

“Comprometidos con un
futuro sostenible”

informe de
Sostenibilidad
2024

Merca**Z**



Índice de contenido

	pag.
CAPÍTULO 01 Acerca de este informe	3
• Carta del Gerente	5
CAPÍTULO 02 Contenido General	6
• Línea de tiempo	7
• Cadena de valor	9
• Cadena de suministro	10
CAPÍTULO 03 Gobernanza	13
• Nuestra Gestión de Gobernanza	14
• Estructura de Gobernanza	16
• Gestión de riesgos corporativos	21
• Gestión anticorrupción	22
• Gestión PQRS	23
CAPÍTULO 04 Materialidad	24
• Grupos de interés	25
• Análisis de materialidad	26
• Merca Z y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	28
CAPÍTULO 05 Desempeño económico	29
• Impacto económico más allá de los números	30
CAPÍTULO 06 impacto ambiental	31
• Acciones para la remediación de impactos negativos	32
• Consumo de energía	32
• Extracción y consumo de agua	33
• Gestión integral de Residuos	34
• Gestión sostenible de materiales	35
• Huella de carbono	35
• Calidad en los productos	36
CAPÍTULO 07 Colaboradores	37
• Nuestro talento humano	38
• Nuestro equipo en cifras	39
• Gestión del talento humano	40
• Diversidad e inclusión	42
• Bienestar laboral	43
• Seguridad y Salud en el trabajo	45
CAPÍTULO 08 Trabajo con la comunidad	51
• Aspectos relevantes	52
Glosario	54
Contenido GRI	56



Acerca de este informe

“Compartimos los fundamentos
y el propósito de nuestro
informe de sostenibilidad.”

Nuestro compromiso transparente.





En Inversiones Merca Z, hemos dado un importante paso hacia la sostenibilidad con la elaboración de nuestro primer Informe de Sostenibilidad, elaborado conforme a los principios de la Global Reporting Initiative (GRI). Este informe abarca nuestro desempeño en el ámbito ambiental, social y de gobernanza (ASG) durante el periodo correspondiente al año 2024. Además, incluye tanto nuestras operaciones directas, como también nuestra cadena de suministro y distribución, tal como se detallan en los siguientes capítulos.

Nos llena de orgullo compartir que este es nuestro primer informe de sostenibilidad, marcando el inicio de una comunicación estructurada y transparente con nuestros grupos de interés. A partir de este informe, nuestra intención es publicarlo con una frecuencia anual, reafirmando nuestro compromiso con la rendición de cuentas y la mejora continua.

Todas las referencias a los Estándares GRI están claramente identificadas a lo largo de este documento, con el números de los indicadores y sus respectivas descripciones. Esto refuerza nuestro compromiso con la transparencia y la accesibilidad de la información.



Nuestro enfoque está alineado con principios que garantizan la calidad y relevancia del contenido presentado:



Precisión:

Nos aseguramos de que los datos incluidos sean confiables, verificables y que reflejen con exactitud nuestro desempeño



Claridad:

Empleamos un lenguaje claro y estructuramos la información para que sea accesible a todos nuestros grupos de interés.



Exhaustividad:

Cubrimos los temas más significativos de nuestra operación y cadena de valor.



Equilibrio:

Presentamos tanto nuestros logros como los retos, ofreciendo una visión equilibrada y realista.



Periodicidad:

Como mencionamos, este informe será publicado de manera anual, permitiendo una comunicación constante y actualizada.

El proceso de desarrollo de este informe incluyó:

- 1. Identificación de temas materiales:** Llevamos a cabo un análisis de materialidad, consultando a nuestros grupos de interés para determinar los temas más relevantes para nuestra sostenibilidad.
- 2. Compilación y validación de datos:** Recopilamos información de todas las áreas clave de la organización y sometimos los datos a rigurosos procesos internos de revisión.
- 3. Alineación con los ODS:** Integramos nuestras estrategias con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, incorporando este marco global a nuestras metas de sostenibilidad.

Este informe no solo representa un compromiso con la sostenibilidad, sino que también establece las bases para construir, junto con nuestros grupos de interés, un futuro más responsable y equitativo para todos.





Carta del Gerente

Estimados colaboradores, clientes y socios,

Es un privilegio compartir con ustedes el primer Informe de Sostenibilidad de Merca Z. Este documento representa nuestro compromiso inquebrantable con un mundo mejor y es un testimonio de nuestra determinación de avanzar hacia un desarrollo más responsable, donde buscamos ir más allá del éxito comercial, contribuyendo a un impacto positivo en el planeta y en las comunidades a las que servimos. Estamos convencidos de que la sostenibilidad no es solo una opción, sino la única vía para garantizar un futuro donde las generaciones venideras puedan prosperar en un entorno saludable y justo. Sabemos que nuestros desafíos son grandes, pero nuestra determinación de liderar el cambio hacia prácticas responsables es aún mayor. Hemos trabajado para reducir nuestras emisiones, fomentar el bienestar de nuestros colaboradores, apoyar a proveedores locales y adoptar una economía circular que permita un uso consciente de los recursos. Cada paso cuenta, y aunque queda mucho por hacer, estamos orgullosos de los logros alcanzados en este camino.

Merca Z no solo busca ser parte del cambio, sino inspirarlo, con la colaboración de todos ustedes, sabemos que podemos seguir marcando la diferencia en nuestra industria y más allá. Quiero agradecer profundamente a cada uno de ustedes que comparte esta visión con nosotros; juntos, podemos impulsar una transformación positiva en nuestro país. Este camino apenas comienza, pero estoy convencido de que Merca Z continuará siendo un ejemplo de compromiso, integridad y acción hacia un futuro más sostenible. Gracias por confiar en nosotros y por ser parte de este sueño compartido.

Pablo Emilio Zuluaga
Gerente General

Más que servicio, una familia!

Contenido general

“Lo esencial de nuestro camino,
los elementos claves del
viaje hacia un futuro sostenible”

Merca**Z**



En Inversiones Merca Z S.A.S nos sentimos orgullosos de ser una empresa que, desde nuestros inicios, hemos trabajado para estar más cerca de las familias colombianas, somos una red de supermercados que ofrece productos de la canasta familiar, seleccionados cuidadosamente para garantizar calidad y frescura. Nuestro compromiso va más allá de las ventas: nuestro lema, “Más que servicio, una familia”, reflejan nuestro propósito de conectar con nuestros clientes, ofreciendo precios justos y el mejor servicio.

La historia de nuestra empresa comenzó con la familia Zuluaga, quienes iniciaron sus actividades con un granero pequeño y que en su afán por crecer y brindar un mejor servicio abrieron su primer supermercado en la ciudad de Tumaco. Desde entonces, hemos crecido de manera constante, diversificando nuestros modelos de atención y cobertura, llegando a expandirse también en las ciudades de Medellín y Cali.

Linea de tiempo





Inversiones Merca Z S.A.S, es una empresa Colombiana que opera en el sector privado

lo que significa que su propiedad está en manos de accionistas, sin cotizar en bolsa; registrada como Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S) en cámara de comercio; pertenece al sector Retail y su principal actividad se centra en la comercialización de productos de consumo masivo, incluyendo alimentos, productos de aseo, cuidado personal y otros bienes

esenciales, atendiendo tanto a clientes individuales como a empresas en diferentes regiones.

Nuestra sede central está ubicada en el municipio de Tumaco, Calle Sucre, donde también se encuentran nuestras principales oficinas administrativas.

Medellín cuenta con 2 sedes entre las cuales se tiene:

- 1. "Guayabal" en la Cl. 2 #52-37, Guayabal
- 2. "Santa Lucía" en la Cra. 87 #47 D-72, Santa Lucía.

Cali cuenta con 1 sede:

- 1. "Chipichape" en la Av. 6a Nte. #44 - 05, La Campiña.

Tumaco cuenta con 13 sedes entre las cuales se tiene:

- 1. "Sucre" en la Calle Sucre
- 2. "La Paya" Barrio la paz
- 3. "Avenida" Calle 7d #5-187
- 4. "Campo Hogar" en la Calle 14 #10-183 a 10-1
- 5. "Exportadora" en Cra.9 #13-107 a 13-1
- 6. "Puente Ortiz" en Avenida Férrea
- 7. "Libertadores" en la Cra. 7ª
- 8. "Z Drink Store en Avenida" Calle 7d, Av. Estudiantes #5-102
- 9. "Z Drink Store Comercio" en la Calle 14 #10-183 a 10-1
- 10. "Z Drink Store Tagüera" Calle 16
- 11. "Parque Nariño" Cra.13 en Calle 12
- 12. "Z drink Store Bunker" vía al morro.
- 13. "Z mayoreca Avenida" Av. los Estudiantes

2 Sedes en Medellín MercaZ

A partir del año 2008

1 Sede en Cali MercaZ Z Drink Store

A partir del año 2016

13 Sedes en Tumaco

A partir del año 2006



Cadena de Valor

Gestionamos nuestra cadena de valor sostenible a través de prácticas que garantizan la eficiencia operativa, la responsabilidad ambiental y el impacto social positivo. Trabajamos con proveedores seleccionados bajo criterios de calidad, cumplimiento normativo y sostenibilidad, priorizando alianzas con productores locales cuando es posible. Además, implementamos estrategias para optimizar el uso de recursos, reducir desperdicios y mejorar la eficiencia energética en nuestras operaciones. En el ámbito social, promovemos condiciones laborales justas en todas nuestras operaciones.

