 personas y un gerente, quienes participaron del plan de formación con una duración de 25 horas teórico-práctica y acompañamiento de 2,5 meses hasta el mes

de agosto con los facilitadores antiguos. Las principales funciones son:

- Capacitación Kaizen a personal de Producción (nuevos/ antiguos)
- Acompañamiento y aprendizaje de los talleres liderados por Kaizen
- Acompañamiento a las áreas en el desarrollo y montaje de los pilotos
- Seguimiento a la ejecución y resultados de las actividades de cada taller
- Auditoria al desarrollo de los talleres
- Ejecución de nuevos talleres liderados por KPO
- Análisis de los resultados de las diferentes áreas para generar oportunidades de mejora
- Cálculo de beneficios de cada taller implementado y del proyecto completo



DISEÑO DE UN TRAJE A LA MEDIDA

(Modelo de involucramiento - Grupos de interés)

La sostenibilidad es un proceso que ha motivado a nuestras directivas a evaluar las prioridades del negocio a largo plazo, el posicionamiento de la marca y el valor agregado que nos hacen diferentes para nuestros grupos de interés.

Con la participación de los colaboradores de todos los rangos jerárquicos y líderes de procesos, quienes son los interlocutores con nuestros principales grupos de interés, se realizaron mesas de trabajo donde se identificaron los 5 temas materiales, los cuales se priorizaron en lo que denominamos materialidad, herramienta que tuvo como resultado la reflexión sobre los retos y avances que tenemos en el diseño y confección de moda sostenible.

La validación de los temas, contienen las voces de nuestros grupos de interés [proveedores, clientes, colaboradores, comunidad, socios y estado], revisando que los puntos priorizados representaran los objetivos estratégicos de la empresa y que su gestión correspondiera a las expectativas, necesidades y tendencias del país.

Es importante mencionar que los cinco asuntos que se relacionan en el reporte, son producto del análisis de fuentes de información primarias y secundarias dentro de las cuales se incluyen: informe y evaluaciones de bienestar, diagnóstico preliminar de responsabilidad social, encuestas, resultados de la medición de clima laboral y riesgo psicosocial 2016, canal de peticiones, quejas y reclamos, entrevistas a directores y colaboradores de la compañía entre otros recursos que posibilitaron la construcción de los asuntos relevantes.



NUESTRA MATERIALIDAD

Los asuntos definidos por los grupos de interés y por la empresa son:

• **Gobierno corporativo Permoda:**

Queremos integrar en nuestras decisiones de gobernanza la rentabilidad, la participación, el consenso social, respeto y promoción de los derechos humanos.

• **Mejoramiento continuo de procesos**

Con metodologías y tecnologías de última tendencia, fortalecemos nuestros procesos en la creación de moda.

• **Desarrollo de iniciativas sostenibles:**

Acciones orientadas al desarrollo e inclusión de prácticas sostenibles en nuestra operación.

• **Moda generando prácticas medioambientales:**

Queremos gestionar eficientemente los recursos naturales, reducir emisiones y vertimientos, aprovechar los residuos hasta el cierre del ciclo del producto y generar programas post-consumo que involucren también a nuestros grupos de interés.

• **Confeccionando el desarrollo de nuestro talento humano:**

Seguir posicionando las ideas de nuestra gente, donde se construyan estrategias para la atracción y fidelización del talento humano [calidad de vida y bienestar laboral, reconocimiento a los colaboradores, planes carrera y de formación]



ASUNTOS RELEVANTES PARA PERMODA LTDA Y SUS GRUPOS DE INTERÉS



GOBIERNO CORPORATIVO PERMODA

Asunto

Objetivos

Integrar en nuestras decisiones de gobernanza la rentabilidad, la participación, el consenso social, respeto y promoción de los derechos humanos.

Generar valor económico manteniendo la viabilidad de la operación haciendo negocios orientados a la sostenibilidad.
Integrar las opiniones de los grupos de interés a los objetivos y acciones de la compañía.
Implementar políticas para dar cumplimiento a la debida diligencia de los derechos humanos.



MEJORAMIENTO CONTINUO DE PROCESOS

Asunto

Objetivos

Manufactura inteligente

Implementar metodologías de gestión que permitan el mejoramiento de procesos para el desarrollo de los objetivos estratégicos.

Manufactura con tecnología

Invertir en tecnología para el desarrollo de los procesos productivos, permitiendo estar a la vanguardia de la moda con look, calidad y precio.



DESARROLLO DE INICIATIVAS SOSTENIBLES

Asunto

Objetivos

Desarrollo de proyectos con perspectiva sostenible

Alinear algunos procesos de la compañía a los tres aspectos de la sostenibilidad, incluyendo metas sociales, ambientales y económicas.

Elaboración de propuestas de la política de la sostenibilidad de la compañía

Redacción de la política de Permoda Ltda para la sostenibilidad.

**MODA A
TRAVÉS DE
PRÁCTICAS
MEDIO-
AMBIENTALES**

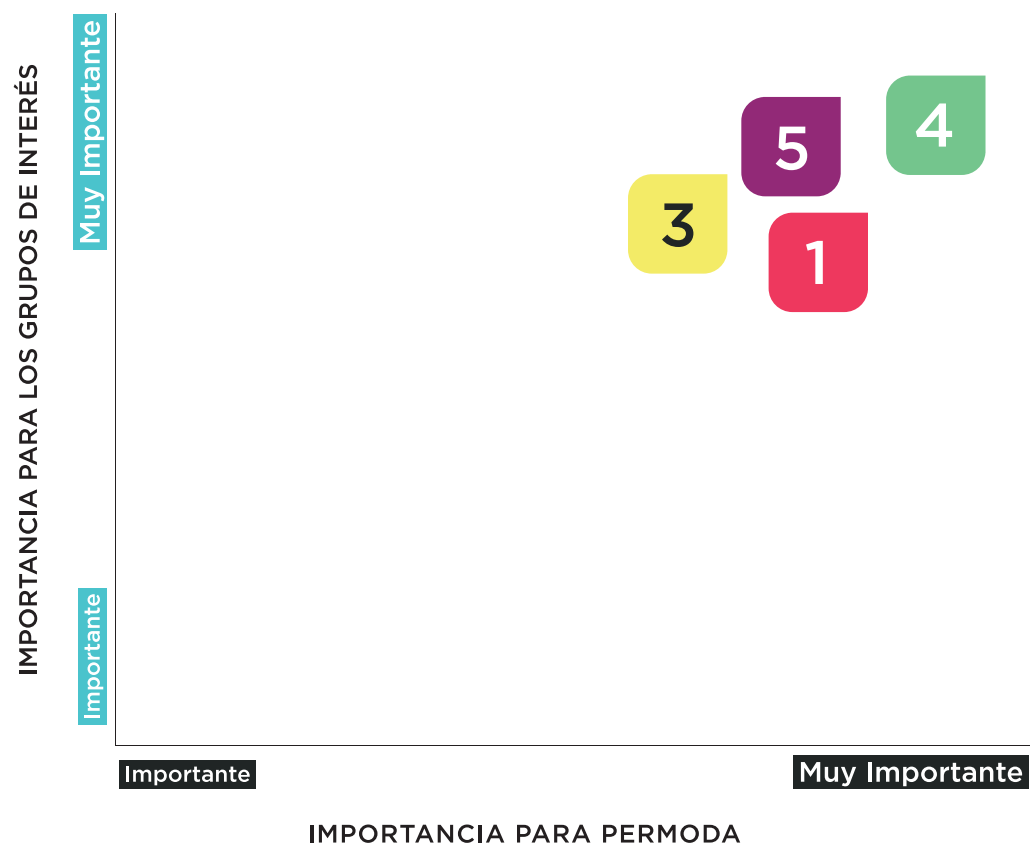
Asunto	Objetivos
Gestión eficiente de los recursos naturales	Implementar estrategias para la reducción de consumo de papel, agua, energía y plástico en los procesos de la compañía.
Reducción de emisiones y vertimientos	Invertir en tecnología de punta para mejorar los procesos productivos y mitigar las emisiones y vertimientos.
Reciclaje y aprovechamiento eficiente de los residuos	Mejorar los procesos de separación desde la fuente de los residuos para hacer una adecuada gestión y disposición de los mismos de acuerdo a su composición.
Programas post-consumo	Diseñar estrategias que le den un nuevo uso a algunos residuos susceptibles de aprovechamiento.

**CONFECCIONANDO
EL DESARROLLO
DE NUESTRO
TALENTO HUMANO**

Asunto	Objetivos
Aportando valor: Las ideas de nuestra gente como herramienta fundamental de crecimiento	Promover las ideas de los colaboradores en procesos de mejora de la compañía.
Estrategias para la atracción y fidelización del talento humano [calidad de vida y bienestar laboral, reconocimiento a los colaboradores, planes carrera y de formación]	Diseñar e implementar estrategias articuladas para disminuir los indicadores de rotación, ausentismo y accidentalidad permitiendo mayor compromiso de nuestros colaboradores y sentido de pertenencia.
Desarrollo de nuestros líderes	Fortalecer las habilidades blandas de nuestros líderes con el fin de que ellos sean modelos y promuevan el desarrollo de nuestras metas y nuestro talento humano en cada una de sus áreas.
Conocimiento con valor	Permitir espacios de aprendizaje donde se transfiera el conocimiento.

Con base en los expuestos anteriormente realizamos la matriz de materialidad para integrarse con nuestro modelo de sostenibilidad.

MATRIZ DE ASUNTOS RELEVANTES



PERMODA LTDA

Este ejercicio permitió diseñar nuestra hoja de ruta y gestionar nuestros temas de interés, los asuntos se evaluaron según los criterios descritos con anterioridad y fueron calificados según su necesidad y prioridad.

FOCO DE ACTUACIÓN		TEMAS
1	Gobierno corporativo Permoda	Integrar en nuestras decisiones de gobernanza la rentabilidad, el enfoque en el cliente, mejor producto, mejor precio, mejor calidad.
2	Mejoramiento continuo de procesos	Manufactura inteligente. Manufactura con tecnología.
3	Desarrollo de iniciativas sostenibles	Desarrollo de proyectos con perspectivas sostenibles. Elaboración de propuestas de la política de sostenibilidad de la compañía

Moda a través de prácticas medioambientales

Reducción de emisiones y vertimientos.

Programas post-consumo.

Confeccionando el
desarrollo de nuestro
talento humano

Aportando valor: Las ideas de nuestra gente como herramienta fundamental de crecimiento.

Estrategias para la atracción y fidelización del talento humano (calidad de vida y bienestar laboral, reconocimiento a los colaboradores, planes carrera y de formación)

Desarrollo de nuestros líderes.

Conocimiento con valor.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

VALIDACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Para este ejercicio, desarrollamos una estrategia de relacionamiento desde la información primaria obtenida de las entrevistas focales con cada uno de los grupos. Aquí definimos qué significa cada uno para Permoda y cómo se relacionan con la estrategia corporativa.

Los grupos de interés validados y definidos son:

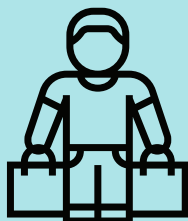




GRUPOS DE INTERÉS

PERMODA LTDA

CLIENTES



Son nuestra razón de existir pues los clientes nos han permitido ser lo que hoy somos, nuestra misión es entregar al cliente los productos que le permitan cumplir el sueño de vestir a la moda, pero no nos quedamos ahí, buscamos hacerlo con tiendas, modernas, estéticas y agradables para que su experiencia de compra sea memorable.

Hemos construido relaciones más cercanas por medio de nuestro servicio postventa, el área de servicio al cliente y la tienda en línea Koaj.co. Buscamos en el mercado masivo llegar al cliente y brindar satisfacción.

Nuestros franquiciados son además de clientes, nuestros aliados estratégicos y con quienes tenemos una relación directa que nos permite tener un canal de comercialización que abarca el resto del país, nos motivan a presentar estrategias de mejora constante para mantener una relación comercial duradera y rentable que genere valor mutuo y crecimiento. Los franquiciados se alinean a los objetivos de la compañía y su receptividad frente a estos procesos ha sido pieza clave en el desarrollo de la relación construida.

ESTADO



Para Permota el estado es quien orienta nuestra relación con las entidades de control, supervisión y regulación, con las cuales

establecemos comunicación permanente bajo un marco de transparencia y respeto absoluto por la ley.

COLABORADORES



Para nosotros como empresa, los colaboradores son el talento que constituye una pieza clave y fundamental dentro del engranaje organizacional, en consecuencia, nuestras relaciones están en el marco del respeto, la dignidad e igualdad.

El espíritu de la compañía es establecer con nuestra gente una relación duradera, acompañándolos en sus procesos e historias

de crecimiento personal, profesional y desarrollo económico, por esta razón definimos con nuestros colaboradores contratos a término indefinido directamente con Permota con todas las prestaciones sociales de ley, garantizando que sus metas y sueños estén soportados en la estabilidad laboral.

PROVEEDORES



Para Permota nuestros proveedores y contratistas son protagonistas, están integrados como socios estratégicos que agregan valor a nuestra cadena productiva,

establecemos con ellos una relación más allá de lo transaccional, es una relación de largo plazo enfocada al desarrollo y crecimiento mutuo.

COMUNIDAD



La comunidad para Permota se define como la población que está vinculada con la zona de influencia de su operación. En este proceso se identifican subgrupos como la población de la zona industrial de Montevideo, empresas vecinas y centros de

gobierno de la localidad, además dentro de nuestra estrategia de inclusión social se evidencian en nuestras prácticas laborales diferentes grupos poblacionales incluidos en los diferentes frentes de nuestra organización.

SOCIOS



Para Permota, los socios son parte de nuestra columna vertebral pues brindan los lineamientos requeridos, aportan como

equipo en función del crecimiento de su capital para continuar generando valor en la sociedad, ambiente y en la economía.

¿CÓMO NOS RELACIONAMOS?

La interacción con los grupos de interés nos ha implicado un compromiso mutuo para resolver temas que han surgido de la relación entre la empresa y las expectativas de nuestros grupos de interés.

En el 2017, tuvimos importantes avances con respecto a las estrategias de comunicación y mecanismos de participación; con los colaboradores ampliamos los canales de interacción, abriendo la posibilidad de informar mejoras en los procesos y aportar soluciones innovadoras permitiéndonos tomar mejores decisiones.

Por otro lado, para nuestros clientes se invirtió en la adquisición de herramientas tecnológicas como Freshdesk la cual permite tener control y seguimiento frente a la satisfacción del cliente, además de eso para temporada de fin de año y para época de promociones durante el 2017 se cuenta con la asesoría técnica brindada por la firma Roibots, la cual nos permitió dar respuesta en tiempos cortos y oportunos a nuestros clientes al momento de presentar peticiones, quejas y/o reclamos.

Nuestro reto para el 2018, será ampliar el diálogo y herramientas de involucramiento a los grupos externos.

GRUPO DE INTERÉS	PROPÓSITO	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
Colaboradores	Promover la participación de los colaboradores en el desarrollo de iniciativas que mejoren la calidad de vida y el bienestar, fortaleciendo los procesos productivos.	Periódico pasa la voz Buzones en contacto Encuesta clima laboral (2016) Entrevista de retiro Encuesta de medición del riesgo psicosocial (2017) Intranet, carteleras, correo electrónico Comités paritarios de salud Comités de convivencia Reporte de sostenibilidad Carteleras físicas y videos Sonido (2018)
Clientes	Ofrecer a nuestros clientes productos confeccionados con insumos de calidad, a la vanguardia de las tendencias de moda.	Línea de servicio al cliente Página web Redes sociales (Instagram, Facebook) Presencialmente en las tiendas Koaj Reporte de sostenibilidad
Proveedores	Generar valor compartido con nuestros proveedores y contratistas fortaleciendo su desarrollo económico.	Correos electrónicos Atención presencial con el área de compras Reporte de sostenibilidad
Estado	Cumplir con la normatividad en los ámbitos sociales, económico y ambiental.	Informes y reuniones de control Reporte de sostenibilidad

Comunidad	Incluir a la comunidad en los procesos productivos de la empresa, desarrollando habilidades y garantizando ingresos estables mejorando su calidad de vida.	Reuniones con personas con discapacidad en apoyo con la Secretaría de Integración Social Correo electrónico Redes sociales Centro de desarrollo Infantil Amiguitos de Lio y alineación con entes de gobierno local. Línea de servicio al cliente Vecinos del sector Montevideo
Socios	Brindar información y datos confiables que permitan garantizar la toma de decisiones con perspectiva de largo plazo.	Juntas directivas Redes sociales Correos electrónicos Periódico pasa la voz Informe de gestión Reporte de sostenibilidad

GOBIERNO CORPORATIVO,
TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO

En Permoda actuar con ética y transparencia ha sido uno de nuestros pilares de gestión, queremos respaldar todos los procesos en el marco de la confianza y credibilidad frente a todos los grupos de interés.

Es por esto que sus colaboradores, sus asociados de

negocios y vinculados rigen sus actuaciones en el marco de la ley, los principios y valores éticos que la compañía ha establecido dentro del código de ética, comprometiéndose a acatar todas las disposiciones legales en el ejercicio de las operaciones de la compañía.



ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Los socios de la compañía son los dueños de la misma y poseen las cuotas que representan el total del capital social y desde la administración se asume la responsabilidad de la dirección y gestión de los recursos aportados por los socios, comprometiéndolos a su adecuada administración con el fin de cumplir su objeto social por medio de la planeación estratégica.

La Junta General de Socios es el órgano máximo de dirección; eligiendo a un gerente por periodos de un año, el cual puede ser reelegido indefinidamente o removido según la junta de

socios considere.

