

	DOCUMENTO INTERNO	Código: GER-DI-04
	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE IMECOL S.A.S.	Versión: 1
		Fecha: 06/05/2026
		Pág.: 1 de 4

1. PROPÓSITO DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

IMECOL S.A.S., reconoce la importancia de la sostenibilidad, en el desarrollo de sus actividades, entendiendo esto como el desarrollo sostenible, la generación de valor para nuestros accionistas, el respeto a los derechos humanos, el bienestar de nuestros trabajadores, sus familias, comunidad de influencia y demás grupos de interés, por tal motivo, IMECOL S.A.S., Integra la sostenibilidad en su modelo de negocio para generar valor económico, social y ambiental, gestionando riesgos y fortaleciendo la competitividad a largo plazo y para lograrlo ha desarrollado y adoptado los siguientes 5 pilares.

Pilar 1: Acción y gestión ambiental

Asuntos materiales:

- Cambio climático y emisiones GEI.
- Riesgos ambientales.

Objetivo: Reducir la huella ambiental y aumentar la resiliencia climática.

Líneas de acción:

- Medición y reducción de emisiones (alcances 1y 2).
- Implementación de eficiencia energética y energías renovables.
- Evaluación de riesgos climáticos (inundaciones, calor, etc.).
- Planes de contingencia ambiental.
- Gestión de residuos y economía circular.

Indicadores:

- Ton CO₂ emitidas.
- Control del consumo energético.
- % activos evaluados con riesgo climático.
- Compensación de emisiones de carbono.

	DOCUMENTO INTERNO	Código: GER-DI-04
	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE IMECOL S.A.S.	Versión: 1
		Fecha: 06/05/2026
		Pág.: 2 de 4

Pilar 2: Bienestar, talento y cultura organizacional

Asuntos materiales:

- Calidad de vida.
- Talento.
- Condiciones laborales justas
- Diversidad, equidad e inclusión.

Objetivo: Crear un entorno laboral inclusivo, seguro y atractivo.

Líneas de acción:

- Programas de bienestar físico y mental.
- Planes de carrera y formación continua.
- Políticas de equidad salarial.
- Estrategia de diversidad e inclusión.
- Cumplimiento de derechos laborales.

Indicadores:

- Rotación de personal voluntaria.
- Índice de satisfacción laboral.
- % mujeres en cargos de liderazgo.
- Brecha salarial.

Pilar 3: Ética, transparencia y gobernanza

Asunto material:

- Ética empresarial.

Objetivo: Garantizar una gestión íntegra y transparente.

Líneas de acción:

- Código de ética y conducta.
- Canales de denuncia confidenciales.
- Formación en ética empresarial.
- Evaluación ética de proveedores.

	DOCUMENTO INTERNO	Código: GER-DI-04
	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE IMECOL S.A.S.	Versión: 1
		Fecha: 06/05/2026
		Pág.: 3 de 4

Indicadores:

- Número de denuncias éticas y de corrupción gestionadas.
- Número de casos de acoso laboral gestionados.
- Número de casos de acoso sexual gestionados.
- % empleados capacitados en ética.

Pilar 4: Cadena de valor responsable y alianzas

Asuntos materiales:

- Alianzas estratégicas.
- Condiciones laborales en la cadena.

Objetivo: Extender la sostenibilidad a toda la cadena de suministro.

Líneas de acción:

- Evaluación ESG de proveedores.
- Programas de desarrollo de proveedores.
- Alianzas con sector público, academia y ONGs.
- Compras sostenibles.

Indicadores:

- % proveedores evaluados en sostenibilidad.
- Número de alianzas estratégicas activas.
- % de compras a productores locales.

Pilar 5: Innovación y transformación digital sostenible

Asunto material:

- Innovación y transformación digital.

Objetivo: Impulsar eficiencia y sostenibilidad mediante tecnología.

Líneas de acción:

- Digitalización de procesos productivos.
- Uso de analítica de datos para eficiencia energética.
- Automatización y mantenimiento predictivo.
- Desarrollo de productos sostenibles.

	DOCUMENTO INTERNO	Código: GER-DI-04
	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE IMECOL S.A.S.	Versión: 1
		Fecha: 06/05/2026
		Pág.: 4 de 4

Indicadores:

- % procesos digitalizados.
- Inversión en innovación.
- Reducción de costos operativos.



2. Gobernanza de la sostenibilidad

- Comité de sostenibilidad a nivel directivo.
- Integración de ESG en la estrategia corporativa.
- Reporte anual de sostenibilidad (GRI o similar).
- Vinculación de metas sostenibles a incentivos.



3. Mejora continua

- Evaluación periódica de materialidad.
- Auditorías internas y externas.
- Ajuste de metas según resultados.

2. CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
1	Creación del documento	06/05/2026	Jonathan Realpe Parra Coordinador Gestión Integral

3. VALIDACIÓN DOCUMENTAL

ELABORADO:	REVISADO:	APROBADO:
Elizabeth Cataño Parra Gerente Talento Humano	Mauricio Emura Conde Gerente General	Ricaurte Araujo Sepulveda Director ejecutivo Miembro de junta