La cadena de valor, abarca todas las actividades involucradas en la adquisición, distribución y comercialización de productos de consumo masivo, garantizando calidad, eficiencia y sostenibilidad en cada etapa:

Cadena de valor aguas arriba

1. Proveedores:

Tenemos establecido el abastecimiento de mercancías como un proceso estratégico:

- **a. Compras:** iniciamos verificando los históricos de la demanda o necesidades del cliente, la cual es tomada en cuenta como parámetro para generar los requerimientos de mercancía a proveedores a través de órdenes de compra. Trabajamos de la mano con más de 604 proveedores de mercancía a nivel local, nacional e internacional, lo que nos permite ofrecer una variedad de productos.
- **b. Transporte:** Una vez la orden de compra es recibida por el proveedor este procede a facturar lo solicitado e identificar el medio de transporte idóneo para el despacho según el tipo de mercancía, este medio de transporte en ocasiones es propio del proveedor o tercerizado.

3. Portafolio

- **A. Modelo de negocio:** Ofrecemos una experiencia de compra integral tanto en nuestras tiendas físicas como en nuestra plataforma virtual. Nuestros servicios abarcan la venta al por mayor y al por menor bajo el sistema de autoservicio, operamos a través de 4 modelos de negocio como son:
 - **Supermercados**, donde contamos con una variedad de líneas de productos.
 - **Z mayhoreca**, donde ofrecemos productos al por mayor.
 - **Z drink**, con la venta de diferentes bebidas, principalmente bebidas alcohólicas.
 - **Q pollo**, donde se cuenta con el servicio de restaurante ofreciendo pollo broaster y pollo asado.

Contamos con 21 centros operativos a nivel nacional.

2. Operaciones

- **a. Recepción de mercancía:** Mediante el procedimiento de recibo se realizan las validaciones del estado de la mercancía y cantidades solicitadas, priorizando el cumplimiento de normativas y estándares de calidad.
- **b. Almacenamiento:** La mercancía se almacena en nuestras bodegas según el tipo de producto, incluyendo los que requieren cadena de frío tales como cárnicos, productos frescos y perecederos.
- **c. Exhibición de productos:** De acuerdo a las condiciones de BPM, se ponen a disposición todas nuestras líneas de productos a los clientes en salas de venta.
- **d. Comercialización y Atención al Cliente:** Se realiza la venta de productos en los supermercados, ofreciendo una experiencia de compra ágil y competitiva.

- **e. Logística y Distribución:** Nuestra área de logística se encarga de la distribución eficiente de mercancía en sus puntos de venta. Se gestionan procesos de inventario y control de calidad.
- **f. Trabajadores:** Nuestro equipo de trabajo está compuesto por un total de 598 colaboradores.

MercaZ

B. Productos: contamos con una amplia gama de productos que incluye:

- Alimentos frescos y procesados (frutas, verduras, carnes, lácteos, panadería, conservas).
- Alimentos básicos
- Productos de aseo y cuidado personal.
- Artículos para el hogar y bienes esenciales
- Bebidas y licores.
- Alimentos y productos para mascotas
- Electrodomésticos, entre otros.

ACTUALMENTE, CONTAMOS CON UN INVENTARIO DE APROXIMADAMENTE 38.500 ÍTEMS A NIVEL CADENA.

Además, contamos con una línea de marca propia "+más" que combina excelente calidad con precios competitivos, en productos de las líneas de aseo para el hogar, aseo personal, granos, aceites, enlatados, lácteos derivados, panadería y snacks.



Cadena de valor aguas abajo

4. Clientes

Atendemos a una clientela variada que incluye niños, jóvenes y adultos de todos los estratos socioeconómicos, nuestra estrategia de venta está dirigida al abastecimiento del consumidor final, mayoristas, emprendedores y entidades no gubernamentales, ofreciéndoles un amplio portafolio de productos. Esta diversidad es nuestra mayor motivación para seguir innovando y ofreciendo solucio-

nes que se adapten a las necesidades de quienes confían en nosotros.

Con nuestro programa de fidelización de clientes hemos registrado actualmente más de 67.235 clientes en nuestra base de datos, de los cuales el 99.3% son clientes por compras de contado y 0.7% son clientes que manejan un sistema de crédito.

5. Circularidad

Contamos con un sistema de gestión de residuos donde trabajamos por reducir los desechos contaminantes de tal manera que la iniciativa de separación de materiales aprovechables se ha logrado desarrollar con éxito en cada uno de los establecimientos.

Además participamos con entes gubernamentales locales en iniciativas de sostenibilidad, como la promoción de programas de reciclaje, actividades de

limpieza de playas y embellecimiento de zonas comunes.

En Merca Z definimos “operación” como el conjunto de procesos de comercialización y distribución que realiza en sus supermercados. La empresa se enfoca en expandir su mercado y mejorar la experiencia del cliente mediante una gestión eficiente de su cadena de valor y la adopción de estrategias de sostenibilidad y crecimiento.

Cadena de suministro:

Gestionamos la cadena de suministro a través de una red de proveedores estratégicos que garantizan la disponibilidad de productos y de alta calidad.

Nuestros proveedores se dividen en varias categorías según los productos y servicios que suministran:

1



1. Fabricantes y distribuidores de alimentos frescos y procesados: carnes, frutas, verduras, lácteos, productos enlatados y panadería;

2



2. Empresas de bienes de consumo masivo: granos, bebidas, licore s, productos de aseo personal, limpieza del hogar y cuidado del bebé;

3



3. Proveedores de empaque y logística: materiales de embalaje, almacenamiento y distribución;

4



4. Servicios de consultoría y soporte: tecnología, auditoría, asesoría en sostenibilidad y gestión operativa.

Trabajamos con proveedores tanto locales, nacionales como internacionales, priorizando el abastecimiento local para reducir costos logísticos y fortalecer la economía regional. Nuestros principales proveedores están ubicados en Colombia, con

énfasis en las regiones donde la empresa opera, aunque también importamos ciertos productos según la demanda del mercado. La relación que mantenemos con los proveedores en su mayoría se establece a través de convenios

comerciales apoyados en protocolos de vinculación, y para proveedores de servicios de consulta y soporte, la relación se establece a través de contratos, que se rigen a la normatividad nacional vigente.



Contamos actualmente con aproximadamente 604 proveedores activos, de los cuales



Nos caracterizamos por sostener relaciones comerciales sostenibles y a largo plazo

Se registró un total de **COP \$259 mm** en compras a proveedores

Valor representado en miles de millones

Contamos
además con
aproximadamente

661
acreedores

donde se incluyen entidades bancarias, proveedores de prestación de servicios, entidades de seguros, entidades de salud, mantenimiento tecnológico, asesorías, entre otros.



A través de nuestra red logística y los puntos de venta distribuidos en diferentes ubicaciones y de manera estratégica, alcanzamos una cobertura de lugares donde hay mayor densidad poblacional, facilitando al consumidor el acceso rápido y seguro al portafolio de productos.

Además mantenemos relaciones comerciales con entidades externas que no forman parte directa del abastecimiento, distribución o ventas, pero que son clave para su operación, crecimiento e integración con las comunidades. Estas incluyen:



1

Entidades financieras: Bancos con los que gestionamos líneas de crédito, financiamiento para expansión y servicios de pago electrónicos.



2

Proveedores de Tecnología: Empresas de software y hardware que brindan soluciones para la gestión de inventarios, facturación y análisis de datos de ventas.



3

Entidades Gubernamentales y Reguladoras: Relación con organismos encargados de normativas de comercio, seguridad alimentaria y regulaciones laborales.



4

Aseguradoras y Empresas de Seguridad: Contratos con compañías que garantizan la protección de activos, instalaciones y empleados.



5

Gobiernos locales: Nos relacionamos para realizar iniciativas ambientales o sociales que apoyen a la comunidad.



6

Entidades no gubernamentales: Realizamos campañas de donación de alimentos a la población desamparada, atención de desastres, entre otros.

Gobernanza

“Liderando con responsabilidad.

Comprometidos con un liderazgo
ético y estratégico”



MercaZ

Nuestra gestión de gobernanza

En **INVERSIONES MERCA Z S.A.S**, la gobernanza corporativa es el cimiento de nuestra operación, a través de un conjunto de políticas, procedimientos y estructuras diseñadas para asegurar un manejo responsable y ético de los recursos. Nuestro modelo de negocio nos permite coordinar eficazmente las acciones de la dirección, fortalecer las relaciones con los grupos de interés y garantizar el cumplimiento de las normativas internas y externas. La gestión se enfoca en mantener un balance entre los intereses corporativos y sociales, promoviendo una cultura empresarial basada en la integridad.

Desde nuestra creación, hemos priorizado la implementación de prácticas de gobierno corporativo que fomenten la transparencia, la responsabilidad y la equidad en todas nuestras operaciones. Para ello, hemos estructurado una organización con mecanismos claros de rendición de cuentas y garantías de participación para nuestros grupos de interés.

Contamos con una "Línea Ética" que permite a empleados, clientes y proveedores reportar de manera confidencial cualquier conducta inapropiada o contraria a nuestros valores, asegurando así un entorno de integridad y confianza.

Impactos reales y potenciales



Positivos:

Económicos:

Nuestra presencia en ciudades como Tumaco, Cali y Medellín ha impulsado la economía local mediante la generación de empleo y el fomento de un ecosistema comercial dinámico. Al ofrecer productos de calidad a precios competitivos, contribuimos al bienestar económico de las comunidades.