El representante legal de la sociedad, tiene la facultad de ejecutar todos los actos y contratos acordes con la naturaleza de su encargo y que se relacionen directamente con el giro ordinario de los negocios.

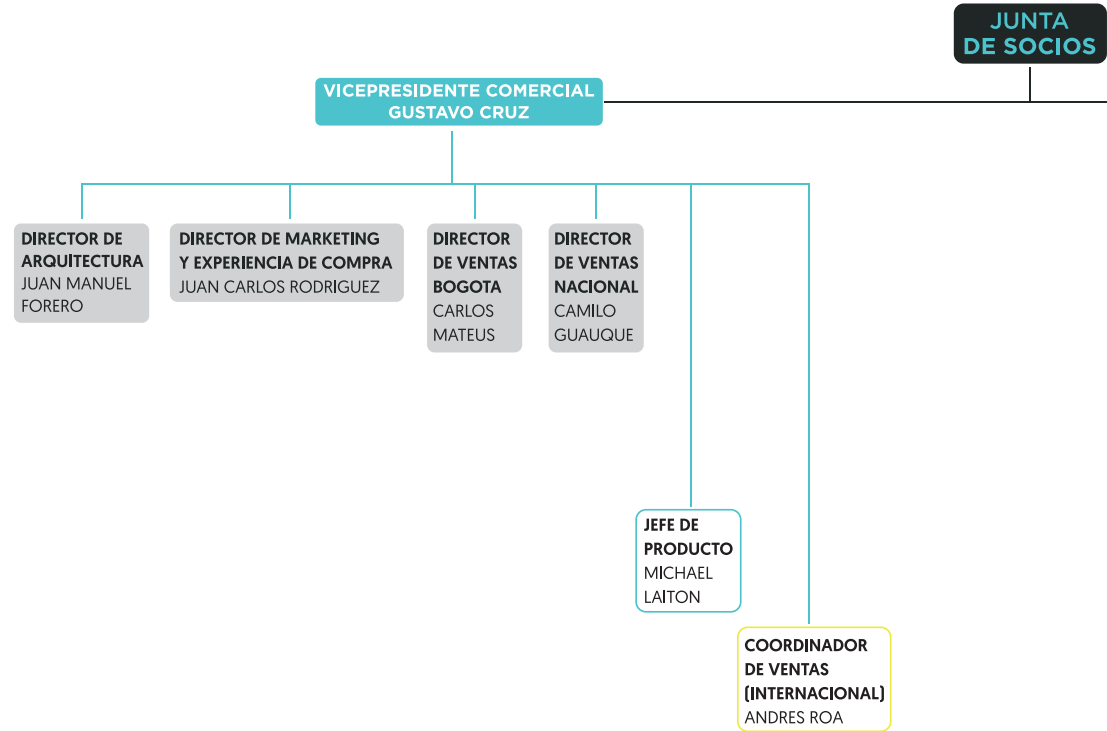
Las decisiones sobre los temas fundamentales de la compañía se deliberan en la junta de socios en sesiones ordinarias y extraordinarias, de acuerdo a estos lineamientos las direcciones de cada área orientan la gestión de los objetivos sociales, ambientales y económicos.



EQUIPO DIRECTIVO PERMODA LTDA.

Nuestro equipo directivo en su totalidad es de nacionalidad colombiana y la articulación de su talento, ha generado el crecimiento y posicionamiento de la compañía a lo largo de estos años, gestionando con innovación el cambio y los

procesos de crecimiento y desarrollo. Nuestro reto a corto plazo es construir el comité de sostenibilidad para que sea transversal a todos nuestros procesos.



NUESTRA ESTRATEGIA CORPORATIVA Y COMPETITIVA

La estrategia corporativa y competitiva de Permoda Ltda para 2017 se basó en la metodología Hoshin Kanri que integra el trabajo y cooperación de todos los colaboradores para alcanzar los objetivos estratégicos a largo plazo y el plan de

gestión a corto plazo, promoviendo la iniciativa y la calidad como respuesta ante las demandas de nuestros grupos de interés.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

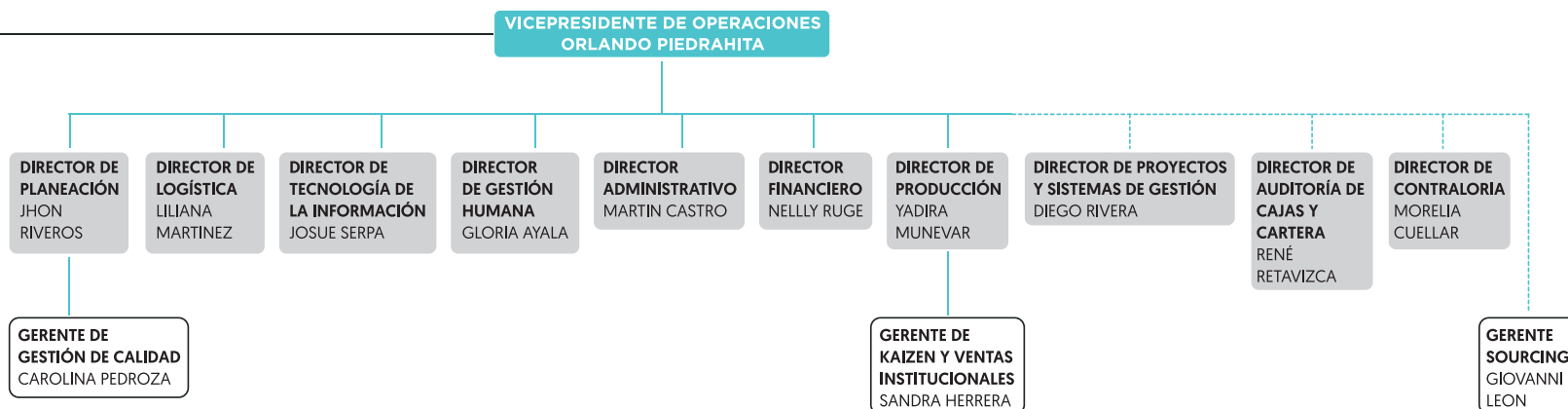
Expansión económica del negocio

Optimización de la materia prima en el desarrollo del producto

Ofrecer a nuestros clientes productos de calidad con excelentes acabados, duración mediante estrategia de color, precio y look

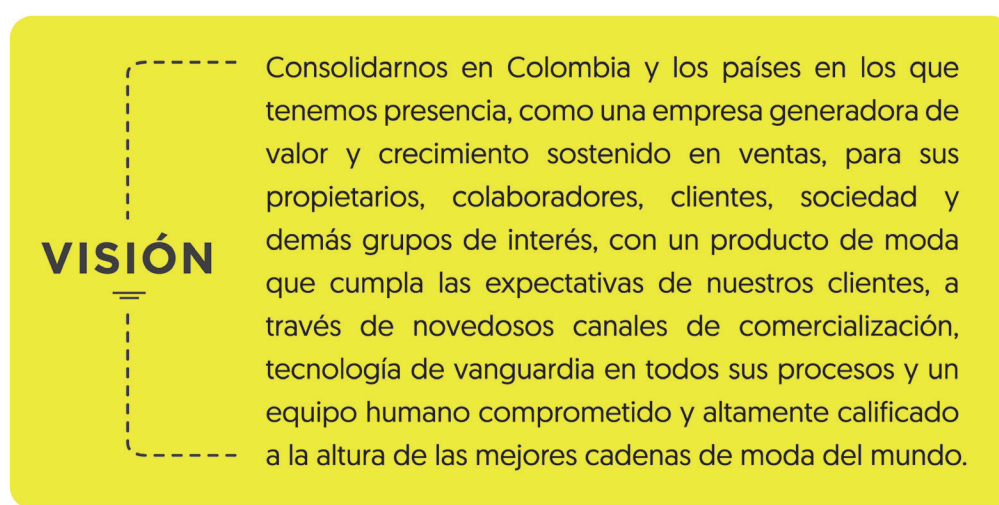
Expansión geográfica

Líderes desarrollados con autonomía y criterio



Permoda trabaja en la mejora constante de sus procesos productivos, promoviendo el liderazgo y la implementación de estrategias innovadoras. Seguimos construyendo para posicionar nuestra marca y expandir nuestro negocio principal a otros países, ofreciendo a nuestros clientes prendas con

los mejores insumos, con inversión en tecnología para hacer nuestros procesos productivos cada vez más amigables con el medio ambiente, tendencia de look y color al mejor precio del mercado.





VALORES CORPORATIVOS

Servicio

*Mi compromiso con el
Cliente es Total*

Alegría

Trabajo con Pasión

Solidaridad

*La suma del buen
trabajo multiplica los
buenos resultados*

Excelencia

*Hacemos las cosas bien,
sencillas y justo a tiempo*

Lealtad

*Permoda cree en mí, yo
creo en Permoda*

Generosidad

*Agrego Valor y
multiplico Conocimiento*

Honestidad

*Soy un trabajador
Confiable*

Compromiso

*Aporto y pertenezco a
un equipo de Excelencia*



**PARA LA MUESTRA
UN BOTÓN**

La historia de Permoda Ltda. puede ser contada por todos nuestros clientes quienes durante 34 años han cumplido el sueño de vestir a la moda; hemos crecido gracias a su fidelidad y nosotros como respuesta hemos innovado en tecnología para mejorar nuestros procesos ofreciendo

calidad para diseñar moda sostenible con sello nacional. KOAJ, es actualmente nuestra única marca en el mercado, unifica tres estilos de vida brindando a nuestros clientes la posibilidad de elegir entre una variedad de prendas para combinar en diferentes escenarios.

— **Jeans Wear** —

Este estilo se destaca porque todas las prendas giran en torno a acompañar la prenda primordial que es el DENIM. Se caracteriza por seguir todas las tendencias nuevas y juveniles del mercado. Tiene una línea gráfica característica ya que se destaca por tener un lenguaje divertido, exagerado y juvenil.

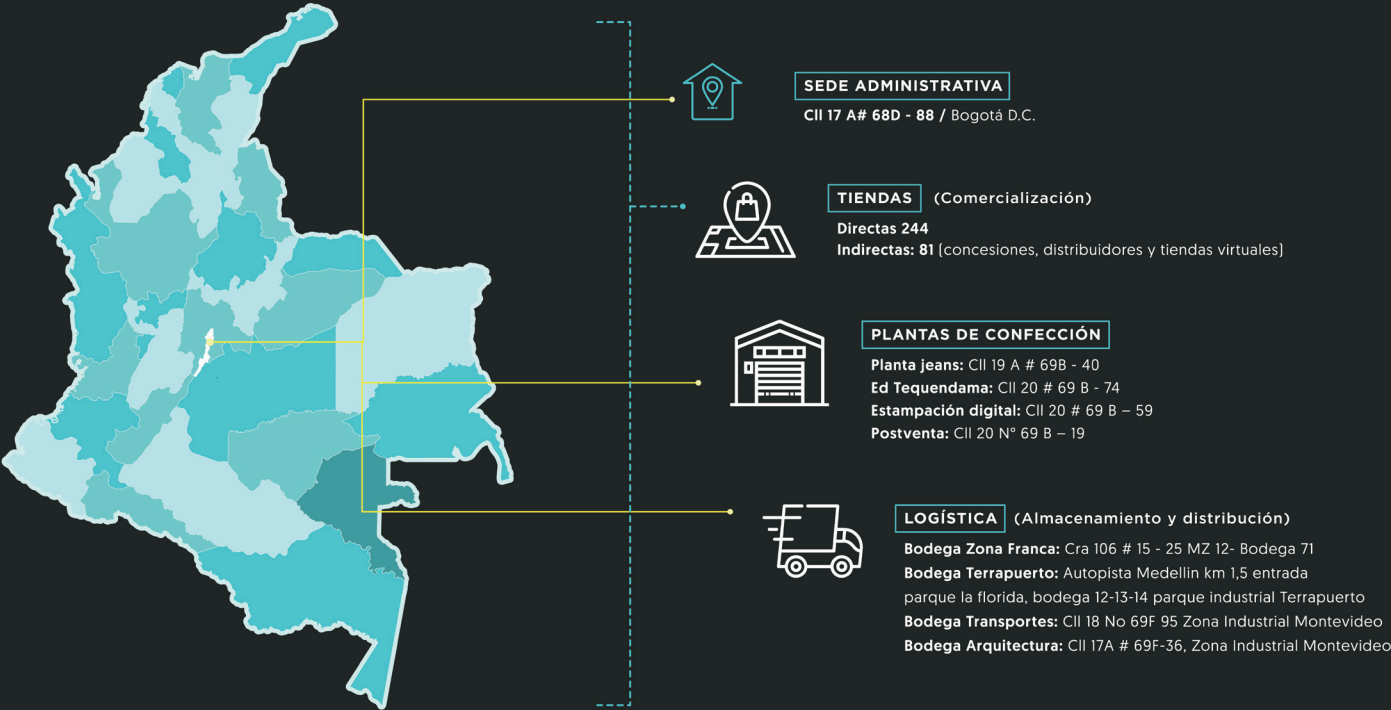
— **Chic** —

Se caracteriza por ser un estilo de vida dirigido a las personas que son seguidoras de moda. Nuestro chic va dirigido a una persona que en su estilo de vida busca prendas que le acompañen a ocasiones especiales. Con la característica de ser minimalista y rico en materiales para personas que quieren lucir sofisticados y elegantes.

— **Fit** —

Es un universo inspirado en que las nuevas generaciones van más enfocadas a cuidar su cuerpo y son muy atléticas. Teniendo como principio fundamental la vida activa, y la comodidad.

Permoda por medio de su marca KOAJ amplía su portafolio y ofrece al público accesorios complementarios al vestuario como: calzado, sombreros, correas y bisutería.





NUESTRA OPERACIÓN

En este 2017 ofrecimos a nuestros clientes 52 colecciones innovadoras y dinámicas, lo que nos implicó investigar las tendencias mundiales en colores, estilos, diseños y materiales garantizando a nuestros clientes moda de calidad a un precio accesible. Permoda no tiene operaciones en otros países, sin embargo, comercializa productos a terceros que están autorizados a distribuir la marca, esta modalidad se encuentra en Ecuador, Costa Rica y Venezuela.

Debido a la creciente demanda y diversidad en el portafolio en las referencias de productos, la empresa tiene proveedores externos (nacionales e internacionales) que garantizan el abastecimiento en cada una de las tiendas, adquiriendo un promedio de 9.288.200 entre prendas y accesorios complementarios al vestuario durante el 2017.



PERMODA LTDA

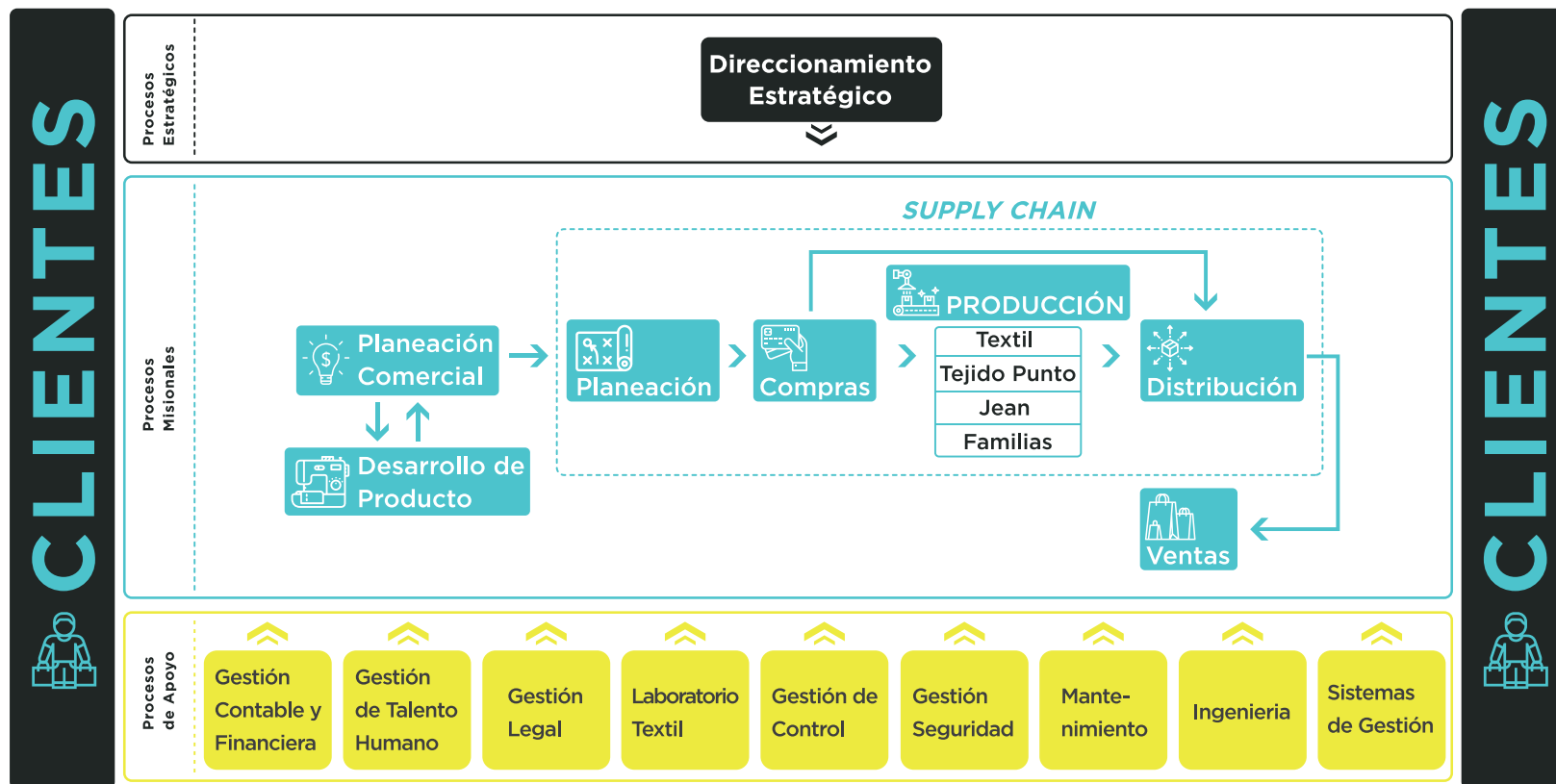


NUESTRO TEJIDO HUMANO

 TIPO DE CONTRATO	 GÉNERO	2016	2017
APRENDICES Y PRACTICANTES	 F	200	171
	 M	54	51
OBRA LABOR	 F	499	653
	 M	418	660
TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO	 F	1	31
	 M	0	12
TERMINO INDEFINIDO	 F	3106	3615
	 M	1533	1497
		5811	6690

NUESTRA CADENA DE VALOR

MAPA DE PROCESOS



Procesos Estratégicos:

Son los establecidos por la Alta Dirección, definen las estrategias para la operación del negocio y cómo crear valor a las partes interesadas. Constituyen el soporte de la toma de decisiones relacionadas con la planificación, las estrategias y mejoras en la organización.