Sociales:

Participamos activamente en iniciativas comunitarias, promoviendo programas de educación, desarrollo social y fortalecimiento a la economía local. Nuestra relación con la comunidad es un pilar fundamental de nuestro equipo de impacto positivo.



Negativos:

Ambientales:

Reconocemos que nuestras operaciones pueden generar residuos y emisiones que impactan el medio ambiente, por eso hemos implementado medidas para minimizar nuestra huella ecológica mediante la optimización de recursos, la reducción de residuos y la promoción de buenas prácticas ambientales en toda nuestra cadena de valor. Para potencializar los impactos positivos y mitigar los negativos hemos desarrollado las siguientes estrategias:

Ambientales: Adoptamos prácticas de consumo sostenibles, estas prácticas buscan reducir la presión sobre los ecosistemas mediante el uso eficiente de recursos y la minimización de residuos.

Sociales: Continuamos colaborando con programas que benefician a comunidades vulnerables, asegurando que nuestras operaciones generen un impacto social positivo.

Principios de nuestro gobierno corporativo

Nuestra estrategia de gobierno corporativo es fundamental para

cumplir con nuestra misión de brindar a nuestros clientes un servicio memorable y se basa en los siguientes pilares:



Transparencia: Mantenemos una comunicación abierta y honesta con nuestros empleados, clientes y proveedores, asegurando que la información relevante esté disponible de manera oportuna.



Responsabilidad: Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones y decisiones, evaluando constantemente su impacto en la sociedad y el medio ambiente.



Equidad: Garantizamos un trato justo y equitativo a todos nuestros empleados, clientes y proveedores, promoviendo la inclusión y la diversidad en todas nuestras operaciones.





Compromiso Con la Mejora continua

Trabajamos permanente en la evolución de nuestras prácticas de gobierno corporativo para fortalecer la gestión responsable de nuestros impactos económicos, ambientales y sociales, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible de

las comunidades en las que operamos.

Para asegurar nuestra eficiencia en cada una de las estrategias corporativas implementadas, nos basamos en resultados de:



Seguimiento:

Utilizamos revisiones periódicas de desempeño y de cumplimiento normativo.



Indicadores:

Tenemos como metas principales alcanzar una reducción de las emisiones de carbono para el año 2026, como también mejorar en el grado de satisfacción de nuestros clientes.



Lecciones aprendidas:

La experiencia nos ha mostrado que el diálogo constante con las partes interesadas y la flexibilidad en la toma de decisiones son claves para mantener nuestra efectividad y competitividad.

Participación activa de grupos de interés

La participación de los grupos de interés ha sido clave en la implementación de nuestra estrategia. Sus aportes han orientado el diseño de programas de capacitación en sostenibilidad y han mejorado nuestras prácticas de comunicación, ésta interacción constante nos permite evaluar la efectividad de nuestras medidas y realizar los ajustes necesarios

para maximizar el impacto positivo. En **Inversiones Merca Z S.A.S.**, lideramos con responsabilidad y compromiso, asegurando que nuestro crecimiento empresarial esté alineado con el bienestar de las comunidades y la protección del entorno.





Estructura de gobernanza

Nuestra estructura de gobernanza está compuesta por:

Asamblea General de Accionistas: Principal órgano decisorio.

Gerencia General: Ejecutan las estrategias y supervisan las operaciones diarias.

Comité Asesor: Proporciona recomendaciones en temas clave.

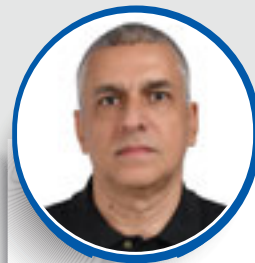
Revisoría Fiscal: Garantiza el control y la vigilancia del cumplimiento normativo y financiero.

Directores: supervisan el cumplimiento de procesos y estrategias empresariales

Asamblea General de Accionistas



Gerente General y Representante Legal



Gerente General y Representante Legal - suplente

Comité Asesor

Revisoría Fiscal



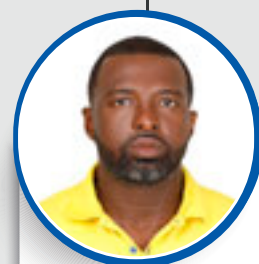
Directora Contable y Financiera



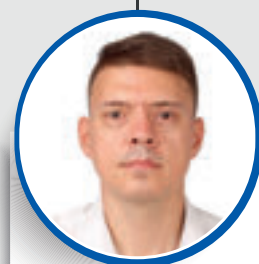
Directora de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional



Director Administrativo



Director de Operaciones



Director Comercial

“En Inversiones Merca Z S.A.S., lideramos con responsabilidad y compromiso, asegurando que nuestro crecimiento empresarial esté alineado con el bienestar de las comunidades y la protección del entorno.”

Estructura de liderazgo

Inversiones Merca Z S.A.S., al ser una Sociedad por Acciones Simplificada, el máximo órgano de gobierno es la Gerencia General, respaldada por dos comités clave que garantizan una gestión eficiente y sostenible:

1. Asamblea General de Accionistas: Principal órgano decisorio.

2. Gerencia General y Representante Legal: Pablo Emilio Zuluaga y Javier Alberto Zuluaga con 19 años de antigüedad, son los máximos líderes de la organización, también desempeñan funciones ejecutivas dentro de la empresa, por lo tanto son considerados como altos ejecutivos de la empresa lo que significa que tienen responsabilidades directas en la toma de decisiones estratégicas y en la gestión operativa del negocio.

2.1 Comité Asesor: Proporciona apoyo estratégico a Gerencia en la toma de decisiones de alto impacto para la empresa, está compuesto por 7 integrantes de los cuales 5 son integrantes externos profesionales experimentados con amplio conocimiento en gestión empresarial, finanzas y sostenibilidad; y 2 son socios de la empresa, que aportan su visión y experiencia en el crecimiento del negocio. Este comité reúne expertos con conocimientos especializados en diferentes áreas clave para la empresa donde tenemos:

Gerente Financiero: Aporta experiencia en gestión financiera, mitigación de riesgos y sostenibilidad económica.

Dos Empresarios: Cuentan con una visión estratégica en el desarrollo de negocios y crecimiento corporativo.

Ingeniero: Es especialista en eficiencia operativa, optimización de procesos y reducción del impacto ambiental.

Abogada: Brinda asesoría en cumplimiento normativo, regulación corporativa y gobierno empresarial.

Dos Socios de la empresa: Aportan conocimiento interno sobre la cultura organizacional y la visión a largo plazo de la empresa.

3. Comité de Directores: Está compuesto por el Gerente General y los Directores de las áreas clave; su principal función es supervisar la estrategia comercial y la gestión financiera y administrativa, asegurando el crecimiento rentable de la empresa.

3.1 Directora Contable y Financiera: Alexandra Sánchez, cuenta con 19 años de antigüedad; Encargada de la planificación financiera, optimización de costos y sostenibilidad económica.

3.2 Directora de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional: Nelsin Cabrera, cuenta con 2 años de antigüedad; Especialista en talento humano, cultura organizacional y bienestar laboral.

3.3 Director Administrativo: Alejandro Giraldo, cuenta con 19 años de antigüedad; Responsable de la gestión de recursos y cumplimiento operativo.

3.4 Director de Operaciones: Carlos David Zamora, cuenta con 16 años de antigüedad; Asegura la eficiencia en la cadena de suministro y la logística del negocio.

3.5 Director Comercial: Nelson Tamayo, cuenta con 17 años de antigüedad; Enfoca estrategias de mercado, fidelización de clientes y posicionamiento de la empresa.

Nuestro máximo órgano de gobierno está conformado por **8 miembros ejecutivos y 5 miembros independientes**. Esta estructura de gobernanza nos permite una toma de decisiones ágil, con el respaldo de expertos en distintas áreas, asegurando un enfoque equilibrado entre el crecimiento económico, la sostenibilidad y el impacto social.

Representación de los grupos de interés

Nuestra estructura de gobierno garantiza la representación de nuestros principales grupos de interés:

	Accionistas y socios: Representados en el Comité Asesor.
	Clientes y consumidores: Representados a través de la Dirección de Operaciones.
	Empleados: Representados en la Dirección de Gestión Humana.
	Proveedores y aliados estratégicos: Representados en la Dirección Comercial y los empresarios del Comité Asesor.
	Entidades financieras e inversionistas: Representados en la Dirección Financiera y por el Gerente de Banco en el Comité Asesor.
	Reguladores y marco normativo: Representados por la Abogada del Comité Asesor.
	Sostenibilidad y medio ambiente: Representado por el Director Administrativo y el Comité Asesor con la participación del Ingeniero.

Los procesos para la designación y selección de los integrantes del máximo órgano de gobierno, se desarrollan bajo principios de transparencia, mérito y equidad, asegurando que cada miembro aporte valor a la organización y a nuestros objetivos estratégicos. Se realiza de la siguiente manera:

Órgano de Gobierno	Responsable	Criterios	Tiempo
1. Designación del Máximo Órgano de Gobierno (Gerencia General)	La designación del Gerente General es responsabilidad de los socios de la empresa, quienes toman la decisión por mayoría de votos.	Se evalúan criterios como: - Experiencia en liderazgo y gestión empresarial. - Conocimiento del sector de retail y consumo masivo. - Habilidades en estrategia comercial, sostenibilidad y gestión financiera. - Compromiso con la cultura organizacional y visión de la empresa.	El nombramiento es por tiempo indefinido, con revisiones periódicas de desempeño.
2. Selección de los Miembros del Comité Asesor	Los miembros del Comité Asesor son seleccionados por la Gerencia General y los socios, basándose en su trayectoria y conocimientos estratégicos.	- Experiencia en áreas clave como finanzas, derecho, operaciones y estrategia empresarial. - Conocimiento del mercado y tendencias del sector. - Capacidad de asesoría estratégica y toma de decisiones.	Su rol es consultivo y sus integrantes pueden ser reemplazados según las necesidades de la organización.
3. Selección de los Miembros del Comité Comercial y Financiero	Los integrantes del Comité Comercial y Financiero son seleccionados internamente por la Gerencia General, asegurando que cada área clave de la empresa tenga representación.	Los directores son designados en función de su desempeño, experiencia y alineación con la estrategia de Merca Z.	El nombramiento es por tiempo indefinido, con revisiones periódicas de desempeño.

Evaluación y Renovación de los Organos de Gobierno

- Se realizan revisiones anuales del desempeño de los miembros de los comités.
- La permanencia en los comités depende de los aportes estratégicos y la alineación con los objetivos de la empresa.

En caso de vacantes, la Gerencia General lidera el proceso de selección, asegurando una integración acorde con las necesidades de la organización.

Para la selección de los integrantes del máximo órgano de gobierno también se tiene en cuenta la opinión de nuestros grupos de interés:

- La designación del Gerente General y los miembros de los comités se realiza con base en la retroalimentación y expectativas de los socios y otros grupos de interés estratégicos.
- Los socios evalúan el liderazgo, experiencia y alineación del candidato con la visión y misión de la empresa.
- En el caso del Comité

Asesor, se consideran también las necesidades del mercado, la evolución del sector y las recomendaciones de expertos y aliados estratégicos.

Las competencias pertinentes que se deben cumplir para ser parte del grupo de liderazgo y trabajar en los impactos de la organización son:

- Se buscan perfiles con conocimientos y experiencia en áreas clave para la empresa, asegurando una gestión integral de los impactos económicos, ambientales y sociales.

- En el Comité Asesor, se seleccionan miembros con experiencia en:
- Finanzas y banca (para sostenibilidad económica).
- Estrategia y negocios (para el crecimiento empresarial).
- Operaciones e ingeniería (para la optimización de procesos y eficiencia).
- Derecho corporativo (para cumplimiento normativo y gobernanza).
- En el Comité de directores, son seleccionados con base en su experiencia en la gestión de clientes, operaciones, talento humano y finanzas,

asegurando un liderazgo sólido en la ejecución de estrategias.

Aunque la empresa reconoce la importancia de la diversidad, actualmente no es un criterio formal en la selección de miembros del máximo órgano de gobierno.

No se exige que los miembros sean independientes de la organización, ya que el modelo de gobernanza se enfoca en la experiencia y vinculación con el negocio.



La decisión de que el Gerente General sea también el máximo órgano de gobierno responde a varios factores clave:



Funciones del presidente de la compañía:

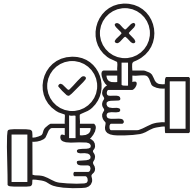
El Gerente General de la Organización tiene un papel clave en la gestión de la empresa, con las siguientes responsabilidades:



1. Definir y ejecutar la estrategia corporativa, alineando las operaciones con la misión y visión de la empresa.



2. Supervisar las áreas clave de la empresa, incluyendo Finanzas, Comercial, Operaciones, Gestión Humana y Administración.



3. Tomar decisiones financieras y de inversión, asegurando la sostenibilidad económica de la empresa.



4. Representar a la organización ante socios, clientes y proveedores, fortaleciendo relaciones estratégicas.



5. Velar por el cumplimiento normativo, asegurando que la empresa opere conforme a la legislación vigente.



6. Fomentar el crecimiento del negocio, identificando oportunidades para expandir mercados y mejorar procesos.

1. Estructura de la empresa (S.A.S.):

Al no estar obligada a tener junta directiva, la Gerencia General asume todas las funciones estratégicas y ejecutivas.

2. Eficiencia en la toma de decisiones:

Un liderazgo unificado permite respuestas rápidas y alineadas con la estrategia del negocio.

3. Visión integral del negocio:

Al ser el principal ejecutivo, el Gerente General tiene un conocimiento profundo de la operación, lo que

facilita una gestión coherente.

4. Optimización de recursos: Se evita la burocracia excesiva y se agiliza la ejecución de planes estratégicos.

5. Prevención y Mitigación de Conflictos de Interés:

Para garantizar la transparencia y evitar conflictos de interés, implementamos las siguientes medidas:

• **Comités de apoyo y supervisión:** El Comité Asesor brinda orientación estratégica y funciona como un órgano consultivo

que revisa decisiones clave y el Comité de Directores garantiza una supervisión estructurada de las decisiones operativas y financieras.

• Separación de funciones críticas.

Aunque el Gerente General tiene un rol de liderazgo, las decisiones clave en áreas financieras, comerciales y de operaciones se toman de manera conjunta en los comités, como también las decisiones estratégicas de alto

impacto son revisadas por el Comité Asesor, asegurando la imparcialidad y equidad en la gestión.

Con esta estructura, garantizamos un liderazgo eficiente y alineado con los intereses de la empresa y nuestros grupos de interés, minimizando riesgos asociados a la concentración de poder en la figura del Gerente General.

Funciones de los integrantes del máximo órgano de gobierno en el Desarrollo Sostenible

El Gerente General, como máximo órgano de gobierno y alto ejecutivo de Merca Z, lidera el desarrollo, aprobación y actualización del propósito de la organización, asegurando su alineación con la visión estratégica y los valores corporativos. Con el apoyo del Comité Asesor, define la misión y los principios rectores, mientras que el Comité de Directores supervisa la implementación de estrategias y políticas operativas. Además, establece los objetivos de desarrollo sostenible, integrando criterios económicos, sociales y ambientales en la toma de decisiones, garantizando así la sostenibilidad y el crecimiento responsable de la empresa.

Eficiencia de los procesos de la organización

El Gerente General es responsable de evaluar y optimizar la eficacia de los procesos internos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y operativos. A través del Comité Comercial y Financiero, monitorea indicadores clave de desempeño en las diferentes áreas, identificando oportunidades de mejora y optimización. Además, con el apoyo del Comité Asesor, evalúa periódicamente los resultados y ajustes estratégicos, incorporando mejores prácticas y asegurando la eficiencia en la gestión de los recursos y el cumplimiento de los estándares corporativos.

Delegación de responsabilidades para la gestión de impactos

El Gerente General delega la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales a su equipo directivo, asegurando un enfoque integral y especializado.



Calidad y seguridad alimentaria:
Director Administrativo y el Director de Operaciones, quien, a través del departamento de Calidad, liderado por ingenieros de alimentos, garantiza el cumplimiento de normativas y estándares.



Impactos financieros, comerciales y organizacionales:

Director Financiero, Director Comercial y Director de Gestión Humana, quienes gestionan aspectos clave como la sostenibilidad económica, la relación con clientes y proveedores, y el bienestar de los empleados.



Los altos ejecutivos y otros empleados clave informan periódicamente al Gerente General y al comité asesor, mediante reuniones estructuradas, donde cada Director presenta reportes de área. Esta periodicidad garantiza un seguimiento continuo y permite la toma de decisiones oportunas para mitigar riesgos y potenciar impactos positivos.

Prevención y gestión de conflicto de intereses dentro del máximo órgano de gobierno

El Gerente General asegura la prevención y mitigación de conflictos de interés mediante procesos estructurados de control y supervisión. Para ello, se han implementado las siguientes medidas



01

Código de Ética y Conducta: Establece directrices claras sobre la transparencia en la toma de decisiones y la obligación de declarar cualquier posible conflicto de interés.

02



Supervisión del Comité Asesor: Este comité, revisa decisiones estratégicas y financieras para garantizar imparcialidad y alineación con los objetivos de la empresa.

04



Declaración y Gestión de Conflictos: Se exige que los directivos y empleados declaren cualquier vínculo personal o financiero que pueda generar un conflicto de interés, y, en caso de presentarse, se asignan decisiones a un responsable neutral.

03



Separación de Funciones y Delegación de Responsabilidades: Se distribuyen las responsabilidades entre los Directores asegurando que ninguna persona concentre un poder excesivo en la toma de decisiones.

Los conflictos de interés se gestionan de manera interna y deben ser reportados al superior inmediato y al área de Gestión Humana asegurando un tratamiento confidencial y transparente sin divulgar información específica externamente

Gestión de temas críticos

Las inquietudes críticas se comunican al Gerente General, a través de tres mecanismos principales:

Verbal, en reuniones internas o interacciones directas

Correo electrónico, permitiendo un registro formal de las situaciones

Reuniones mensuales, donde los Directores de área presentan reportes y discuten temas estratégicos.

Estos canales garantizan una comunicación efectiva y oportuna, permitiendo la toma de decisiones informada y la gestión proactiva de riesgos e impactos de la organización.