Procesos Misionales:

Son aquellos que se centran en aportar valor a los bienes producidos o servicios que se prestan en la organización orientados a las partes interesadas.

Procesos de Apoyo:

Son los que brindan soporte a los demás procesos de la organización y determinantes para conseguir los objetivos en cada uno de ellos.



**ESTAMPANDO
CON VALOR**

El 2017 fue un periodo de grandes retos y aprendizajes en el que enfocamos nuestros esfuerzos con propuestas creativas para ofrecer la mejor alternativa en moda, calidad y precio. Este trabajo ha permitido el crecimiento económico sostenible a corto, mediano y largo plazo, el desarrollo integral de nuestra compañía y nuestra sociedad.

Anunciamos un año más de nuevas colecciones, innovación tecnológica y actualización logística. A continuación, damos a conocer más sobre el desempeño empresarial de Permoda



NUESTRO VALOR ECONÓMICO

En el 2017 generamos unas ventas correspondientes a \$417.491 millones de pesos lo que significó un incremento de nuestra fuerza productiva, comercial, logística y administrativa. Al cierre del año, nuestros ingresos operacionales fueron del 42.65%, principalmente como respuesta a las estrategias comerciales implementadas y la distribución oportuna en las

tiendas con producto de las nuevas colecciones. De la misma manera el costo de ventas se incrementó proporcionalmente. Logramos una expansión comercial apoyada en una significativa inversión en medios publicitarios y estrategias comerciales innovadoras, que llevaron a un incremento del 20% en gastos de ventas.

Otras cifras relevantes del resultado para el año 2017	
CUENTA CONTABLE	VALOR
Ingresos	\$ 417.492
Costo de ventas	\$ 252.231
Gastos de personal (administración, ventas, mano de obra directa e indirecta)	\$ 112.465
Otros ingresos – otros gastos operacionales	\$ 6.302
Otros gastos operacionales (administrativos, ventas y deterioro)	\$ 142.916

*Cifras en millones de pesos
*Cifras tomadas del Informe Financiero de Permoda LTDA del año 2017

Con respecto a nuestra contribución a la comunidad, Permoda durante el año 2017 aportó a diferentes obras y objetivos de carácter social un total de \$692.000 millones de pesos, los cuales estuvieron distribuidos en apoyo a organizaciones sin ánimo de lucro que tienen como objetivo, mejorar la calidad de vida de grupos vulnerables. En este mismo periodo, Permoda hizo donaciones en prendas por medio de la

Cruz Roja Colombiana a los colombianos afectados con el desastre natural en Mocoa.

En el 2017 realizamos un aporte tributario de \$75.184.520 millones de pesos que impactan sobre el crecimiento e impulso económico de nuestro país, aportando al desarrollo desde el punto de vista tributario.

Obligaciones tributarias a la nación, departamentos y municipios	
Tipo de impuesto	2017
Impuesto a la renta	\$ 2.827
Impuesto a las ventas neto	\$27.844
Industria y comercio	\$2.662
Impuesto predial	\$2.203
Impuesto de vehículos	\$14
Impuesto al consumo	\$13
Impuestos Otros	\$716
Gravamen transacciones financieras	\$ 1.312
Total impuestos pagados	\$37.591

*Cifras en millones de pesos

*Cifras tomadas del Informe Financiero de Permoda LTDA del año 2017



EMPLEANDO CON VALOR

Nuestros colaboradores se encuentran cubiertos con el régimen de seguridad social colombiano [Ley 100 de 1993]; ellos reciben: cesantías, primas, vacaciones, intereses a las cesantías. Cubrimos la obligación de pensiones a través del pago de aportes a los fondos de pensiones en los términos y con las condiciones contempladas en dicha ley. El pago oportuno de estas obligaciones y beneficios garantiza a

nuestros colaboradores y sus familias, el sustento para cubrir sus necesidades, logrando mejorar su calidad de vida.

Durante el 2017, realizamos un total de aportes a los empleados correspondientes a \$68.386 millones, discriminados de la siguiente manera:

Pagos directos a colaboradores		
	2017	2016
Salarios pagados	\$52.174	\$42.035
Cesantías Ley 50 de 1990	\$6.052	\$4.945
Intereses sobre cesantías	\$621	\$489
Vacaciones consolidadas	\$3.545	\$2.870
Primas	\$5.994	\$4.858
	\$68.386	\$55.197

*Cifras en millones de pesos

*Cifras tomadas del Informe Financiero de Permoda LTDA del año 2017

En Permoda, todos nuestros altos ejecutivos en su mayoría son colombianos, quienes han demostrado capacidades para liderar la compañía con eficiencia y calidad, así mismo, integramos el talento nacional para promover la innovación de los procesos que hacen posible construir moda sostenible.

En coherencia de lo anterior, en el 2017 reportamos un total

de 282 cargos, actualmente activos, donde el 90% de estos se encuentran dentro del nivel de equidad, basado en la estructura de pago asignada a cada persona. 28 cargos que corresponden a un 10%, se encuentran en nivelación para alcanzar el estándar general de equidad establecido en la compañía.

Nivel de Equidad	Nº de Cargos	Porcentaje
EQUIDAD	254	90%
NO EQUIDAD	28	10%
Total general	282	

Acorde con el nivel de equidad, nuestra base de cargos fue comparada con otros cargos equivalentes de empresas con la misma actividad productiva, promediando las estructuras de pago por género. En Permoda tenemos como política no asignar salarios básicos inferiores al mínimo legal vigente

y garantizar que nuestro personal reciba lo estipulado por ley, de manera que el salario se encuentra por encima de la media nacional dignificando el nivel de vida de nuestros colaboradores.

Sexo	Promedio de Total Estructura	SMLV	%
 F	\$943.951	\$737.717	27,96%
 M	\$1.029.907	\$737.717	39,61%
Total general	\$972.652		

Para establecer la equidad salarial en Permoda, se realizó una valoración de cargos desde el saber, pensar y actuar, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 12%, este comportamiento se debe a que el cargo para el trabajo de costura es aplicado mayoritariamente por mujeres quienes están en el rango entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes.

En los cargos estratégicos vale la pena resaltar que están desempeñados por la misma cantidad de hombres y mujeres, 20 en total, lo que evidencia que en la compañía estamos comprometidos en garantizar la equidad de género.

PROVEEDORES QUE GENERAN VALOR

Parte fundamental de la cadena de valor son las relaciones con nuestros proveedores como aliados estratégicos, los cuales, en un trabajo en conjunto con el área de compras, contribuyen a incrementar nuestra competitividad. Como parte de la filosofía organizacional, hemos mantenido y desarrollado relaciones con nuestros proveedores a largo plazo, buscando sostenibilidad y desarrollo, para obtener buenos resultados económicos y sociales, construyendo

de esta manera país e impulsando a las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas a su crecimiento. A través del área de compras se definen las directrices corporativas que se deben seguir para la negociación, adquisición y contratación de bienes y servicios, promoviendo la competencia justa con transparencia, garantizando la calidad y tiempo de entrega.

CATEGORÍAS DE COMPRAS

- Insumos de confección y producto terminado
 - Repuestos, ferretería y materiales
 - Obras civiles
 - Mantenimiento y reparaciones
 - Publicidad y mercadeo
 - Maquinaria y equipo
- Servicios logísticos
 - Muebles y enseres
 - Empaques
 - Telas
 - Software

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A NUESTROS PROVEEDORES

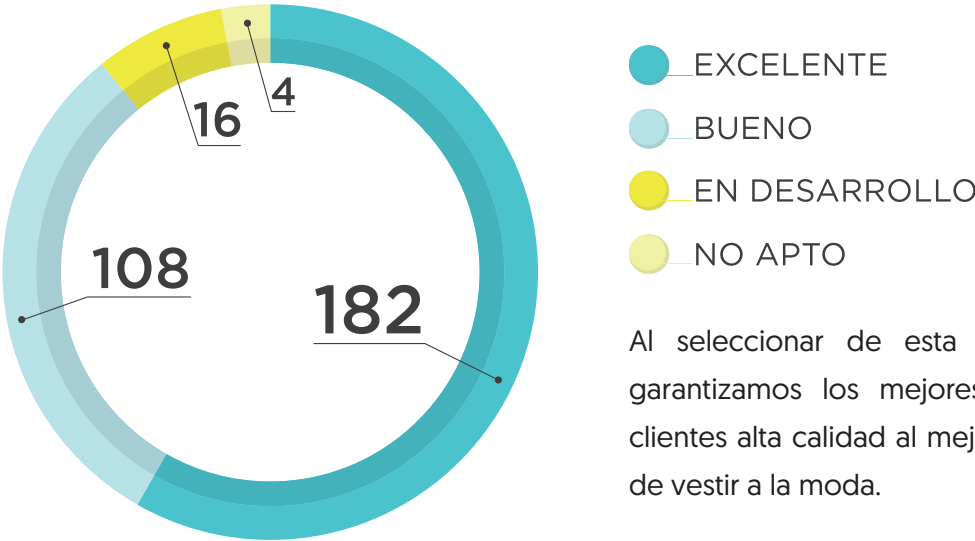
Dentro de nuestra política de compras, se contempla la evaluación de proveedores con el objetivo de contribuir con la mejora continua y desarrollo de los mismos. La revisión del perfil de nuestros proveedores y el control a la relación que tenemos con ellos, hace parte de nuestro compromiso con

la transparencia y la construcción de relaciones que generan valor entre las partes.

De acuerdo a los criterios que evaluamos, los proveedores pueden ser clasificados como:

• EXCELENTES:	El desempeño del proveedor se considera adecuado. La información sobre alternativas de mercado debe utilizarse como referente. Es recomendable generar planes de mejora que optimicen el desempeño del proveedor.
• BUENOS:	Oportunidades de mejora altamente significativas. Es recomendable contar con alternativas de suministro. Se deben generar planes de mejora enfocados a los criterios con menor puntuación.
• EN DESARROLLO:	Deben evaluarse alternativas de suministro. El proveedor se considera en “observación”, por el periodo de tiempo que se defina según la periodicidad de las compras. Se deben establecer compromisos de cumplimiento medibles durante ese periodo de observación para definir si se continua o no el vínculo comercial con el proveedor.
• NO APTOS:	Deben evaluarse necesariamente alternativas de suministro – En el caso de proveedores exclusivos, deben generarse documentos de tipo contractual que garanticen el cumplimiento de los acuerdos.

RESUMEN EVALUACIÓN DE PROVEEDORES



Al seleccionar de esta manera a nuestros proveedores garantizamos los mejores insumos, brindando a nuestros clientes alta calidad al mejor precio, cumpliendo así su sueño de vestir a la moda.

Nuestro reto a mediano plazo es definir el código de conducta para proveedores, estableciendo los comportamientos que potencian y le dan valor al vínculo comercial sobre la base del compromiso con la ética, la transparencia, el medio ambiente, la sociedad y la legislación vigente, para esto

VALOR CON TRANSPARENCIA

Debido a la facilidad y vulnerabilidad que pueden sufrir las compañías para ser usadas en el desarrollo de ilícitos como lavado de activos o financiación de grupos y actividades terroristas, hemos implementado un sistema de prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo que contempla a toda la compañía y los factores de riesgo asociados.

Como parte de la gestión de las contrapartes, anualmente

queremos capacitar y acompañar a nuestros proveedores en la implementación de prácticas con perspectiva sostenible bajo los tres componentes social, ambiental y económico lo que les permitirá posicionamiento y el cierre de nuevos negocios.

realizamos la validación de nuestros proveedores, colaboradores y clientes en las listas vinculantes y restrictivas para Colombia, esto con el fin de verificar que ninguno de ellos haga parte o esté relacionado con actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo o alguno de los delitos fuente.

De esta actividad y para el periodo del 2017 las contrapartes validadas fueron:

**Cientes: 344**

**Proveedores: 1708**

Personal evaluado con el sistema SAGRLAFT en el 2017 previo a contratación: 6931

Los riesgos identificados relacionados con temas de Soborno Transnacional y otras prácticas corruptas incluyen todos nuestros procesos de comercio exterior y la cadena de suministro relacionada con las operaciones internacionales.

Los riesgos significativos detectados en los procesos de calificación de riesgo inherente, están relacionados con el ofrecimiento de dadivas de funcionarios públicos con contratistas o intermediarios. Sin embargo, estos riesgos han venido siendo gestionados con el fin de disminuir tanto su probabilidad de ocurrencia como los impactos asociados a la materialización de los mismos.

Los órganos de gobierno de Permoda conocen y aprueban las políticas, procedimientos y demás lineamientos que en materia de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo se han alineado con nuestros principios y valores corporativos.

Para promover la implementación de este sistema y garantizar su cumplimiento, el 100% de nuestros colaboradores conocen las políticas y procedimientos establecido en el *código de ética y conducta*. Como herramienta, se diseñaron cursos virtuales y presenciales, para capacitar e informar sobre el código de ética y conducta y SAGRLAFT, participando de este proceso un total de 595 colaboradores. Adicionalmente, nuestros colaboradores reciben en el desarrollo de la inducción, las generalidades de nuestro sistema para contextualizar sobre las prácticas que permiten una gestión transparente.

Como resultado de la implementación eficiente del sistema SAGRLAFT, no se han presentado casos de corrupción durante el 2017 por tanto, ninguno de nuestros colaboradores se ha visto relacionados con demandas judiciales por casos de corrupción ni se encuentra en algún proceso de investigación.



PASARELA VERDE

En Permoda, implementamos prácticas que propenden por la conservación de recursos naturales, para lo cual ha enfocado sus esfuerzos para innovar en tecnología que permita procesos eco-eficientes y garantice un producto que contribuya a la conservación de lo más valioso que tenemos: nuestro planeta.

ENERGÍA

La cogeneración es la producción simultánea de energía eléctrica y térmica a partir de un proceso energético primario, que para esta solución es gas natural. Esta tecnología engloba todos los conceptos y tecnologías en las cuales el calor y la potencia eléctrica son conjuntamente generadas por una sola unidad y utilizadas por uno o varios consumidores.

Le apostamos a la cogeneración, un proyecto que nos ha implicado muchos retos para mejorar nuestra eficiencia energética, disminuyendo costos y contribuyendo a la mitigación del cambio climático, proyecto que tuvo una inversión de \$ 5.167.572.859 COP + IVA.

La producción de prendas de vestir implica el uso de recursos que son fundamentales para la supervivencia humana, por ello hemos generado propuestas que mitiguen al máximo el impacto generado, brindando a nuestros clientes prendas que permitan el sueño de lucir a la moda, pero de manera sostenible.

El proyecto busca cubrir parcialmente la demanda eléctrica (ya que opera en paralelo con la red) de nuestras dos plantas de producción más grandes ubicadas en el sector industrial de Montevideo en Bogotá (Planta Jean y Planta Tequendama) aprovechando la energía térmica del enfriamiento y gases de combustión del motor-generator, para cubrir los requerimientos de agua caliente de las áreas de producción, incluyendo calderas.

Los objetivos que se plantearon para este proyecto fueron los siguientes:

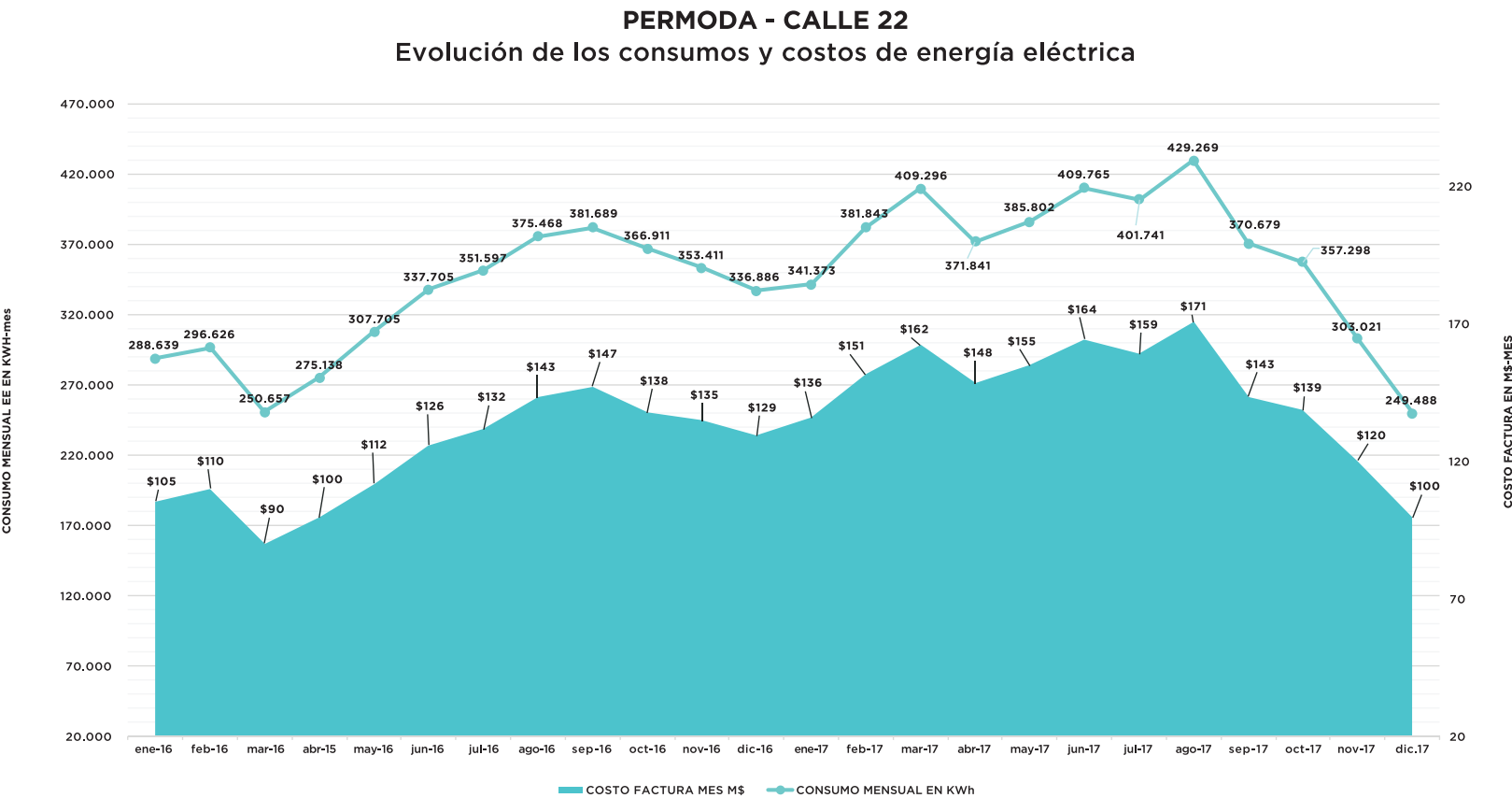
- Incremento del consumo de gas natural hasta un mínimo de 74.000 m3/mes en promedio para acceder a la tarifa de usuario no regulado; estas tarifas nuevas son: 30% inferior para gas de proceso y 50% para gas de generación, en comparación con la tarifa actual.
- Dar respaldo eléctrico a la planta en caso de falla en el suministro del fluido eléctrico de la red.
- Aprovechamiento de la energía térmica de enfriamiento del motor-generator para calentar agua para generación de vapor o para ser utilizada en las áreas de producción, reemplazando calentamiento de agua con vapor.

Planta Jean [CALLE 19 A # 69B - 40]

En la actualidad este equipo, cubre cerca del 25% de la demanda eléctrica de esta sede operando al 100% de su capacidad nominal; para esta operación, la recuperación térmica es de 340 KW equivalente a un ahorro aproximado de 16.000 M3 de gas natural al mes en procesos de calentamiento de agua.



Ahorros generados (mes):



La planta Jean de enero a agosto/17 consumía en promedio 392.000 KWh-mes y factura de 156 M\$-mes. Para el periodo septiembre a diciembre/17 consumió en promedio 320.000 KWh-mes y factura de 125 M\$-mes.

Planta Tequendama [CALLE 20 # 69B -74]

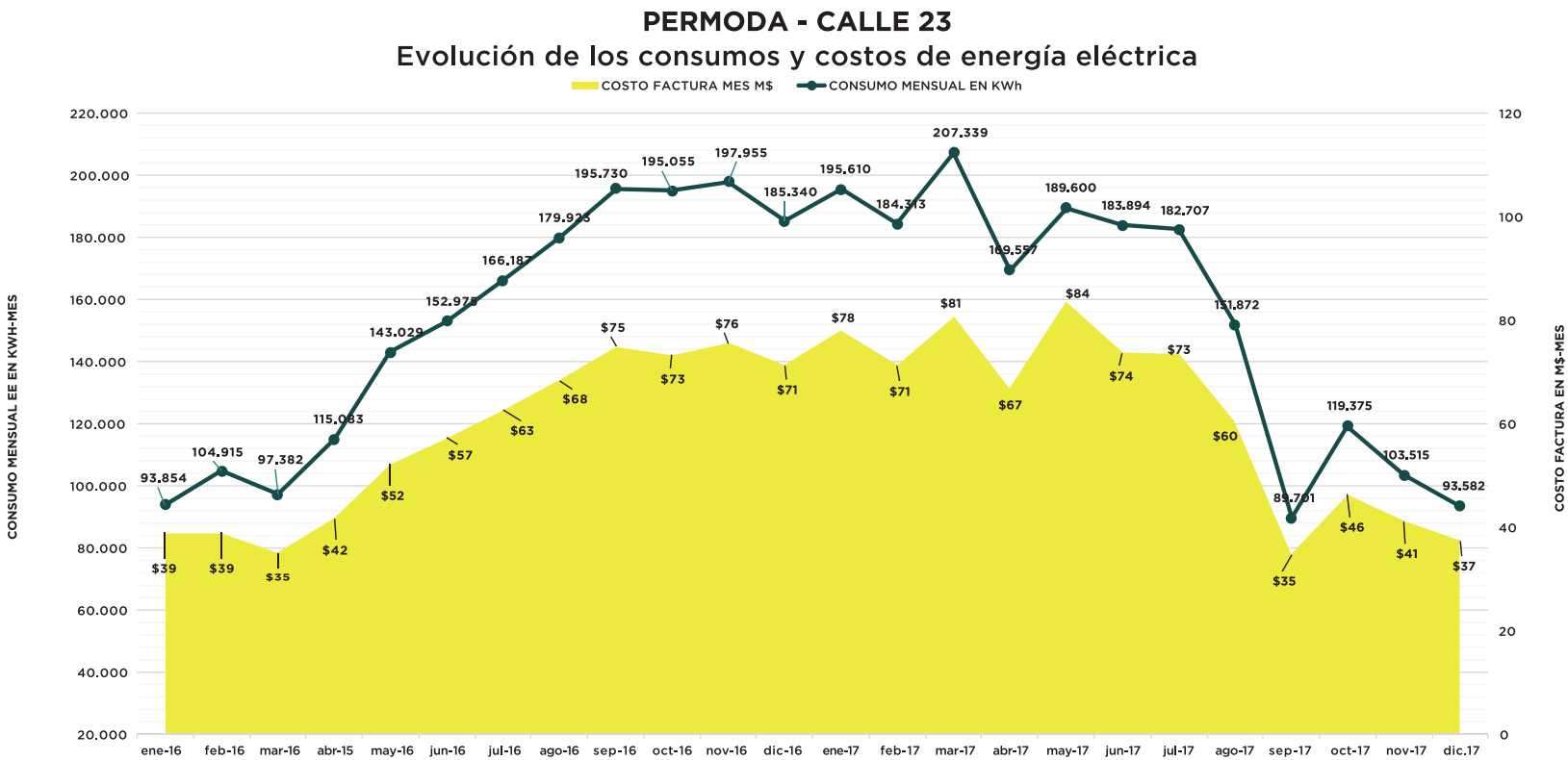
En PERMODA, el proyecto busca cubrir parcialmente la demanda eléctrica (ya que opera en paralelo con la red) de la Planta de la Calle 23 y aprovechar la energía térmica del enfriamiento y gases de combustión del motor-generator, para cubrir los requerimientos de climatización de las áreas de producción.

Este equipo, cubre el 50% de la demanda eléctrica de esta sede operando al 100% de su capacidad nominal; para esta operación, la recuperación térmica es de 81 TR.

Con la operación del generador, se redujo un 19% el consumo de EE tomado de la red y la factura de EE se disminuyó en 20%.



Ahorros generados (mes):



La planta Tequendama de enero a agosto/17 consumía en promedio 185.000 KWh-mes con factura de 74 M\$-mes. Para el periodo septiembre a diciembre/17 consumió en promedio 100.000 KWh-mes y factura de 40 M\$-mes.

EMISIONES

Para el 2010, en Permoda cambiamos el material de combustión de las calderas de carbón a gas natural para reducir los impactos ambientales generados, incluyendo las emisiones de dióxido de carbono [CO2] a la atmósfera, en una proporción de 50 a 60 por ciento; así contribuimos a la

Con la operación del generador, se redujo un 46% el consumo de EE tomado de la red y la factura de EE se disminuyó en 46%.

reducción del cambio climático. Esta acción permitió que los contaminantes emitidos fueran catalogados por la Secretaria de Ambiente con grado de significancia de aporte bajo y muy bajo.

305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Caldera 1350 BHP	Caldera 2350 BHP	Caldera 3100 BHP	Caldera 480 BHP
	75,68 mg NOX/m3	55,08 mg NOX/m3	46,10 mg NOX/m3	71,81 mg NOX/m3

Durante el 2017, el mismo ente regulador de ambiente emitió un concepto favorable, informándonos que Permoda no requiere el trámite de permiso de emisiones atmosféricas. Sin embargo, debemos continuar con el control y seguimiento

actual de las fuentes fijas de emisión de las calderas, con una periodicidad de 1 a 3 años establecida por la Secretaria de Ambiente.

RESIDUOS

En Permoda actualmente generamos residuos peligrosos debido a los tipos de proceso típicos de nuestra actividad

productiva, clasificados y separados de acuerdo a su composición, relacionados de la siguiente manera:

Residuos Peligrosos				
Residuos por tipo y método de eliminación	Material Contaminado	Lodos	Luminarias	RAEE
Kilos	81.609	53.954	159,25	238

Los residuos peligrosos que se generan con mayor proporción, son lodos del proceso de sedimentación en la planta de tratamiento de aguas residuales, los cuales provienen de tintorería y lavandería; seguido de material contaminado como: retazos de tela impregnados de sustancias solventes, tintas y envases de productos químicos. Estos residuos tienen recolección y disposición final por parte de la empresa Biolodos.

Finalmente, las luminarias son gestionadas con el programa postconsumo de la Andi mediante Lúmina; los residuos aparatos eléctricos y electrónicos RAEE se disponen con la empresa Eco Industria.

Cada empresa gestora emite certificados de disposición final

de los residuos, donde se expresa el tratamiento realizado de acuerdo a su composición.

Los proveedores gestores de los residuos, fueron seleccionados teniendo en cuenta las licencias ambientales y buenas prácticas de manufactura, garantizando la cadena de custodia hasta el cierre del ciclo de los residuos peligrosos generados.

Por otra parte, los residuos susceptibles de aprovechamiento son clasificados en nuestro centro de acopio, el cual está adecuado con la normatividad legal vigente, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Residuos Peligrosos								
Residuos por tipo y método de eliminación	Cartón	Plástico Limpio	Papel Archivo	Plegadiza	Papel Periódico	Chatarra	Plástico de Alta	PET
Kilos	71.226	28.879	24.153	78.982	16.151	53.318	1.320	199

Los residuos reciclables son gestionados con las empresas ELE de Colombia y Logística Ambiental, quienes en canje de la recolección y aprovechamiento de los mismos, nos

entregan artículos, como agendas y bolígrafos, con mensajes ambientales para el uso por parte de nuestros colaboradores.

APROVECHAMIENTO EFICIENTE DE NUESTROS REDIDUOS

ECOSER nace con el propósito de mejorar la gestión de residuos en Permoda por medio del mejoramiento en infraestructura ambiental articulando la innovación social. Este proyecto incluyó el aprovechamiento de los residuos de retazos de tela, los cuales son de difícil transformación y generan impactos ambientales negativos en disposición final. Para lograr este objetivo ejecutamos dos acciones:

- 1. Mejorar los puntos de acopio y respectiva clasificación que permita el aumento de recuperación de residuos.
- 2. Desarrollar ideas para el aprovechamiento de los residuos proveniente de los procesos de la organización, los cuales permitan visibilizar los impactos positivos del reciclaje en lo ambiental, económico y social.

Para el desarrollo de los productos se tuvieron dos aliados estratégicos, el primero fue la escuela de formación SENA ubicada en las instalaciones de Permoda, la cual tiene por objetivo la formación laboral de personas de escasos recursos y sin ningún conocimiento previo en costura, con opción de vinculación laboral posterior al entrenamiento. Un grupo de personas formadas en Permoda en convenio con el SENA durante el 2017, tuvieron la oportunidad de hacer prácticas de confección por medio de la elaboración de eco-bolsas, tulas, delantales y bolsos de creación con retazos resultantes del proceso productivo.

Estos productos tuvieron diversos fines y se presentaron a nuestros clientes y colaboradores con el objetivo y esencia del proyecto.

Nuestro segundo aliado en el aprovechamiento de residuos durante el 2017 fue ELE de Colombia, quienes además de hacer la recolección de material aprovechable, hace en canje para Permoda productos amigables con el medio ambiente que nos permite llegar con nuestro mensaje de sostenibilidad a proveedores y colaboradores.

ECOSER	PRODUCTO ELABORADO	UNIDADES	RETAZO EN Mts	PLANTA		
COSER	DELANTALES PAPÁ KOAJ	800	305	 PLANTA JEANS		
	ECOBOLSAS MERCADEO	50.000	50.000			
SER ECO	CANJE DE RESIDUOS	CANJE DE RESIDUOS	PAPEL PERIÓDICO kg	CHATARRA	PLASTICO LIMPIO Kg	RETAZO EN Mts
	1000 AGENDAS	282	282	-	2.789	300
	1000 KIT ECOSER	482	482	300	4.256	250
	2735 HUEVOS ECOLÓGICOS	764	764	300	10.043	-

- 2.000 Eco bolsas para inducción 2.000 mts de retazo aprovechado
 - 280 bolsos de creación
 - 104 tulas para correspondencia
- 2800 delantales mamá Koaj aprovechando 1.300 mts de retazo
 - 1.000 kits de regalo a nuestros proveedores

Esta gestión nos ha permitido hacer uso eficiente de nuestros residuos y crear productos sostenibles, nuestro reto a corto plazo es ampliar la oferta de productos con beneficio ambiental favoreciendo el desarrollo de la comunidad creando valor compartido.

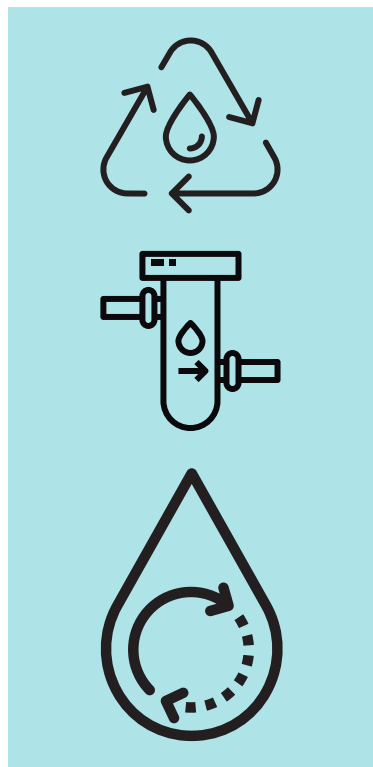
MENOS VASOS, MENOS PLÁSTICO

En la cotidianidad se obvian prácticas que aumentan el consumo de artículos que son de difícil aprovechamiento y descomposición. Al hacer un análisis de estos hábitos encontramos que nuestro consumo de vasos desechables de plástico y cartón en las máquinas de café era significativo, en promedio 6.000 vasos por mes, evidenciando que se desechaban tras un único uso.

Para mitigar el impacto que estábamos generando, emprendimos una campaña de sensibilización promoviendo el uso de vasos reutilizables con imágenes y datos que

movilizaran la conciencia de los colaboradores frente al tiempo de uso y el impacto generado. En tan sólo dos meses de implementación los resultados fueron positivos, siendo una medida acogida y replicada dentro de la cultura organizacional. Al finalizar el 2017 logramos disminuir el consumo a 3.000 vasos plásticos mensuales.

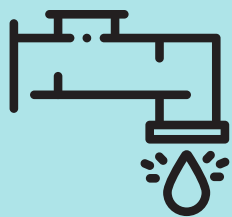
Nuestro reto para el 2018 es eliminar el consumo de vasos plásticos en un 80%, utilizando este artículo únicamente en necesidades puntuales de la compañía o sustituyéndolo por recipientes que sean amigables con el medio ambiente.



En Permoda nos hemos propuesto alcanzar estándares ambientales por encima de la normatividad legal vigente, garantizando la optimización del recurso hídrico contribuyendo a disminuir la huella ambiental en nuestros procesos productivos.

En coherencia de lo anterior, desde la vicepresidencia de operaciones se lideraron proyectos enfocados a mejorar nuestra gestión con el medio ambiente. Este es el resultado de un trabajo interdisciplinario que articula las áreas de tintorería, lavandería y PTAR; además tuvo el apoyo de las empresas Sclavos de Grecia, Energía Proactiva y Golden Technology, siendo un proceso único e innovador en el país. De esta manera, somos pioneros en desarrollar tecnología y procesos que garantizan la conservación del recurso hídrico.