Durante el período objeto del informe, el Gerente General de Merca Z recibió un total de 5 inquietudes críticas, las cuales fueron analizadas inicialmente por uno de los Directores o en el comité de Directores donde se determina la criticidad de las situaciones presentadas y posteriormente son comunicadas a través de los canales establecidos. Estas inquietudes incluyeron



1.Situaciones críticas generales, relacionadas con la operación y seguridad.



2.Hurto de vehículo, incidente que afectó la logística y distribución.



3.Hurto de efectivo en la sede Guayabal en Medellín, que requirió revisión de protocolos de seguridad.



4.Problema crítico de productos agotados, afectando la disponibilidad y experiencia del cliente.



5.Caída de las ventas e ingreso de un competidor nuevo, lo que generó análisis y ajustes en la estrategia comercial.

Cada una de estas inquietudes fue abordada en los comités respectivos y se implementaron medidas correctivas y preventivas para mitigar su impacto en la operación y sostenibilidad de la empresa.



Conocimientos en materia de desarrollo sostenible

Hasta la fecha, el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y experiencia del Gerente General, comité asesor y directores, en materia de desarrollo sostenible se ha dado de forma implícita, a través de la gestión cotidiana, la adaptación a normativas y el análisis de tendencias del sector.



Sin embargo, con el objetivo de mejorar este proceso, para el próximo año 2025 se implementarán medidas estructuradas que incluyen:



Capacitaciones especializadas

Asesorías con expertos en sostenibilidad

Integración de indicadores ambientales y sociales en las reuniones de seguimiento

Desarrollo de una estrategia formal para alinear la gestión empresarial con los principios de sostenibilidad



Estas acciones permitirán una toma de decisiones más informada y un impacto positivo en la empresa y nuestros grupos de interés.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño del Gerente General, como máximo órgano de gobierno, en la supervisión de la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales, se realiza de manera continua a través de:

01



Revisión mensual en reuniones del Comité de Directores:
Se presentan informes sobre el desempeño financiero, comercial, operativo y de sostenibilidad, permitiendo la identificación de avances, retos y áreas de mejora.

02



Análisis de indicadores clave de gestión (KPI):
Se monitorean métricas relacionadas con la rentabilidad, eficiencia operativa y bienestar del talento humano, asegurando que las estrategias implementadas sean efectivas.

Si bien estos procesos permiten un seguimiento del desempeño, en el futuro se considera fortalecer la evaluación mediante una estructura más formal, incluyendo mecanismos de control específicos para mejorar la gestión de los impactos de la organización.

Hasta la fecha, las evaluaciones internas del desempeño han resultado en ajustes operativos y estratégicos, pero no han generado cambios en la composición y estructura del máximo órgano de gobierno.



Medidas Adoptadas en Respuesta a las Evaluaciones

01



Optimización de prácticas organizativas:
Se han fortalecido los procesos de seguimiento mediante la inclusión de indicadores más detallados en las reuniones del Comité asesor, permitiendo un monitoreo más preciso de los impactos de la empresa.

02



Mejoras en la gestión de riesgos: Se han implementado protocolos más estrictos en áreas críticas como seguridad, prevención de pérdidas y eficiencia operativa, en respuesta a situaciones detectadas en las evaluaciones.

Alianzas e inversionistas

Gestionamos nuestras alianzas y relaciones con inversionistas a través de una estrategia basada en transparencia, confianza y sostenibilidad financiera, mantenemos una comunicación constante con los socios e inversionistas, asegurando que las decisiones estratégicas estén alineadas con los objetivos de crecimiento y estabilidad del negocio.



En cuanto a las alianzas, tenemos una colaboración con proveedores estratégicos, entidades financieras y aliados comerciales, fortaleciendo su cadena de suministro y su competitividad en el mercado.



Para nuestros inversionistas, proporcionamos información clara sobre la gestión financiera y operativa, fomentando la confianza a través de reportes periódicos y reuniones estratégicas.

Aunque no contamos con un mecanismo estructurado de participación en la toma de decisiones, los socios tienen acceso a información clave que les permite evaluar el desempeño y el rumbo de la empresa.

Gestión de riesgos Corporativos

En los últimos años, hemos venido trabajando en la gestión de riesgos corporativos para identificar, prevenir y mitigar posibles situaciones que puedan afectar la imagen y la economía de la empresa.

Metodología para la gestión de riesgos corporativos:

1

Identificación

Detectamos los principales riesgos corporativos a través de análisis internos y la participación de nuestros equipos.

2

Calificación

Evaluamos cada riesgo teniendo en cuenta el nivel de impacto y su probabilidad de ocurrencia.

3

Clasificación

Organización los riesgos en categorías para determinar cuales requieren acciones inmediatas.

4

Planes de acción

Los directivos plantean controles y estrategias para la prevención y mitigación, junto con acciones correctivas en caso de materialización.

5

Auditorías internas

Revisiones periódicas que aseguran el cumplimiento y la efectividad de las medidas implementadas.

Clasificación de riesgos

Durante el proceso de identificación de riesgos corporativos se establecieron 26 riesgos generales clasificados en 4 temas principales:

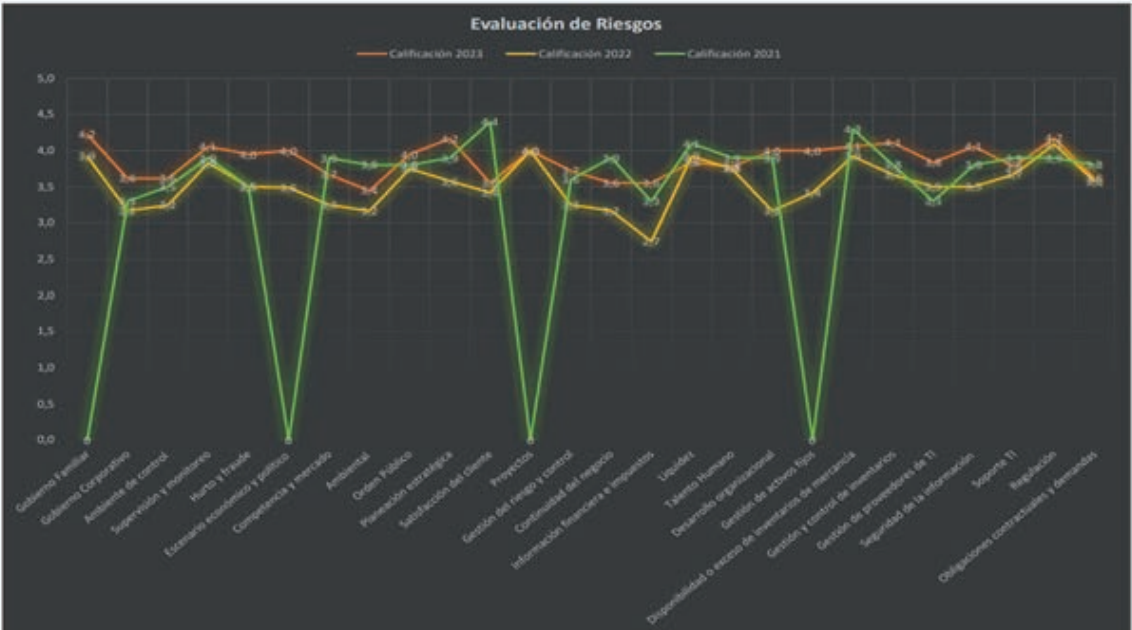
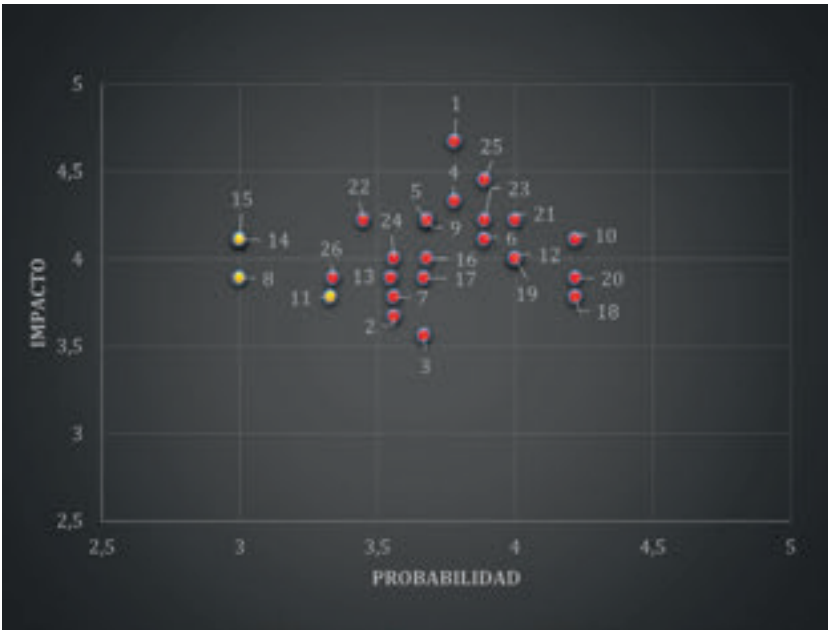


CLASIFICACIÓN DE RIESGOS		TEMAS	RIESGOS	
Gobierno		Gobierno corporativo	1. Gobierno familiar 2. Gobierno corporativo	3. Ambiente de control 4. Supervisión y monitoreo
		Ética	5. Hurto y Fraude	
Estratégicos		Entorno	6. Escenarios económicos y políticos 7. Competencia y mercado	8. Ambiental 9. Orden público
		Estrategia	10. Planeación estratégica 11. Satisfacción del cliente 12. Proyectos	13. Gestión del riesgos y control 14. Continuidad del negocio
Operaciones		Financiero	15. Información financiera e impuestos 16. Liquidez	
		Proceso	17. Talento humano 18. Desarrollo organizacional 19. Gestión de activos fijos	20. Disponibilidad o exceso de inventario de mercancía 21. Gestión y control de inventarios
		Tecnología	22. Gestión de proveedores de TI (Tecnología de la información)	23. Seguridad de la información Soporte TI (Tecnología de la información)
Cumplimiento		Reporte	24. Regulación	
		Legal	25. Obligaciones contractuales y demandas	

La clasificación y priorización de riesgos se realizó con la participación del Comité asesor, Gerencia, Directivos, Revisoría fiscal y Auditoría interna, quienes determinaron y priorizaron los principales riesgos teniendo en cuenta su nivel de impacto y probabilidad de ocurrencia.