Tenemos aún muchos retos como equipo para continuar produciendo y entregando a ustedes moda con perspectiva sostenible. Les presentamos nuestros avances en la gestión realizada durante el 2017 para reducir el volumen de agua en los procesos de tintorería de telas y lavandería de prendas que tienen como destino final la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales - PTAR.



En la planta de tintorería sabemos que el agua es un recurso vital, por ese motivo dispusimos de todo nuestro ingenio para optimizar este recurso, sin disminuir la calidad de nuestras telas. Los procesos convencionales de teñido de telas implican prelavados del insumo para eliminar con detergentes las grasas residuales en los tejidos, empleando grandes cantidades de agua en este primer paso del teñido de tela.

Teniendo en cuenta este impacto ambiental, durante el 2017 realizamos un trabajo conjunto con GOLDEN TECHNOLOGY (BRASIL), para implementar a partir del 2018, de manera oficial y continua [24/7], tanto en infraestructura como en proceso, el sistema DYECLEAN. Este proceso se desarrollará en 3 máquinas con una capacidad de 250 kilos cada una, en ensayos, el proceso estuvo operando en dos máquinas bajo supervisión en etapa de desarrollo y pruebas para asegurar el éxito.

Con esta misma tecnología, el sistema DYECLEAN aprovechará la descarga del baño de teñido es almacenada en un tanque, desde el cual se bombea esta solución para ser reaprovechada como agua de tintura en el siguiente lote. En otras palabras, se tiñe con agua residual del proceso anterior de tintura.

En el 2017 iniciamos un proyecto piloto para el teñido de tonalidades negros y marinos sin hacer el proceso de prelavado o descruce, ahorrando en este paso del teñido 6 L/Kg de agua por cada lote de producción, en promedio el ahorro al mes fue de 50.4 m³ de agua.

Adicional, como parte de la contribución ambiental, Permoda realizó la sustitución de sal textil [Cloruro de Sodio] a Sulfato de Sodio para garantizar que las aguas tratadas en la PTAR no contengan trazas contaminantes de cloruro.

En este proceso, además de la disminución de agua de prelavados o descruces, también se redujo en promedio 42 m³ de agua potable utilizada en la etapa de Tintura. Un ahorro adicional, fue la reducción en el consumo de sulfato de sodio empleado en el proceso general, ya que esta descarga de teñido contiene aproximadamente un 70% de la solución de sulfato de sodio requerida.

Con el sistema DYECLEAN apostamos a la conservación del medio ambiente mediante la reducción en el consumo de agua y aditivos químicos, haciendo rentable y garantizando a nuestros grupos de interés, un producto de calidad con ingeniería de punta.

Inversión realizada para recirculación de aguas en tintorería

TOTAL | 510'023.881

Nuestro reto para el 2018 es incrementar las cifras de ahorro en agua, implementando este mismo sistema en 3 máquinas adicionales que tienen una capacidad entre 180 kilos hasta 600 kilos para teñido de tonalidades negros y marinos, lo que implicará un ahorro de 192 m³ al mes en el proceso de tintura. Este proyecto también se realizará para colores Blancos y preblanqueos de tonos claros y medios en 4 máquinas, con una capacidad entre 250 kilos y 300 kilos, lo que tendrá un ahorro de agua de 228m³ por mes, este proceso se denomina WhiteClean.

Adicionalmente implementaremos el proyecto de Clean Water (utilización de aguas jabonosas), proceso que implica

el lavado final de las telas, con este proyecto se tiene como meta un ahorro de 1200mts³ al mes. Para aprovechar las aguas de algunos procesos del área de tintorería, se realizó la evaluación de tonos y enjuagues para así dar con la mezcla que permite usar estas mismas aguas en el enjuague de tonos oscuros y negros.

Para este propósito se utilizará el agua de enjuagues de tonos claros en Aquachrones* 2, 3 y Vaciado, en tonos medios se recolecta Aquachron 3 y vaciado, en tonos oscuros únicamente se recolecta el vaciado. Esta agua recolectada se utiliza para enjuagues AQ1 y AQ2, de tonos oscuros, negros, PES/CO Oscuros y negros.



*En cualquier empresa de tintorería los procesos de enjuagues se realizan por llenados y vaciados con agua limpia, en promedio de acuerdo al tipo de tonalidad, se realizan entre 5 a 6 enjuagues con relación de baño 6 o 7L/Kg, entre 30L/Kg a 42L/Kg. En Permoda utilizamos el sistema AQUACHRONE que realiza enjuagues por dilución, esto significa que hay un flujo constante tanto en la entrada y la salida, y se puede regular la cantidad de agua utilizada de acuerdo a la tonalidad requerida, esto nos ayuda a disminuir el consumo de agua en promedio 13L/Kg a 34L/Kg.

Meta de disminución de caudal desde tintorería hacia PTAR.

- Cabe resaltar que el proyecto tiene como finalidad el cumplimiento normativo de la resolución 0631 de 2015. Las pruebas han demostrado que el promedio de concentración de cloruros cuando se emplea el Dye Clean nos hace cumplir la normatividad.
- La reducción de caudal en la PTAR nos permite tener un tiempo de retención mayor y así poder dar el tiempo de contacto requerido por el ozono para la degradación de la DQO hasta valores aceptados para el vertimiento.

BLANCOS / PREBLANQUEOS

AHORRO: AGUA

Agua - Actual 12L/Kg
Con recirculación

6L/Kg

CLAROS - MEDIOS

AHORRO: AGUA

Agua - Actual 34L/Kg
Con recirculación

28L/Kg

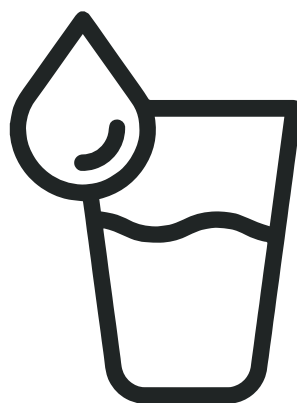
NEGROS / NAVY

DYECLEAN + ENJUAGUES

AHORRO: AGUA

Agua - Actual 43L/Kg
Con recirculación

3L/Kg



Actual: 34,8L/Kg

Con Recirculación

22,8L/KG

Nuestra meta en 2018 es obtener un 34% ahorro en total de proceso de Tintorería.

Eco lavado

En los últimos años, la compañía ha invertido en maquinaria de última tecnología que por su diseño permite hacer tratamiento de las prendas de jean y drill, con consumos de agua considerablemente inferiores con respecto a la maquinaria antigua.

Permoda tiene en total 9 máquinas de las marcas Tonello [Italia] y Smartex [Turca] cada una con una capacidad de hacer proceso de lavado de 15.000 prendas por día. Para hacer un proceso de lavado amigable con el medio ambiente, se han acoplado sistemas de aspersión a 6 máquinas de lavado y sistemas de ahorro de agua en la maquinaria antigua, esto ha significado que en nuestros procesos de suavizado de prendas estamos consumiendo 300 ml de agua, mientras que en los suavizados convencionales el gasto de agua tiene un promedio de 2lts por prenda.

Los sistemas de aspersión en los procesos de suavizado

tienen una ventaja adicional, no generan descargas de agua para ser tratadas en la PTAR por lo cual no se requiere hacer separación de trazas de grasas mejorando el tratamiento del agua residual.

Paralelamente se han desarrollado pruebas para el lavado en seco de algunas prendas y telas, diluyendo mediante aspersión químicos biodegradables en los procesos de Stones, Bleach y Ducha los cuales requieren convencionalmente agua y químicos como permanganato de potasio e hipoclorito de sodio.

Adicionalmente los procesos de lavandería generan aguas con tinturas, las cuales anteriormente tenían como disposición la PTAR, actualmente son re-aprovechadas en tintorería mediante el sistema dye clean.

PERMODA LTDA

Sistema antiguo		Nuevo Sistema
Jeans Antes: 14.4 lts mes para 3200 mts³		Jean Nuevo: 11.6 lts mes 2500 mts³
22% ahorro		
En los proceso de aspersión consumo por unidad 4.8 lts.- 1000 mts ahorro 69%		

De otro lado se realizaron diagnósticos y pruebas de las aguas susceptibles de aprovechamiento de este proceso y a partir de estas pruebas se definió el diseño de la PRAR [Planta de Recuperación de Agua Residual].

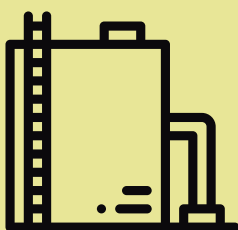
Descripción del proceso

El proceso de recuperación de aguas de la Lavandería con la PRAR cuenta con los siguientes subprocesos:

- Pretratamiento
- Tratamiento
- Oxidación
- Pulimiento

A continuación, se presenta la operación para la automatización en detalle de cada subproceso:

Subproceso de Pretratamiento

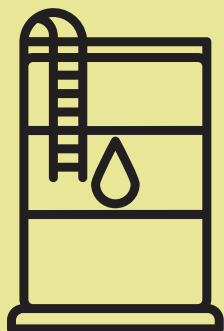


El subproceso de pretratamiento inicia con recolección de las aguas a recuperar de la Lavandería en el cárcamo de concreto, desde el tanque subterráneo ubicado al final del cárcamo se inicia el bombeo hacia el filtro tipo zaranda.

Las aguas tamizadas en el filtro tipo zaranda son captadas en el tanque pulmón y los sólidos son retirados manualmente por el operador de la PRAR. Cuando se tiene suficiente nivel de agua en el tanque TK-02, este da la señal para que la bomba P-02 inicie el bombeo hacia la torre de enfriamiento CT-01, que con la misma señal del interruptor de nivel LS2, se da arranque al ventilador de la torre de enfriamiento.

Desde la torre por flujo a gravedad se da paso a la recámara No. 1 del tanque de almacenamiento de aguas donde inicia el proceso de tratamiento.

Subproceso de tratamiento



El agua del pretratamiento es almacenada en la recámara No. 1 del tanque de almacenamiento de aguas como se indicó en el apartado anterior. Desde esta recámara se bombea agua hacia el sistema de tratamiento físico-químico donde se dosifican químicos para el control de pH [ácido y base], coagulante y floculante antes de ingresar al DAF.

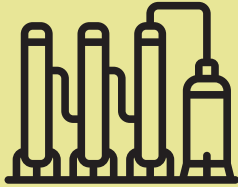
En el DAF se realiza la flotación de los lodos generados por medio de una bomba de recirculación multifásica dando así por resultado un agua clarificada que es enviada a la recámara No. 2 desde donde se realiza el bombeo al tanque saturador de ozono.



Subproceso de oxidación

El agua bombeada al tanque de saturación de ozono luego de alcanzar el nivel máximo del mismo inicia el proceso de oxidación empleando ozono, durante este proceso se inyecta el gas directamente al líquido empleando un inyector tipo Venturi, luego de alcanzar un tiempo de oxidación entre 5 a 10 minutos se procede a detener la oxidación con ozono y a realizar la descarga del sistema hacia la recámara No. 3.

Esta recámara se encuentra sellada y con filtros de carbón coque para evitar atmósferas peligrosas en la planta y además cuenta con un sistema de recirculación y aprovechamiento del ozono residual empleando un inyector tipo Venturi. Desde esta última recámara se realiza el bombeo de agua oxidada hacia la siguiente etapa de tratamiento.



Subproceso de pulimiento

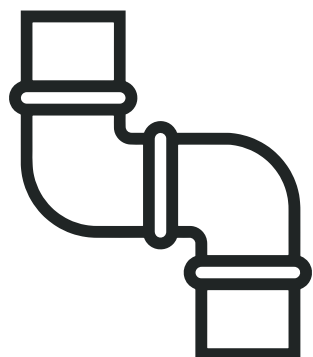
El agua en la Recámara No. 3 es bombeada primero hacia filtros de arena y luego de carbón cuya operación es automática, luego de pasar por filtros el agua es enviada a la recámara No. 4 y desde esta se realiza el bombeo para alimentar los procesos de Jean que descargan agua hacia la PRAR.

Inversión realizada para recuperación de aguas de lavandería

TOTAL		\$1.049.202.048
-------	--	-----------------

Planta de tratamiento de agua residual PTAR

Como resultado final del proyecto de recirculación de aguas en los procesos de tintorería y lavandería, obtendremos un menor caudal de agua a tratar en la PTAR. A continuación, relacionamos las metas proyectadas para el ahorro de consumo de agua potable y disminución en la cantidad del vertimiento generado en el 2018, bajo el supuesto de una operación 24 horas al día y 26 días al mes:



AGUA ENVIADA
A PTAR

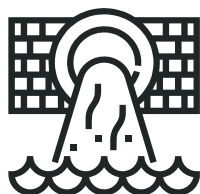
15.725
(m3/mes)



META DE
RECIRCULACIÓN
DE AGUA

6739 (M3/MES)

- Dye Clean 624 m3/mes
- Preblanqueos 686 m3/mes
- Enjuagues 2184 m3/ mes
- Lavandería 3245 m3/mes



META DE AGUA
TRATADA EN PTAR

8986 (m3/mes)



CUMPLIENTO

RESOLUCIÓN
0631 de 2015



**MANOS QUE
TEJEN PAÍS**

Gestión humana en Permoda ha tenido un enfoque participativo, por eso hemos construido juntos metas que sean transversales y le aporten al desarrollo de los objetivos estratégicos, promoviendo los cambios con perspectiva de oportunidad y evolución de la organización.

Queremos tejer un país consciente de la importancia de integrar a nuestra organización colaboradores que puedan desarrollar sus habilidades, potenciar sus capacidades y contribuir a su proyecto de vida. Entendemos que detrás de cada persona vinculada a Permoda hay una historia, por eso queremos impactar positivamente en sus vidas y el área

GENERACIÓN DE EMPLEO

Permoda es fuente de oportunidades laborales, queremos generar mejoramiento de calidad de vida de las familias colombianas, aportando de esta manera al desarrollo del país. Nuestros colaboradores son remunerados con todas las garantías de ley en los tiempos definidos en el contrato, con pagos puntuales y oportunos brindando estabilidad condiciones de equidad y seguridad.

El proceso de selección que realiza el área de gestión humana facilita una contratación y promoción de personal de manera

de gestión humana desarrolla sus programas y proyectos orientados a la integralidad del ser humano, articulando sus características individuales con orientación al logro de metas colectivas.

Este aparte da cuenta de las gestiones realizadas en el 2017 por un equipo de trabajo que ha construido desde la innovación y creatividad estrategias para hacer que cada colaborador mejore su calidad de vida y la de su familia. Seguiremos trabajando para hacer que nuestros colaboradores sean embajadores de marca, comprometidos y orgullosos de trabajar en Permoda.

transparente y equitativa basada en las competencias del individuo.

En el 2017 nos adherimos al programa 40.000 primeros empleos del Ministerio de Trabajo realizando 18 contrataciones distribuidas de la siguiente manera: 3 personas para el área administrativa, 12 personas para el área comercial y 5 jóvenes formados en el centro de entrenamiento de operarios de confección en alianza con el Sena, brindando una primera experiencia de calidad para proyectar sus vidas laborales, obtuvimos un retorno a la inversión de \$ 57.082.441.

Colaboradores con contrato laboral			
Tipo de Contrato	Género	2016	2017
APRENDICES Y PRACTICANTES	 F	200	171
	 M	54	51
OBRA LABOR	 F	499	653
	 M	418	660
TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO	 F	1	31
	 M	0	12
TERMINO INDEFINIDO	 F	3106	3615
	 M	1533	1497
Total		5811	6690

NUEVAS CONTRATACIONES

Permoda Ltda., está compuesta por cuatro 4 áreas engranadas para el funcionamiento de negocio: Administrativo, Comercial, Producción y Logística las cuales apalancan el desarrollo y cumplimiento del plan estratégico de la organización.

NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD. Contratos a término indefinido			
RANGO DE EDAD	Género	2016	2017
MENORES DE 30 AÑOS	 F	1463	1146
	 M	914	749
DE 30 A 50 AÑOS	 F	1153	895
	 M	414	343
MAS DE 50 AÑOS	 F	74	28
	 M	22	9
Total		4040	3170

*Datos de personal contratado a término indefinido incluyendo Permota

En el año 2017 la compañía generó 3170 contrataciones nuevas a término indefinido, continuando así con una amplia oferta laboral para Bogotá. Vinculando principalmente personas menores de 30 años de edad correspondientes al 59%, de 30 a 50 años correspondientes al 39% y un 2% correspondiente

a personas mayores de 50 años de edad. Adicional a ello se ejecutaron contrataciones de aprendices, practicantes y obra labor completando un total de vinculaciones nuevas de 5512 personas.

NUEVAS CONTRATACIONES 2017 POR GENERO Vs AREA. Contratos a término indefinido		
ÁREA	 F	 M
ADMINISTRATIVO	97	46
LOGISTICA	27	83
PRODUCCION	1385	606
COMERCIAL	560	366
Total	2069	1101

*Datos de personal contratado a término indefinido

El área de Producción generó el mayor porcentaje de contratación de personal durante el 2017, con un 63% [1991 personas] y a su vez presentó la vinculación más alta del género femenino [1385 mujeres] teniendo en cuenta que en el sector de manufactura textil y de moda la tendencia de participación está orientada a las mujeres.

ROTACIÓN

En el año 2017 la rotación de Permoda Ltda fue del 5% promedio mensual, con relación al año 2016 hubo una reducción de 0,8% que corresponde a 183 personas menos que el año anterior. La disminución de este indicador es el resultado de acciones orientadas a retener el personal a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo a nivel de seguridad industrial, acompañamiento psicosocial, desarrollo de habilidades

técnicas respecto a las requeridas en los diferentes cargos, planes de vida saludable [autocuidado], beneficios que involucran el núcleo familiar y formaciones en el desarrollo de habilidades blandas y técnicas; ofreciendo espacios de desarrollo como la participación en convocatorias internas y estabilidad laboral que aportaron positivamente al bienestar del colaborador.