Priorización de riesgos corporativos

Podemos observar el análisis del periodo correspondiente al año 2.021 hasta el año 2.023, donde se tiene una variación significativa y algunos cambios en la priorización de riesgos.



Esta actividad no se logró realizar en el año 2.024 debido a cambios internos, sin embargo se continuó trabajando en el mejoramiento empresarial enfatizando los riesgos priorizados en el año pasado y teniendo como prioridad la cultura de análisis de riesgos para la toma de decisiones.

Gestión anticorrupción

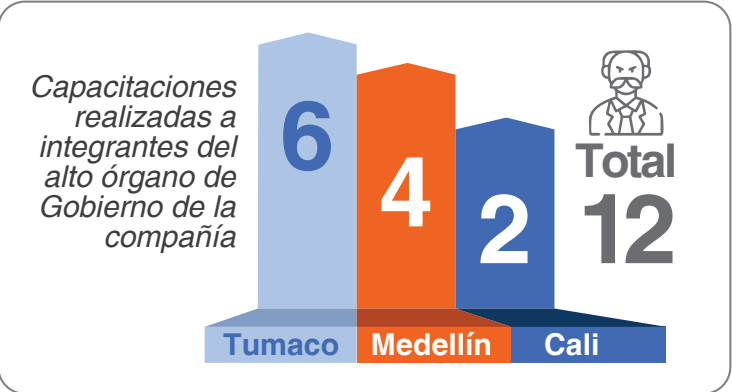
Contamos con un programa de transparencia y ética empresarial (PTEE), donde buscamos prevenir las conductas de corrupción dentro de nuestra compañía. Todos los colaboradores que ingresan a trabajar con nosotros reciben una inducción y

participan en las capacitaciones anuales, donde damos a conocer el programa y las políticas PTEE establecidas, a fin de dar a comprender la importancia del tema y concientizar a cada uno de ellos para actuar responsablemente en su trabajo.



Identificando “el conflicto de intereses” como uno de los riesgos significativos en la evaluación de riesgos corporativos de la empresa. Las políticas y procedimientos anticorrupción fueron socializados a los integrantes del máximo órgano de gobierno

donde incluye a Gerencia, el Comité Asesor y a los Directores, obteniendo un alcance del 100% del total de integrantes, como también se incluyó a los socios de la organización alcanzando un 75% del total de socios.



Además, realizamos la capacitación anual con los empleados de la organización donde se socializó los procesos y políticas anticorrupción alcanzando el

	Operativo	Administrativo	Dirección y gerencia	Total
Tumaco	263	65	5	333
Cali	55	14	1	70
Medellín	52	0	0	52
Total	370	79	6	455

76% del total de los empleados:

También se realizaron los cursos obligatorios en modalidad E- Learning sobre **SAGRILIFT y PTEE**, donde se incluyó a miembros del máximo órgano de gobierno como también algunos cargos catalogados como sensibles obteniendo un total de 61 personas que realizaron el curso.

Empleados catalogados como cargos sensibles

Categoría laboral	Tumaco	Cali	Medellín	Total
Directivos	4	1	0	5
Administrativos	12	15	4	31
Operativos	17	2	6	25

Contamos con dos canales de comunicación donde las personas pueden tener fácil acceso y realizar sus denuncias de cualquier sospecha sobre posibles actos de corrupción que se estén presentando o que tenga alguna relación con la empresa, a través del correo electrónico

lineaetica@mercaz.com.co

o por medio de nuestra página web

<https://mercaz.com.co/linea-etica>

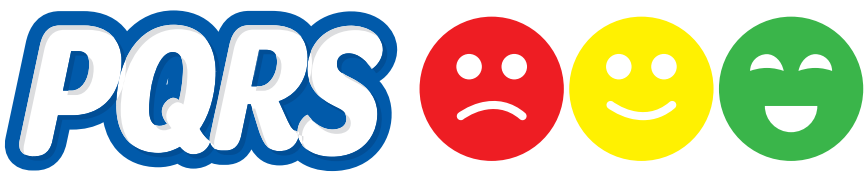
Estos canales de denuncias cuentan con la garantía de tener completa confidencialidad con las personas denunciantes y no se presenta ninguna clase de represalia contra ellos.

Hasta el momento no se ha recibido ninguna denuncia ni se ha presentado ningún caso de incidentes de corrupción.

Gestión de Conflictos de intereses

Contamos con un manual de Transparencia y Ética Empresarial, donde buscamos la prevención y detección de fraudes dentro de la compañía, el cual es socializado a todos los colaboradores para que tengan conocimiento de las correctas prácticas que se deben seguir. Este manual se actualiza de manera continua, donde las modificaciones deben estar aprobadas por el Comité Asesor y Gerencia; de igual manera se les comunica las inquietudes críticas a fin obtener su aprobación antes de tomar decisiones que puedan afectar a la empresa.

Contamos con un proceso de prevención antes de realizar alguna negociación o tener algún vínculo con terceros, para esto utilizamos un software de consulta en listas restrictivas “Inspector”, el cual nos permite obtener una perspectiva más amplia de los antecedentes de las personas o empresas con quienes nos vamos a relacionar.

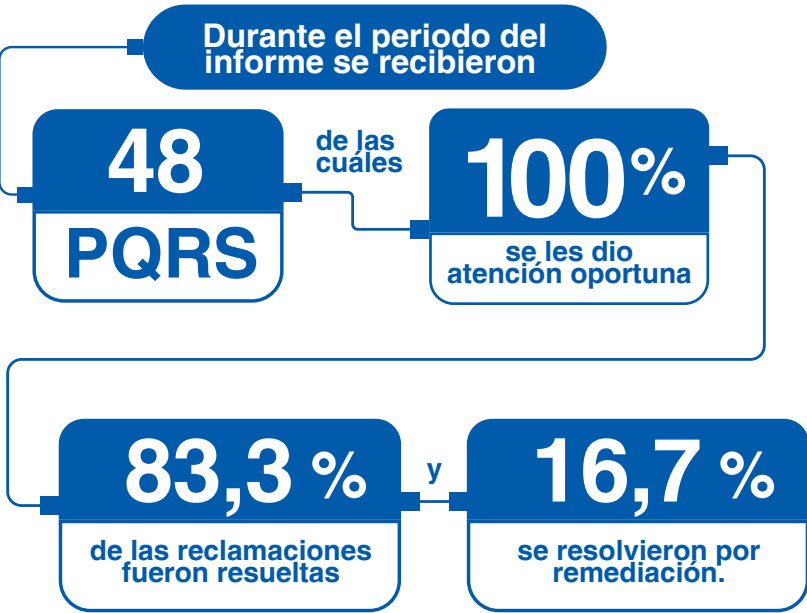


Gestión de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias - PQRS

Nuestro proceso de servicio al cliente garantiza diferentes alternativas para que los clientes puedan expresar sus opiniones y necesidades, a través de: formatos físicos de PQRS, correo electrónico, página web, encuestas periódicas de satisfacción, línea telefónica de atención y punto de atención de servicio al cliente.

Las solicitudes se clasifican en Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias y de acuerdo a esta clasificación se emiten las respuestas teniendo en cuenta el tiempo máximo establecido y exigido por la ley según su tipología. Una vez se recibe la PQRS, se establece comunicación directa con el cliente para asegurar la resolución efectiva del inconveniente.

TIPOLOGÍA	Tumaco	Cali	Medellín	Total
Peticiones	2	2	0	4
Quejas	11	11	6	28
Reclamos	4	2	4	10
Sugerencias	2	4	0	6
Total	19	19	10	48



Materialidad

“Escuchando las voces que nos rodean”

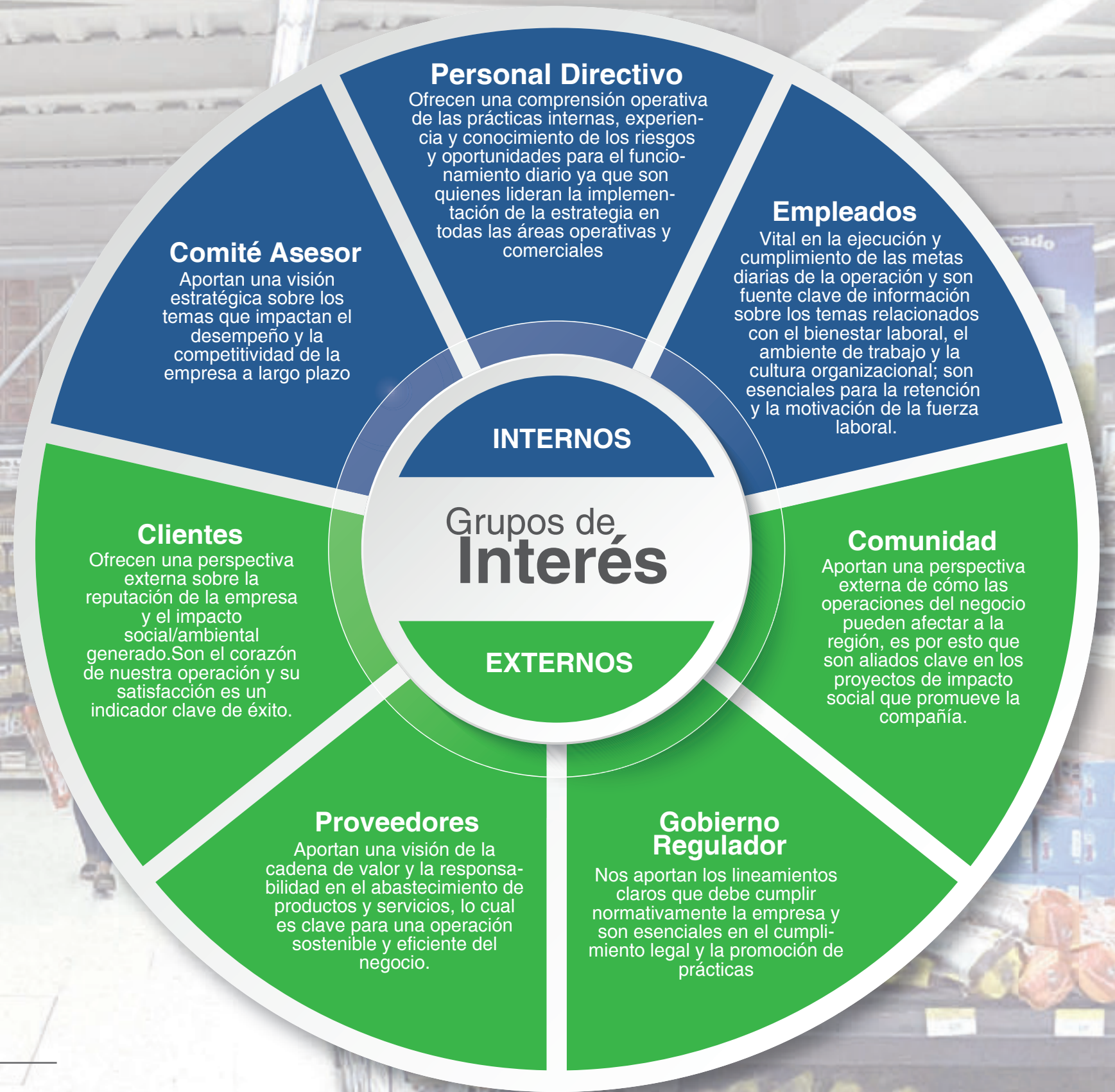
Merca**Z**



Grupos de Interés

Para garantizar que nuestra estrategia de sostenibilidad sea inclusiva y efectiva, hemos identificado los grupos de interés clave, tanto internos como externos con los que interactuamos continuamente. Para nosotros, los grupos de interés son esenciales en el análisis de los temas materiales más relevantes para la organización, ya que nos ayudan a priorizar las áreas donde debemos enfocar nuestros esfuerzos.

Es por esto que pensamos que la relación con nuestros grupos de interés es esencial para obtener una perspectiva equilibrada e imparcial de su visión sobre **Merca Z**, lo que nos permite desarrollar nuestra estrategia de sostenibilidad de manera que cumpla con sus expectativas y preocupaciones con el objetivo de mantener una relación constante, transparente y confiable con cada uno de ellos.





Análisis de Materialidad

El método utilizado para determinar la materialidad se estableció siguiendo los siguientes pasos:



Temas Materiales

Realizamos la identificación de los temas materiales integrando la información recopilada sobre las iniciativas internas de la empresa y la retroalimentación de los grupos de interés, la cual se complementó con un benchmarking sectorial. Este proceso nos permitió asegurar que estemos enfocados en los asuntos que tienen un impacto directo en nuestro negocio y en la sociedad.

De esta manera logramos resaltar 18 temas materiales que son el componente esencial para la construcción de nuestra estrategia de sostenibilidad.





Priorización de Temas Materiales

Posteriormente, se realizó la priorización de temas materiales utilizando un enfoque participativo, incluyendo la opinión de nuestros grupos de interés para obtener una comprensión más profunda de los asuntos clave; esta información se recopiló por medio de encuestas y se promedió para asegurar una visión equilibrada e imparcial, de manera que se refleje de forma objetiva las expectativas y preocupaciones de cada grupo de interés.

Además, enfatizamos los resultados a un análisis de doble materialidad donde se priorizó los temas materiales según su impacto con la responsabilidad social/ambiental y la afectación financiera de la empresa; obteniendo una clasificación de temas materiales de esta manera:



Temas materiales con prioridad estratégica

- 18 Experiencia y satisfacción del cliente
- 13 Calidad e inocuidad de instalaciones y productos
- 16 Productividad, rentabilidad y fortalecimiento financiero
- 8 Desarrollo y retención del talento humano
- 5 Cuidado y bienestar del trabajador
- 7 Protección de derechos humanos
- 15 Innovación, tecnología y ciberseguridad

Temas materiales Relevantes

- 17 Posicionamiento y protección a la imagen de la empresa
- 9 Desperdicio de alimentos
- 2 Gestión de recursos hídricos y energéticos
- 3 Gestión integral de residuos
- 10 Apoyo a la comunidad
- 1 Gestión del cambio climático

Temas materiales emergentes

- 4 Gestión de la cadena de suministro
- 6 Equidad e inclusión social
- 14 Fomento del bienestar y estilos de vida saludables mediante productos nutritivos
- 12 Alianzas claves para fortalecer la sostenibilidad
- 11 Economía local y negocios inclusivos



Así interrelacionamos los temas materiales con los ODS:

MercaZ

y Los Objetivos De Desarrollo Sostenible

En el marco del compromiso con la sostenibilidad, hemos alineado la estrategia empresarial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Naciones Unidas, reconociendo su importancia en la construcción de un futuro más equitativo y responsable.

En particular, hemos identificado una serie de ODS que se complementan directamente con los temas materiales, las acciones y objetivos estratégicos sostenibles de nuestra empresa, permitiendo no solo mejorar nuestro desempeño ambiental, social y económico, sino también contribuir activamente al desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.



Desempeño económico

“Resultados que transforman”



Merca**Z**

En Inversiones Merca Z nos hemos consolidado como una empresa referente en el mercado colombiano, teniendo un crecimiento económico sostenible a lo largo de los años.

Nuestro compromiso con la eficiencia, innovación y creación de valor se refleja en nuestras cifras financieras, evidenciado la solidez y siendo esto, el resultado de nuestra persistencia y trabajo constante:

Los valores son generados en millones de pesos:

	2023	2024	2023 Vs 2024
Valor económico generado	269.002	272.004	1.13%
Ingresos operacionales	268.078	271.426	1.25%
Ingresos financieros (intereses, dividendos de acciones, entre otros)	168	47	-72.02%
Otros ingresos no operacionales	756	571	-24.47%
Valor económico distribuido	263.801	263.889	0.03%
Costos operacionales	237.443	240.529	1.30%
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios	20.109	21.562	7.23%
Dividendos a los accionistas	620	413	-33.39%
Pago de intereses	1.753	1.657	-5.48%
Pagos al gobierno	3.760	3.223	-14.28%
Inversiones en la comunidad	116	425	266.38%
Valor económico retenido	5.201	8.155	56.81%
EBITDA	10.836	9.880	-8.82%
Utilidad neta	3.982	2.921	-26.65%

Impacto económico más allá de los números

En Merca Z, entendemos que nuestro impacto económico no solo se mide en cifras, sino en los efectos que generamos en las comunidades donde operamos. Nuestra gestión ha impulsado el desarrollo económico local, impactando positivamente a cientos de familias y pequeños negocios.



1

Generación de empleo y desarrollo económico en zonas vulnerables:

- La presencia de nuestra empresa en ciudades como Tumaco, Cali y Medellín ha impulsado la creación de empleos directos e indirectos, beneficiando a cientos de familias.
- El crecimiento de la empresa ha dinamizado la economía local, aumentando la demanda de bienes y servicios en sectores como transporte, almacenamiento y mantenimiento de instalaciones.



2

Apoyo a pequeños productores y proveedores locales

Se prioriza la compra de productos frescos y de consumo masivo a proveedores regionales, fortaleciendo el comercio local y promoviendo el crecimiento de microempresas y agricultores, impulsando así un ecosistema económico más inclusivo.

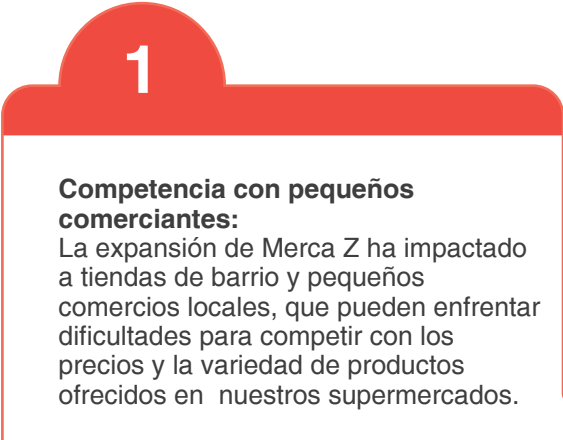


3

Accesibilidad a productos esenciales a precios competitivos

Contribuimos a la estabilidad del mercado minorista al ofrecer productos a precios accesibles, permitiendo que comunidades de diferentes niveles socioeconómicos tengan acceso a bienes básicos sin depender de grandes cadenas nacionales.