RETIROS GENERAL PERMODA LTDA. Contratos a término indefinido

Tipo de Contrato	Género	2016	2017
MENORES DE 30 AÑOS	 F	985	973
	 M	846	674
DE 30 A 50 AÑOS	 F	614	659
	 M	328	292
MAS DE 50 AÑOS	 F	49	39
	 M	13	15
Total		2835	2652

*Datos de personal contratado a término indefinido

En el año 2017, el rango de edad que presenta mayor deserción son personas menores de 30 años con un porcentaje del 62% [1647 mujeres y hombres]. Es importante tener en cuenta que la población perteneciente a esta edad tiene expectativas de trabajo asociadas a ambientes de trabajo con horarios

flexibles que permitan de forma simultánea desarrollar estudios o actividades de su interés, sin embargo, existen áreas en la compañía que requieren de jornadas laborales rotativas impidiendo el cumplimiento de las expectativas de estos jóvenes.

ROTACIÓN POR ÁREAS 2017. Contratos a término indefinido

Tipo de Contrato	2016	2017
ADMINISTRATIVO	135	145
LOGISTICA	109	85
PRODUCCION	1353	1539
COMERCIAL	1238	883
Total	2835	2652

*Datos de personal contratado a término indefinido

El área que presenta mayor rotación de personal en el año 2017 fue el área de Producción con el 58% [1539 personas] con relación al año 2016 hubo un incremento del 14% de retiros; es importante tener en cuenta que esta área representa el 64% del total de colaboradores activos en el 2017. Dentro de los factores que inciden en los motivos de retiro son características sociodemográficas de este segmento de personas que pertenece a sistemas familiares con tipología monoparentales (materna y paterna) en donde las problemáticas comunes son la dificultad en el cuidado de hijos [0 meses a 18 años] por falta de redes de apoyo, dificultades en el establecimiento de pautas de crianza, consumo de sustancias psicoactivas, violencia intrafamiliar y embarazos a temprana edad.

El 50% [775 personas] de los retiros de esta área corresponde a personas en edades entre los 18 – 29 años de edad, población que se caracteriza por su orientación a la búsqueda de actividades que permitan adquirir conocimiento y

desarrollo de habilidades que aporten a su crecimiento en corto tiempo al interior de la organización; actualmente la compañía interviene estos factores con planes de formación y desarrollo en tiempos necesarios para garantizar el desempeño adecuado en el sector de manufactura que de acuerdo a las expectativas de los jóvenes puede no satisfacer sus intereses.

El área logística tuvo una participación del 3% [85 personas] en la rotación general en el año 2017; en donde el 69% corresponde a personal masculino y el 21% al femenino. El 64% está en un rango de edad menores a 30 años, correlacionando la edad con los motivos de retiro se identificó que la búsqueda de horarios flexibles que permitan el desarrollo de actividades académicas, es un factor que incide en la decisión de retiro voluntario del personal. Así mismo cabe mencionar que la ubicación física de los centros de distribución [Siberia – Zona Franca Fontibón] puede influir en la deserción de empleo por dificultades en el desplazamiento.

El área comercial tuvo una participación del 14,3% en la rotación general del año 2016 siendo el 52,58% personal femenino y 47,42% personal masculino y para el 2017 una rotación de 9,4% siendo 73% personal femenino y 27% personal masculino.

Dentro de los factores influyentes que permitieron una disminución de 4,9% de la rotación entre el 2016 y el 2017; se realizó una modificación del descriptor de cargo de asesor de ventas, siendo este el más crítico en rotación comercial, esto permitió que se vincule gente con mayor experiencia y conocimiento en retail, asegurando mayor adaptabilidad en su puesto de trabajo, adicional en el 2017 se realizó mayor acompañamiento al proceso de entrenamiento del personal

RETENCIÓN

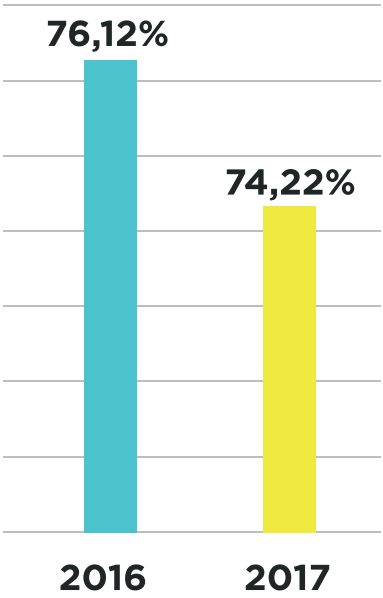
El principal recurso es nuestro talento humano, nuestro reto es conservar y establecer con nuestros colaboradores relaciones de largo plazo para trabajar por objetivos comunes, para ello hemos diseñado e implementado estrategias para la fidelización de personal que son transversales a las

lo que permitió mayor adaptabilidad en el cargo y mejor acogida de los nuevos colaboradores. Se continuó con el plan carrera a través del semillero de generación Koaj enfocado en formar cajeros y futuros subgerentes de tienda lo que ha permitido que las personas tengan proyección en la compañía y a su vez se fidelice el personal.

Adicional a esto en el 2017, se realizó un refuerzo en las competencias de liderazgo de los Gerentes y Subgerentes de tienda por medio de las retroalimentaciones y acompañamiento brindando herramientas para el adecuado manejo de personal.

necesidades de la compañía es por esto que el equipo de gestión humana definió durante el 2017 programa para brindar herramientas a los colaboradores en cada uno de los niveles jerárquicos establecidos.

RETENCIÓN ANUAL



*Personal que cumple más de cuatro meses en la compañía

Niveles de reincorporación al trabajo y de retención luego de licencia de maternidad o paternidad		
	2017	
	 F	 M
Empleados que tuvieron derecho a licencia	29	128
Empleados que ejercieron el derecho a la licencia	29	128
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar la licencia	15	67

*Datos de personal contratado a término indefinido

Es por esto que cumplimos con rigurosidad la normatividad del permiso parental como un beneficio a los colaboradores para estrechar los lazos con los hijos, durante el periodo 157 personas ejercieron el derecho a la licencia parental, retornando a sus labores 82 colaboradores. 75 personas renunciaron de manera voluntaria al cargo que venían desempeñando posterior al cumplimiento de la licencia.

Le apostamos a nuestro talento y sabemos que retar a nuestros colaboradores para el desempeño de nuevos cargos implica que su panorama de aprendizaje se amplía, estimulando su creatividad e ingenio para mejorar nuestros procesos. De esta manera evaluamos las competencias de los

colaboradores que participan de las convocatorias internas para satisfacer la necesidad de cada área teniendo en cuenta los requerimientos específicos del cargo y la antigüedad de la persona en la compañía.

Durante el 2017 hicimos 52 convocatorias internas, propiciando el ascenso y mejoramiento en la calidad de vida de 90 de nuestros colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL	CONVOCATORIAS	COLABORADORES ASCENDIDOS
OPERATIVO	33	63
SOPORTE	8	9
TÁCTICO	11	18
Total	52	90

SALUD Y SEGURIDAD

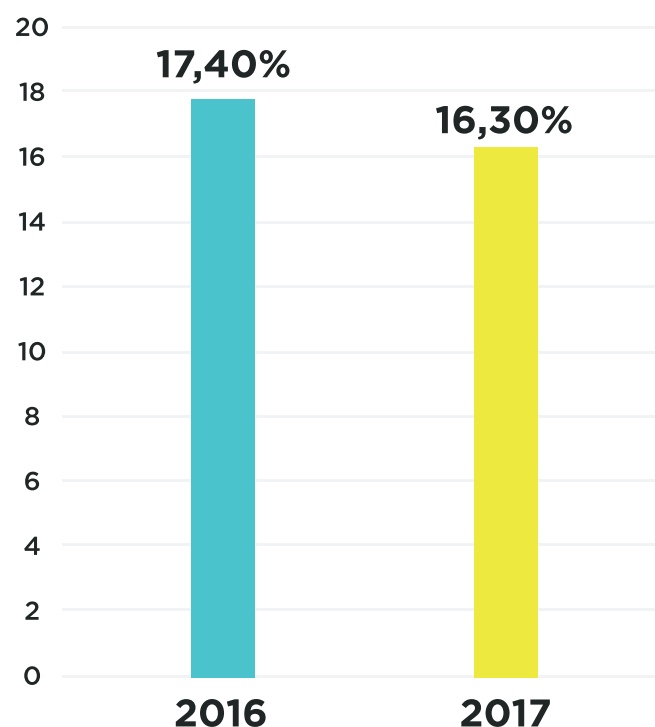
Permoda cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que tiene por objetivo garantizar a los colaboradores un entorno sano y condiciones seguras, teniendo como marco el cumplimiento de la normatividad legal vigente y la implementación de estrategias de promoción y prevención.

Para el proceso de salud y seguridad nuestros aliados estratégicos son el COPASST, conformado por ocho (8) colaboradores elegidos mediante votación y asignación de la gerencia, es un grupo multidisciplinario encaminado a buscar

el bienestar de los colaboradores ejecutando inspecciones y cierre de acciones para áreas críticas, su gestión permitió organizar lugares de trabajo, señalizar áreas, y lanzar el programa EN CONTACTO medio de comunicación con los trabajadores para reportar condiciones y/o iniciativas de mejora de salud y seguridad; y temas de convivencia. Fueron líderes de este proceso con quienes trabajamos de manera articulada para el desarrollo del plan de trabajo el cual tuvo una ejecución del 80%.

ACCIDENTALIDAD

ACCIDENTALIDAD	
Tasa anual AT 2016	Tasa anual AT 2017
17,40%	16,30%





En el 2017 logramos disminuir de tasa de accidentalidad en un 6% con relación al 2016, este fue el resultado de la gestión, participación y compromiso activo de las direcciones de cada área en articulación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual tuvo las siguientes actividades:

- Inició con un diagnóstico de las áreas que presentaban mayores índices de accidentalidad, al analizar los factores establecimos e implementamos acciones de mejora para reducir la frecuencia y severidad de la accidentalidad, en el marco de la metodología del sello de la excelencia el cual desarrollamos a profundidad posteriormente.
- Implementamos estrategias para incentivar el compromiso de los colaboradores con buenas prácticas en el desarrollo de sus actividades con el programa 0*1+, programa que impactó positivamente a los trabajadores del área de producción. Se evidencia el resultado positivo de esta gestión en las plantas

de producción con mayor frecuencia de accidentalidad como planta saco, pantalón clásico, terminados saco, pantalón clásico y manualidades.

- Se conforma el comité de seguimiento de accidentalidad en acompañamiento de la ARL SURA la cual apoya oportunamente a los líderes de trabajo en propósito de mantener espacios de trabajo seguro que impacten en los indicadores de productividad.
- Conformación y consolidación de un equipo multidisciplinario para realizar investigaciones de accidentes apoyados en la metodología de espina de pescado y 5 porque´s bajo parámetros evaluados con el equipo Kaizen, de esta manera los jefes de áreas participan en la gestión del indicador determinando acciones correctivas que sean viables para el proceso.

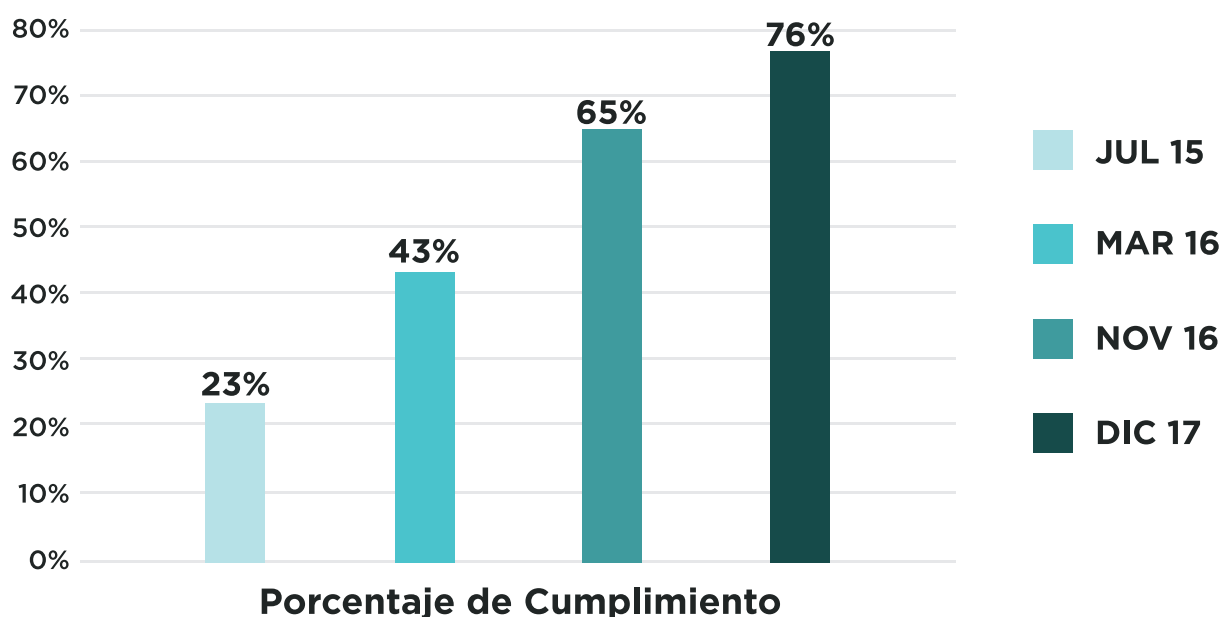
SELLO DE LA EXCELENCIA

Nos preocupamos por nuestros colaboradores por esta razón se diseña e implementa el Sello Excelencia el cual está conformado por 8 fichas alienadas al cumplimiento de requisitos legales (Decreto 1072 del 2015 Y Resolución 1111 DE 2017) cuya finalidad es garantizar practicas seguras al momento de desarrollar las actividades y bienestar de todos los colaboradores dentro de la compañía; Adicionalmente el sello permite la comprensión y vivencia del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, mejorando de manera continua comportamientos y condiciones de nuestra operación.

En el mes de enero del año 2018 se realizó una auditoria por parte de los entes reguladores (ARL) para verificar la evolución del sistema de gestión desarrollada para el 2017; el indicador resultante del cumplimiento del de la Resolución 1111 fue de un 76%; por lo tanto, el sistema tiene una evolución en un 17% con respecto al periodo anteriormente evaluado [noviembre del 2016].



PROCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES MÍNIMOS DE SEGURIDAD - RESOLUCIÓN 1111 DEL 2017



CONOZCO LAS LEYES



Con la ficha conozco las leyes buscamos que los colaboradores en todos los niveles de la organización identifiquen y apliquen los siguientes ítems:

- Aplicación de los procedimientos que corresponden a cada una de las áreas.
- Identificación y control de los riesgos a los que se encuentran expuestos, así como los impactos ambientales que generan los procesos productivos.
- Participación y gestión activa del comité paritario de salud y seguridad [COPASST] con sus respectivas funciones.
- Aplicación de las políticas asociadas al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo [Política de HSE y política de alcohol y drogas].

CUIDO MI IMAGEN Y USO MI DOTACIÓN



La dotación se entrega conforme a lo establecido en el decreto 1072, esta fue entregada 3 veces en el año [abril, agosto y diciembre]. Adicionalmente se realizó una evaluación en donde las prendas cumplen con las directrices del área de seguridad [prensa superior, prenda inferior y calzado de seguridad].

PREVENIMOS Y REPORTAMOS ACCIDENTES DE TRABAJO



En esta ficha se realiza la gestión y control de la accidentalidad con el diseño y desarrollo de programas encaminados a generar una cultura de autocuidado, nuestro objetivo es llegar todos los días bien a casa.

- **Producción:** Se resalta la gestión que está realizando el equipo liderado por la Directora de producción Yadira Munevar quienes día a día trabajaron y continúan desarrollando e implementando estrategias que permiten mejorar las condiciones de trabajo y así mismo lograr integralidad de todos los procesos, basadas en comportamientos seguros en el desarrollo de todas las actividades.
- **Comercial:** El equipo comercial de ventas Bogotá liderado por el director Carlos Mateus trabajo en la implementación de acciones preventivas y alineación de mejora continua en procesos de formación que permitieron la disminución en la ocurrencia de estos eventos.
- **Logística:** El equipo de logística liderada por la Directora Liliana Martinez implemento acciones las cuales contribuyeron en la mejora de las condiciones de trabajo en cuanto a infraestructura y espacios locativos para almacenamiento de producto.
- **Administración:** En estas áreas se realizaron inspecciones planeadas las cuales permitieron dar inicio a la construcción de acciones de mejora las que permitieron realizar trabajos estandarizados y seguros.

YO ME CUIDO



En esta ficha se verifican las recomendaciones médicas de los colaboradores dadas por ARL, EPS, examen ocupacional periódico o examen post incapacidad, ausentismo médico y pausas activas los cuales pertenecen al SVE [Sistema de vigilancia Epidemiológica].

INSPECCIONAMOS NUESTRAS ÁREAS O TIENDAS



Se realizó la inspección por parte del área HSE, visitas de bomberos y sanidad; De acuerdo a los hallazgos de las visitas de los entes anteriormente mencionados fueron cargados en la base de acciones correctivas, preventivas y de mejora. La cual es gestionada por las direcciones y jefes de proceso quienes día a día participan en la gestión activa del cierre de las mismas.

ESTAMOS PREPARADOS PARA EMERGENCIAS



Se definieron las ubicaciones de los equipos de emergencia (camillas, extintores y botiquines) en cada una de las áreas, se realizó el simulacro de una de las plantas de producción, en bodegas de zona franca, terrapuerto y edificio corporativo en conjunto con el simulacro distrital.

ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA



En esta ficha se verifica el cierre de las acciones de mejora generadas como resultado de los programas de inspecciones de áreas, investigaciones de accidentes, visitas externas, reportes de los colaboradores [EN CONTACTO] y planes de emergencias. Es de resaltar que en el año 2017 se contó con una participación activa del Vicepresidente de Operaciones, Orlando Piedrahita, garantizando el seguimiento y cierre de las mismas; alineando de esta manera en el liderazgo visible de un equipo interdisciplinario cuyo objetivo es tener procesos más eficientes y seguros.

TASA Y DÍAS DE AUSENTISMO		
Tipo de ausentismo	2016	2017
Ausentismo médico *Incapacidades médicas	2.7%	2.9%
Ausentismo administrativo *Ausencias no justificadas y sanciones	1.0%	0.9%
Otros ausentismos *Días de felicidad, licencias	1.4%	1.1%
Ausentismo Permoda *solo ausencias no justificadas, sanciones y médicas	3.6%	3.8%
Ausentismo total *Días totales en que no se desarrollaron labores, incluyendo todos los motivos, tomando en cuenta ausentismos legales o que la empresa otorga de manera justificada	5.1%	5.1%

En el 2017 tuvimos incremento de nuestra plantilla de personal, a pesar de esto, los indicadores de ausentismo no mostraron una variabilidad significativa en el porcentaje, esto se debe al desarrollo de acciones de control y prevención para mitigar los días laborales perdidos, especialmente cuando no hay justificaciones.

La socialización de las regulaciones, políticas e implementación de las sanciones establecidas, ha sido un mecanismo que ha contribuido a disminuir la ausencia laboral de los colaboradores, lo que se ha desarrollado en trabajo articulado con los jefes de cada área.

Desde lo preventivo tenemos el consultorio social conformado por un equipo interdisciplinario, que orienta a

los colaboradores en la resolución de conflictos familiares, rutas de atención de acuerdo con la solicitud particular y talleres para contribuir al mejoramiento de las condiciones extralaborales para evitar ausentismos.

Desde medicina laboral se han implementado estrategias para disminuir el ausentismo médico a través de la identificación de áreas y diagnósticos críticos desde cada front de negocio, teniendo en cuenta la tendencia del sistema más afectado, con el fin de generar planes de intervención y promoción que permitan dar respuesta a las necesidades identificadas en el análisis inicial. Posterior a ello, se evalúa el impacto y la pertinencia de las actividades ejecutadas determinadas en el indicador de ausentismo.



FORMACION Y DESARROLLO



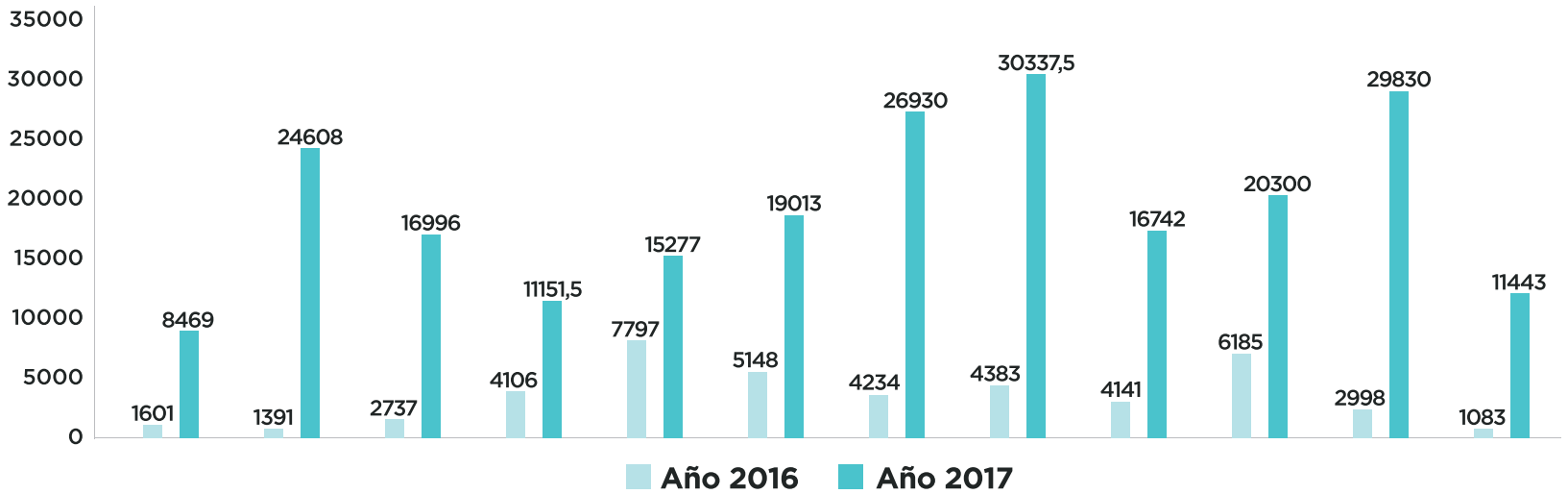
En Permoda Ltda. la gestión del conocimiento es esencial para el desarrollo del negocio, por esta razón los procesos de formación y desarrollo se han convertido en aliados estratégicos para la compañía. Se ha venido desarrollado de manera integrada con las áreas core de la organización programas de capacitación que promuevan el desarrollo integral de los colaboradores con el fin de responder a las necesidades y velocidad que demanda la compañía. La estrategia para hacerlo se ha fundamentado en procesos claves que han permitido impactar no solo en los procesos de aprendizaje, sino también en el bienestar personal y social de nuestros colaboradores.

El conocimiento de Permoda es el bien intangible más importante de la compañía, esto nos ha impulsado a la creación y consolidación de nuestra Universidad corporativa

denominada Universidad de la Moda, a través de la cual promovemos la cultura del autodesarrollo, fomentamos y empoderamos a nuestros colaboradores como gestores de su propio crecimiento y desarrollo. Nuestra universidad está estructurada por escuelas, Escuela Comercial, Escuela Administrativa, Escuela de Producción y Escuela de Liderazgo buscando que los colaboradores se conviertan en expertos de negocio y que el aprendizaje sea la herramienta esencial para lograr el cumplimiento de las metas de la compañía.

El reto desde formación en el año 2017 estuvo enfocado en el fortalecimiento de metodologías para la mejora continua de la organización, desarrollo de habilidades gerenciales para el nivel directivo.

Crecimiento horas de capacitación 2016 Vs 2017



La participación en los programas mencionados anteriormente evidencia un crecimiento de 185,293 horas dedicadas a los procesos de capacitación para un total de 231.097 horas en 2017 lo que representa un promedio de 59 horas de formación al año por colaborador.

1) Promedio de horas de formación por empleado

59

Horas en promedio por colaborador

2) Promedio de horas de formación por sexo



61

Horas en promedio por colaborador



54

Horas en promedio por colaborador

3) Promedio de horas de formación por categoría

OPERATIVO

51 Hrs

SOPORTE

83 Hrs

TACTICO

75 Hrs

ESTRATÉGICO

187 Hrs

Dentro de los retos asumidos por Permoda y en respuesta a la rotación y la baja disponibilidad en el mercado de personal enytreinado en el área de confección; se consolida en alianza con el Sena la Escuela de Formación Dual, una estrategia de formación que permite a su vez la consecución de personal interesado en formarse en el arte de la confección y hacer parte de nuestra compañía. Es Así como en el año 2017 formamos 601 aprendices quienes se han certificado como operarios de confección industrial de ropa exterior. Es importante resaltar que la formación de nuestros aprendices no solo está orientada al desarrollo de competencias técnicas en el sector textil, también se involucran el desarrollo de habilidades sociales que facilitan la adaptación al mundo laboral.

Este proyecto escuela de formación dual, se ha convertido en nuestra primera fuente de selección para los procesos de confección, optimizando a su vez el proceso de entrenamiento y adaptación a la cultura, logrando un 31% de retención.

Los aprendices vinculados al programa de formación dual son en un 80% mujeres cabeza de familia, que han desempeñado trabajos informales y no cuentan con experiencia en el sector textil. Al terminar el proceso de formación en el programa de confección industrial de ropa exterior tendrán la capacidad de operar maquinaria especializada para la confección de

prendas de uso exterior; con habilidades en el manejo y manipulación de diferentes materiales textiles, evidenciando conocimientos en el desarrollo de procesos de costura propios de las líneas de producción.

Otra alianza con el Sena nos ha permitido certificar por competencias a colaboradores antiguos del área de producción quienes cuentan con conocimientos empíricos y por diversas razones no tienen un título que les permita certificar su aprendizaje y así continuar promoviendo su desarrollo en nuestra compañía y/o en la industria de la confección. En el 2017 certificamos 55 colaboradores, quienes obtuvieron el título de operario de confección industrial en ropa exterior, logrando en ellos mayor motivación, oportunidad para tener crecimiento y sentido de pertenencia hacia la compañía.

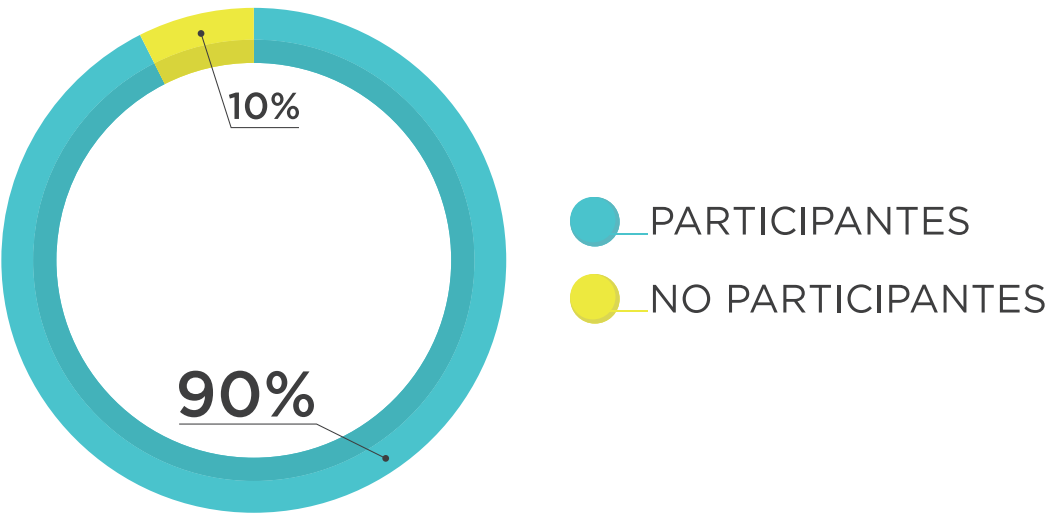
Para nuestra compañía los procesos de gestión del talento están encaminados a promover el crecimiento al interior de la compañía y el desarrollo de competencias que nos permitan posicionarnos como una empresa líder en el sector.

Otra estrategia que nos ha permitido estar alineados a esta visión, es el proceso de evaluación de desempeño la cual estuvo enfocada durante 2017 a identificar fortalezas en tres aspectos que la compañía busca potencializar en sus colaboradores:

- **Productividad:** Es la contribución que el colaborador realiza al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- **Competencias:** Comportamientos observables esenciales para ejecutar con éxito su cargo.
- **Determinantes:** Características propias del entorno de trabajo que influyen de manera directa en el logro de los objetivos.

Sumado a esto, se promueven espacios de retroalimentación donde se establecen compromisos que promuevan el desarrollo integral del colaborador y el diseño de planes que proporcionen oportunidades de aprendizaje.

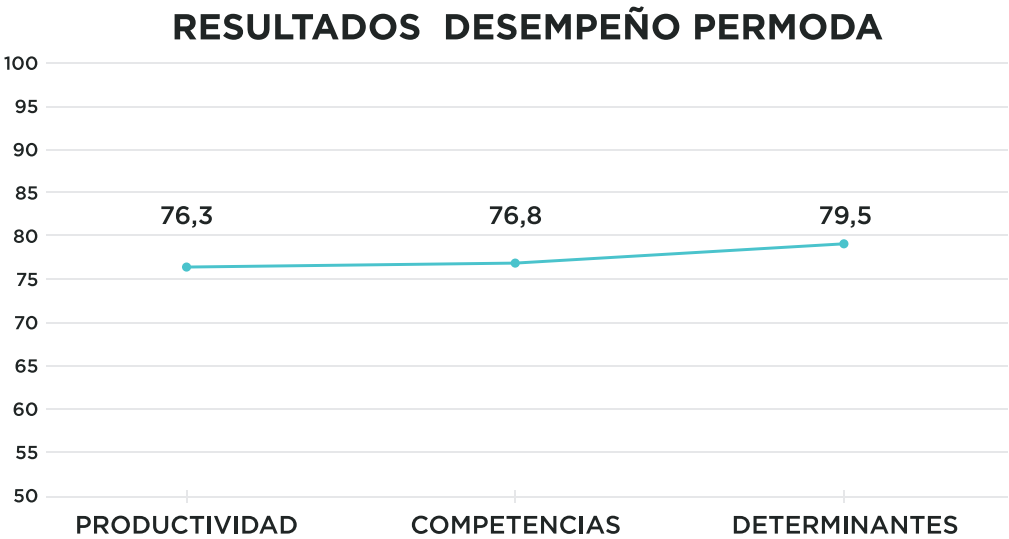
En el proceso de evaluación participaron 3625 trabajadores de 4018 al momento de la evaluación, indicando una participación del 90% de la población total. El 10% de colaboradores restantes obedece a personal retirado, en licencia y/o incapacidad.



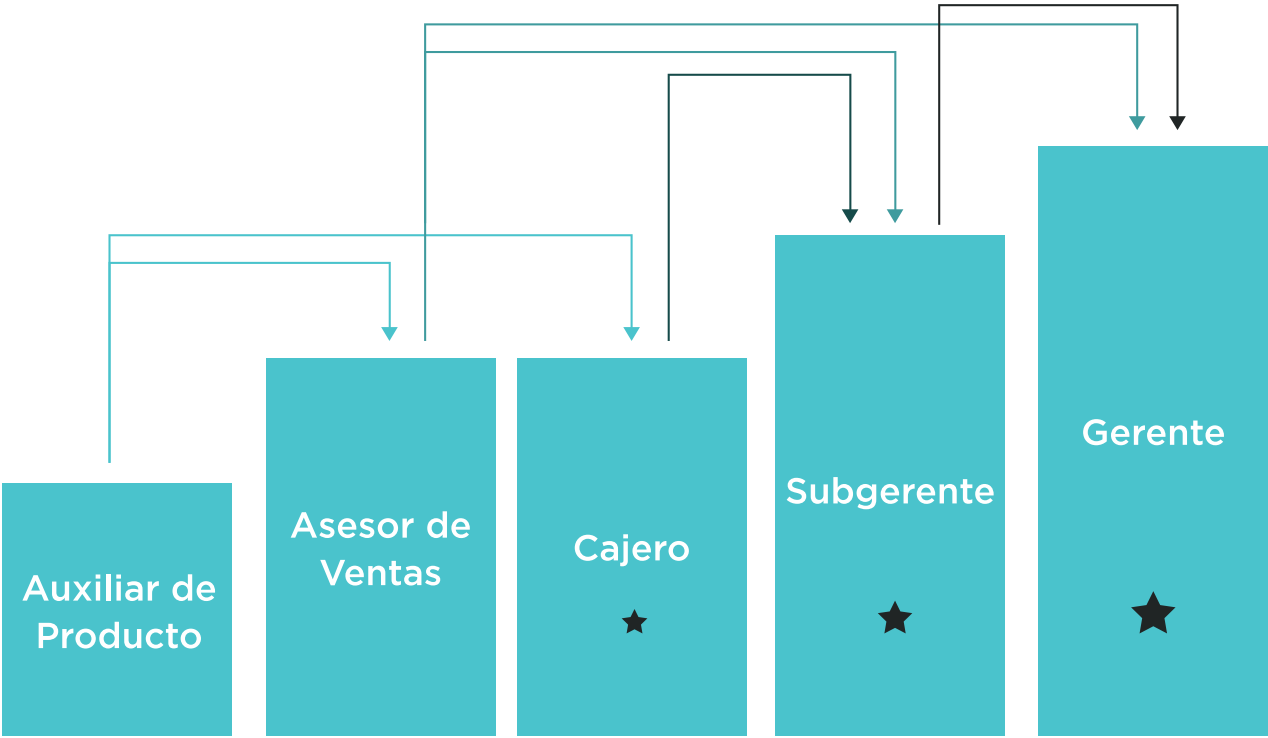
Los resultados del proceso de evaluación de desempeño del año 2017 nos reflejaron que las competencias más desarrolladas fueron CAPACIDAD DE ESCUCHA [80,2], LIDER [79,1] VOCACION DE SERVICIO [78,4]. En general el desempeño de los colaboradores con un contrato a término indefinido y con una antigüedad de 6 meses, correspondió al 76,8%. Para Pernoda el desarrollo de los talentos de cada uno de sus colaboradores está enfocado en continuar desarrollando las competencias naturales que las personas ya poseen, en

esa medida comprendemos será posible alcanzar niveles de desempeño superiores, si logramos encontrar concordancia entre los talentos y la función realizada. Por esta razón el enfoque para el 2018 estará orientado en continuar fortaleciendo la competencia de liderazgo para que desde allí se promueva y consolide un liderazgo que permita guiar y potencializar los talentos naturales en cada equipo y lograr los retos propuestos como Compañía.

PERMODA LTDA



Dentro de los planes establecidos para fomentar el crecimiento dentro de la organización trabajamos semilleros de talento en el área comercial, con el fin de contar con el personal idóneo y preparado al interior de la organización. El enfoque es una formación basada en el ser y el hacer para la cobertura de vacantes presentes y futuras en cargos de alta responsabilidad y/o claves en nuestras tiendas.



Durante el 2017, cerca de 23 colaboradores que se desempeñaban en cargos de asesores y/o cajeros ascendieron al cargo de Subgerente de tienda como resultado de su participación y formación en el programa Generación Koaj, de los cuales 17 siguen vinculados con la organización y uno de ellos se posicionó como Gerente de Tienda por su destacado desempeño. Los procesos de desarrollo también nos han

permitido trabajar en programas que preparan a nuestros colaboradores en su proyecto de vida, después de años de servicio en nuestra organización; con la clara intención de prepararlos para planes futuros que les permitan mantener y/o mejorar su calidad, y hacerles un reconocimiento especial por el trabajo bien hecho y por su aporte al crecimiento y construcción de lo que es hoy Permoda.

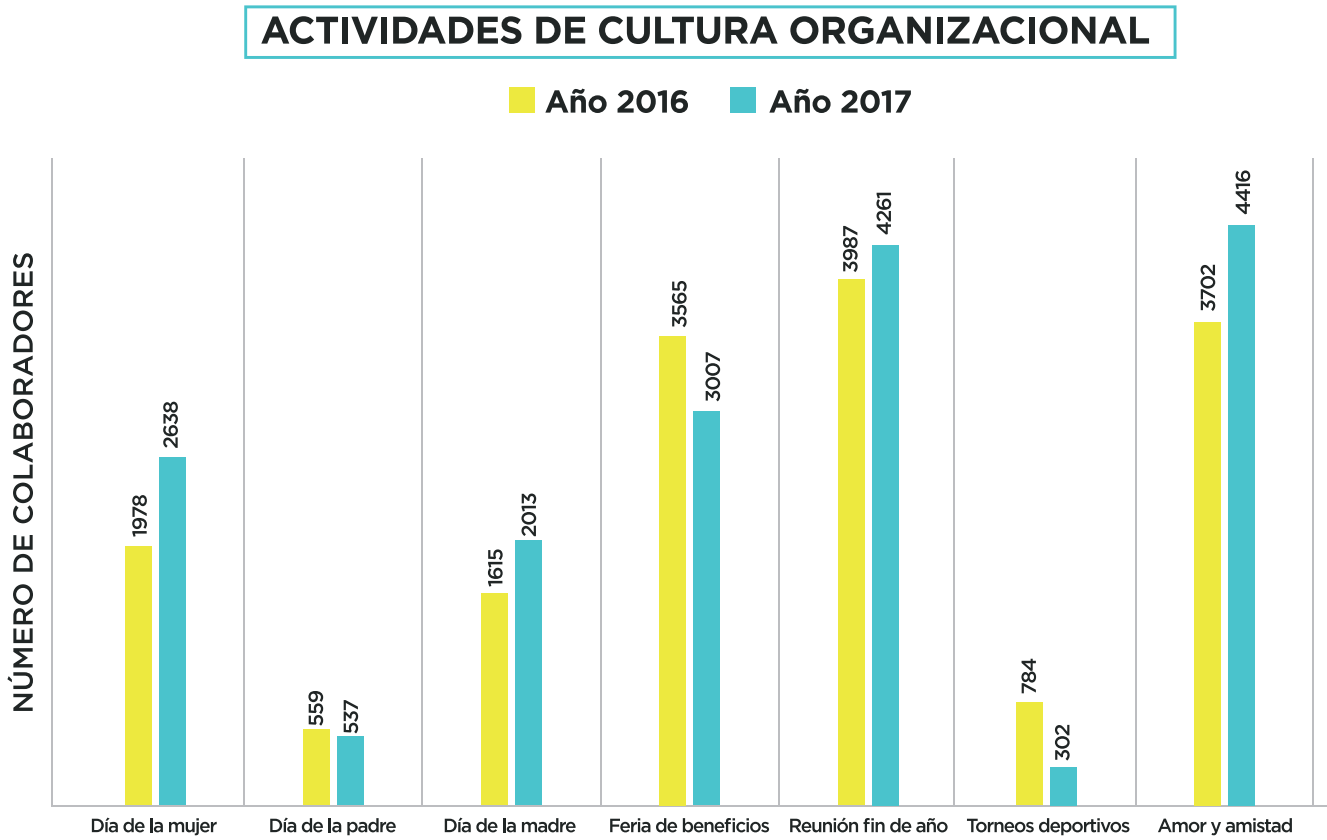


El programa de Outplacement travesía durante el año 2017, conto con la participación de 52 colaboradores de las diferentes áreas, con los que se trabajaron temas como economía familiar, salud física y manejo del tiempo, emprendimiento y proyecto de vida. Logramos a través de este programa que nuestros colaboradores que están

próximos a recibir su pensión por vejez, establecieran un plan para el aprovechamiento de su tiempo y redescubrieran su propósito de vida aprovechando las competencias y conocimientos adquiridos en su trayectoria laboral con Permoda.

 NUESTRA CULTURA Y BIENESTAR

Mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores es la clave para fortalecer su desempeño y compromiso con la compañía, sabemos que pasamos la mayor parte del tiempo en nuestro lugar de trabajo, es por esto que nuestro objetivo ha sido implementar estrategias que promuevan la armonía física y emocional de los trabajadores y sus familias cuidando de esta manera el clima organizacional, la rotación, la retención, accidentalidad y ausentismo.



Por otro lado, hemos diseñado e implementado alianzas y convenios pensados en el beneficio del colaborador y su núcleo familiar, de esta manera estamos cuidando nuestro mayor activo, nuestra gente. Los beneficios ofertados a los colaboradores se estructuraron de acuerdo con sus necesidades, con el objetivo de fomentar el sentido de pertenencia con la compañía, disminuir el ausentismo laboral,

mejorar el ambiente entre los compañeros, reducir los costos por reemplazos o rotación de personal, fidelizando el talento y haciendo que Permoda sea un buen lugar para trabajar. Por esta razón durante el 2017 se incrementó el acceso de los colaboradores a los beneficios ofertados por la compañía para su bienestar.

BENEFICIO	2016	2017
Auxilio Educativo	58	75
Bonos de Condolencias	6	20
Bebe KOAJ	55	85
Reconocimiento por tu desarrollo	38	40
Bodytech	219	419
Seguro de Vida	2780	3188
Seguros exequiales	1492	419
Fincomercio	1529	2031
Obsequios colaoradores	4300	5200
Obsequios de los niños	2015	2880
Detalle de cumpleaños	3634	4816
Consultorio Social	259	224

Para continuar mejorando nuestro proceso de bienestar, realizamos en el 2017 la evaluación de los beneficios ofertados, con objetivo de innovar y presentar durante las 2018 propuestas atractivas que muevan las fibras del ser humano y se afiancen los vínculos con la compañía.

BENEFICIOS CON NUESTRA CAJA DE COMPENSACION

Para Permoda trabajar de la mano de la caja de compensación es muy importante ya que contribuye al bienestar de los colaboradores y sus familias.

Gracias a la labor articulada se ha logrado:

	2016	2017
CUOTA MONETARIO	3.020	4.058
SUBSIDIO DE VIVIENDA	88	71
KIT ESCOLAR	867	1.504
DIVERSION Y VIAJES	736	451

Para el 2017 se generó el nuevo beneficio de bono de lonchera donde se vieron favorecidos 1018 de nuestros colaboradores. Esta redistribución económica mejora la calidad de vida de las familias de los trabajadores, contribuyendo a la disminución de gastos cotidianos de la canasta familiar, facilitando el acceso al ocio y garantizando mínimos de alimentación

escolar para niños menores de 7 años.

Es por esto que mantenemos informados a nuestros colaboradores de los beneficios que otorga la caja de compensación en enlace con los asesores de Colsubsidio, quienes orientan y gestionan las solicitudes los trabajadores.

NUESTRA COMUNIDAD

Los líderes del sector empresarial tienen una gran responsabilidad porque son contribuyentes de recursos económicos para la construcción de país, son generadores de empleo a nivel nacional y regional y también son

dinamizadores de los entornos en los que operan, Permoda está comprometido con este reto y desarrolla proyectos que generan valor compartido.

AMIGUITOS DE LIO

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 E INVERSIÓN	2016	2017
BENEFICIARIOS PERMODA	79	65
BENEFICIARIOS EXTERNOS	21	23
APORTE PERMODA	65.000.000	56.500.000
APORTE VOLUNTARIO 1 MILLON DE AMIGOS**	15.694.000	11.512.000

Para el CDI Amiguitos de Lio fue un honor culminar el año 2017 con una cobertura de 88 niños y niñas, de los cuales 33 fueron egresados a grado 0 y los 55 restantes realizaron la preinscripción para el año 2018, obteniendo el beneficio de atención integral de calidad, respetando y velando por que se cumplan los derechos de los niños y niñas.

Los niños y niñas participan en salidas pedagógicas a cine Colombia, mundo aventura, al parque de la zona industrial de monte video y se gestionó jornada con el IDRD y IDARTES

CONSULTORIO SOCIAL VIDA Y BIENESTAR

Al inicio del proceso, la empresa contaba con el apoyo de una fundación sin ánimo de lucro que realizaba atención psicosocial esporádicamente a los colaboradores y en algunos casos los remitían para brindarles atención específica, en este proceso se identificó la necesidad de contar con registros de los colaboradores y los motivos de consulta. A partir de esto, se inició un proceso de seguimiento, donde se identificaron aspectos a mejorar con respecto a la atención y ampliación de redes sociales para orientar a los colaboradores quienes acudían con nuevas solicitudes.

para generar espacios de aprendizaje autónomo, desarrollo psicomotor etc.

El hogar logra un resultado de 98% de satisfacción en el servicio por parte de, niños, padres de familia y docentes por esto los padres de familia en agradecimiento con el CDI entregan un teatro en casa y un bafle, que tiene como objetivo brindar cada día un mejor servicio lleno de risas, alegría, paz y armonía.

Teniendo como referencia el modelo de atención del Consultorio Social del Minuto de Dios, la Vicepresidencia de Operaciones y la Dirección de Gestión Humana, estructuran el consultorio vida y bienestar de Permoda haciendo convenios con profesionales en formación en psicología, trabajo social y derecho.

** Un millón de amigos, es el aporte voluntario que hacen los colaboradores de Permoda al sostenimiento del CDI amiguitos de Lio favoreciendo las condiciones de los niños vinculados.

Teniendo como referencia el modelo de atención del Consultorio Social del Minuto de Dios, la Vicepresidencia de Operaciones y la Dirección de Gestión Humana, estructuran el consultorio vida y bienestar de Permoda haciendo convenios con profesionales en formación en psicología, trabajo social y derecho.

El consultorio social brinda asesorías individuales y hace acompañamiento grupal a partir de procesos de sensibilización enfocados en las necesidades que manifiestan los colaboradores, brindando herramientas de prevención y promoción que fortalezcan los vínculos al interior de la familia.

ATENCIÓN CONSULTORIO SOCIAL	2016	2017
CASOS ABIERTOS	79	25
CASOS CERRADOS	77	118
CASOS DE MUJERES	118	123
CASOS DE HOMBRE	38	20

Los colaboradores perciben el consultorio social vida y bienestar, como un espacio donde son orientados, atendidos y escuchados logrando construir herramientas para la solución de conflictos individuales y familiares, situaciones conflictivas que intervienen en el adecuado desempeño de su trabajo y en la salud emocional y física.

de los colaboradores, por esto en alianza con la caja de Compesación Familiar Colsubsidio y el Fondo Nacional del Ahorro, lideramos el programa para la adquisición de vivienda con el que ofrecemos información y capacitación en temas de ahorro y finanzas personales para contribuir al sueño de nuestros colaboradores de tener vivienda propia.

La necesidad de una vivienda propia con las condiciones básicas es otro de los factores identificados en las solicitudes

Indicador		Página - Observación
"GRI 102 2. Estrategia"	102 - 1 Nombre de la organización	PERMODA LTDA
	102 - 2 Descripción de actividades	28
	102 - 3 Localización administrativa	Bogotá, Colombia
	102 - 4 Ubicación de actividades	26, 27
	102 - 5 Naturaleza de la propiedad	26
	102 - 6 Mercados que atiende	26
	102 - 7 Magnitud de la organización	27
	102 - 8 Información empleados y trabajadores	27
	102 - 9 Cadena de suministro	28
	102 - 10 Cambios en la cadena de suministro	28
	102 - 11 Principio de precaución	En desarrollo
	102 - 12 Iniciativas que la empresa suscribe y respalda	Ninguna
	102 - 13 Participación en asociaciones	Coremco y Fenalco
	102 - 14 Declaración del director general	5
"GRI 102 3 Ética e integridad "	102 - 16 Valores, principios y normas de conducta	27
"GRI 102 4. Gobierno "	102 - 18 Estructura de gobierno	20
"GRI - 102 5. Participación de los grupos de interés "	102 - 40 Lista de grupos de interés	16
	102 - 41 Acuerdos colectivos de negociación	Respetamos el derecho de asociación. Somos respetuosos de los convenios 87 y 98 de la OIT y de la Constitución Política. Sin embargo actualmente en Permoda Ltda. no se han conformado sindicatos
	102 - 42 Identificación y selección de los grupos de interés	17,18
	102 - 43 Enfoque de participación de los grupos de interés	19,2
	102 - 44 Temas y preocupaciones de los grupos de interés	19,2
"GRI - 102 5. Prácticas de informes "	102- 45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	A. Empresas Vinculadas Nacionales y del Exterior, ver anexo. (Organigrama Societario). B. No aplica, todas están incluidas. Únicamente esta en el informe financiero Permoda
	102- 46 Definición del contenido del informe y coberturas del tema	6
	102- 47 Lista de temas materiales	13,14, 15,16
	102- 48 Re expresión de la información	No hemos re - expresado información de memorias anteriores, esta es la primera memoria que se presenta
	102- 49 Cambios del informe	No aplica, pues esta es la primera memoria
	102- 50 Periodo del reporte	Enero a Diciembre de 2017
	102- 51 Fecha del informe más reciente	Es la primera memoria de sostenibilidad presentada por Permoda Ltda.
	102- 52 Ciclo de la información	Anual
	102- 53 Punto de contacto para preguntas del informe	dianalp@permoda.com.co; nidiacr@permoda.com.co; amandal@permoda.com.co; sonialr@permoda.com.co
	102- 54 Declaración de conformidad GRI	GRI Standars. No acudimos a verificación externa
	102- 55 Índice de contenidos	74,75
	102- 56 Auditoría externa	Consideramos que el informe de sostenibilidad es una rendición de cuentas a nuestros grupos de interés, quienes conocen nuestra cultura organizacional, cumplimos con la reglamentación establecida para el funcionamiento dentro de los más estrictos principios éticos y morales, razón por la cual no consideramos acudir a verificación externa
"201 Desempeño económico"	201 - 1 Valor económico directo generado y distribuido	27
"202 Presencia en el mercado "	202 - 1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	34
	202 - 2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	33
203 Impactos económicos indirectos	203 - 1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	En desarrollo
204 Prácticas de adquisición	204 - 1 Proporción de gastos en proveedores locales	34
205 Lucha contra la corrupción	205 - 1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	35
	205 - 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	35
	205 - 3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	36
301 Materiales	301 - 1 Materiales utilizados por peso y volumen	En desarrollo
302 Energía	302 - 1 Consumo energético dentro de la organización	37,38,39
305 Emisiones	305 - 1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	40

Indicador		Página - Observación
306 Efluentes y residuos	306 -1 Vertido de Aguas en función de su calidad y destino	43,44,45,46,47,48,49,50
	306 - 2 Residuos por tipo y método de eliminación	40,41,42,43
	306 - 3 Derrames significativos	No se han presentado derrames, sin embargo se tiene plan de contingencia para control de derrames por sustancias químicas o vertimiento de la PTAR
	306 - 4 Transporte de residuos peligrosos	Permoda no hace transporte de residuos peligros, la gestión se realiza con un contratista.
308 Evaluación ambiental de proveedores	308 -1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	En desarrollo
401 Empleo	401 - 1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	53,54,55,56
	401 - 2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados de tiempo parcial o temporal	56,7
	401 - 3 Permiso parental	57
402 Relación trabajadores empresa	402 - 1 Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales	57
403 Salud y seguridad en el trabajo	403 - 1 Representación de los trabajadores en comités formales, trabajador empresa de salud y seguridad	58
	403 - 2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional	58,59,63
404 Formación y educación	404 - 1 Media de horas de formación al año por empleado	65
	404 - 3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	67
405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405 - 1 Diversidad en órganos de gobierno de empleados	En desarrollo
	405 - 2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	34
406 No discriminación	406 - 1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se presentaron
407 Libertad de asociación	407 - 1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	En desarrollo
408 Trabajo infantil	408 - 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No se presentaron casos
409 Trabajo forzoso u obligatorio	409 - 1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No se presentaron casos
410 Prácticas en materia de seguridad	410 - 1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	En desarrollo
413 Comunidades locales	413 - 1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	71
414 Evaluación social proveedores	414 - 1 Nuevos proveedores que han pasado filtro de selección de acuerdo a los criterios sociales	En desarrollo
419 Cumplimiento socio - económico	419 - 1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Todos nuestros productos son evaluados para que no causen daño a la salud y seguridad del consumidor

PERMODA LTDA

—

permoda.com.co