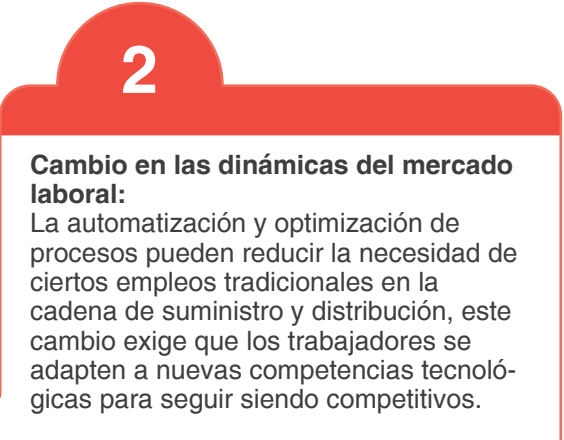
Impactos económicos positivos



1

Competencia con pequeños comerciantes:

La expansión de Merca Z ha impactado a tiendas de barrio y pequeños comercios locales, que pueden enfrentar dificultades para competir con los precios y la variedad de productos ofrecidos en nuestros supermercados.



2

Cambio en las dinámicas del mercado laboral:

La automatización y optimización de procesos pueden reducir la necesidad de ciertos empleos tradicionales en la cadena de suministro y distribución, este cambio exige que los trabajadores se adapten a nuevas competencias tecnológicas para seguir siendo competitivos.

Impactos económicos negativos



30

Un futuro más verde **Impacto Ambiental**

“Acciones concretas para cuidar los recursos naturales y reducir nuestro impacto ambiental”

MercaZ

En Merca Z creemos que cuidar nuestro entorno es fundamental para construir un futuro sostenible

por ello, hemos implementado acciones concretas para proteger los recursos naturales, reducir nuestro impacto ambiental y fomentar una cultura de responsabilidad ecológica en cada una de nuestras operaciones.

Acciones para la remediación de impactos negativos
En Inversiones Merca Z comprometidos con el cuidado del medio ambiente y una gestión responsable, hemos adoptado diversas iniciativas que contribuyen a minimizar y revertir los impactos negativos:



Consumo de energía

La eficiencia en el uso de la energía es clave para reducir nuestra huella ambiental, para lo cual utilizamos los datos de facturación emitidas por las entidades prestadoras de servicios públicos, teniendo en cuenta cada una de nuestras sedes.

Uno de los recursos energéticos usados en nuestra compañía, es el gas natural, utilizado en las sedes donde ofrecemos servicio de restaurante o para realizar el procesamiento de algunos productos cárnicos ofrecidos en sala de ventas:

Gas	Tumaco Cantidad (kg)	Tumaco Valor	Cali Cantidad (m3)	Cali Valor
	15.075,2	\$64.689.767	7.695	\$23.716.847

Otro recurso energético es el diesel y la gasolina que se usan tanto para los vehículos internos de la empresa que son utilizados para realizar traslados de mercancía y entrega de domicilios, como también para abastecer las plantas eléctricas que se utilizan en situaciones adversas cuando no se cuenta con energía eléctrica.

	Tumaco Cantidad	Cali Cantidad	Medellín Cantidad
Diésel (galones)	3.526	0	0
Gasolina (galones)	2.800	408	430,8

Por otro lado, contamos con el consumo de energía eléctrica en el cual podemos observar también un comparativo entre el año 2023-2024, donde se refleja que obtuvimos un incremento del 0.4%.

Electricidad (Kwh) 2024	Tumaco Cantidad	Cali Cantidad	Medellín Cantidad	Total
	2.623.447	562.636	436.003	3.622.086

Electricidad (Kwh) 2023	Tumaco Cantidad	Cali Cantidad	Medellín Cantidad	Total
	2.604.437	566.111	436.794	3.607.342

Registramos que entre las sedes que cuentan con mayor consumo energético se encuentra

la sede principal Sucre en Tumaco con un consumo de

996.277 kw/h
Durante el año 2024

alcanzando un 27% del total del consumo anual

y la sede Chipichape en Cali con un consumo de

566.111 kw/h
Durante el año 2024

alcanzando un 15.6% del total del consumo anual

Como meta futura, nos comprometemos a reemplazar fuentes tradicionales por energías renovables y a gestionar de manera racional el consumo en todas las áreas de la empresa



Extracción y consumo de agua

Uso del agua en la cadena de valor

01

Captación y suministro: El agua es adquirida por empresas públicas municipales y/o pozos subterráneos.

Uso: Sostenimiento en procesos productivos y actividades de limpieza y desinfección de equipos, superficies e instalaciones.

Actividades domésticas de uso y/o consumo de agua asociada a la higiene de los colaboradores.

02

Tratamiento de aguas residuales: Se cuenta con una rampa de grasa, pozos sépticos, filtros anaerobios en paralelo para eliminar los contaminantes previos a su vertimiento.

03

Vertimiento/descarga: El vertimiento de agua se realiza directamente al alcantarillado municipal.

Extracción de agua

La extracción de agua consumida en las diferentes sedes de Tumaco se realiza a partir de acueducto y de fuentes subterráneas, en la ciudad de Cali y Medellín solo se consume agua proveniente de acueducto.

Fuente	Tumaco Cantidad	%
Agua de acueducto (m3)	1.805,5	13
Agua subterránea (m3)	12.082,8	87
Total	13.888,3	100%

Fuente	Cali	%
Agua de acueducto (m3)	542	100%

Fuente	Medellín	%
Agua de acueducto (m3)	1.277	100%

Cabe destacar que la información presentada se obtuvo a partir de las facturas de consumo mensuales que son emitidas por las entidades públicas regionales que corresponden tanto para Cali como para Medellín.

Con respecto a las sedes localizadas en Tumaco, se realizó un promedio estimado teniendo en cuenta la capacidad de los tanques de

almacenamiento con los que se cuenta en cada sede, la cantidad de días que puede abastecerse el establecimiento con dichos tanques y la cantidad de días con los que se cuenta con la disponibilidad de agua de acueducto; ya que solo se cuenta con disponibilidad de agua proveniente de acueducto un día a la semana, por lo tanto, se cubre el abastecimiento diario con agua subterránea.

Como metas futuras se tiene planeado implementar un método más eficiente de medición del agua en cada sede de Tumaco, con el fin de obtener una información más exacta del consumo total, además se busca dar seguimiento al consumo mensual por cada sede, verificando el progreso de nuestra estrategia de consumo racional de recursos hídricos.

Impactos ambientales

En Inversiones Merca Z, estamos comprometidos con la protección del medio ambiente. Por ello, implementamos estrategias integrales para gestionar y mitigar los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y promoviendo una gestión responsable de los recursos.

Gestión de impactos ambientales por vertimiento de aguas

- Dentro de nuestras operaciones, identificamos y gestionamos los impactos asociados al uso y consumo de agua en actividades domésticas y operativas, como:

La higiene de los colaboradores



lavado de manos



cepillado de dientes



duchas, entre otros

- La limpieza y desinfección de áreas para garantizar condiciones sanitarias y operativas.



Estas actividades pueden generar vertimientos puntuales que afectan los cuerpos de agua o el suelo, por esta razón, hemos establecido un enfoque riguroso para cumplir con los parámetros y valores límites máximos permisibles definidos en las Resoluciones 0631/2015 y 0883/2018 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

En nuestra sede principal en Sucre, contamos con una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) que reduce significativamente los contaminantes antes de realizar los vertimientos. Este proceso está alineado con la normativa ambiental vigente y es validado anualmente mediante estudios de carga contaminante realizados por laboratorios acreditados por el IDEAM. Dichos informes se entregan a las Corporaciones Autónomas Regionales y a los prestadores de servicios públicos, garantizando así la transparencia y el cumplimiento legal.

A continuación, presentamos los resultados del análisis de vertimientos para el año 2024:

 Análisis	Descarga vertimiento	ART.8 resolución 833 de 2018	Método o técnica	Cumplimiento
pH min	6,35	6,00 a 9,00	Potenciométrico	Dentro de la norma
pH max	6,67	6,00 a 9,00	Potenciométrico	Dentro de la norma
Demanda Biológica de Oxígeno (DBO5) (mg O2/L)	20,5	100,0	Incubación a 5 días – Método de Sonda Óptica	Dentro de la norma
Demanda Química de Oxígeno (DQO) (mg O2/L)	55	200,0	Reflujo Cerrado – Volumétrico	Dentro de la norma
Sólidos Suspendidos Totales (SST) (mg/L)	<20	100,0	Gravimétrico – Secado a 103-105°C	Dentro de la norma

Los parámetros establecidos se determinan mediante métodos y técnicas analíticas, conforme lo establecido en la resolución 1448 de julio de 2022. Además consideramos los siguientes estándares específicos: pH, temperatura (°C), DBO5, (mg O2/L), DQO (mg O2/L), S.S.T. (mg/L), SSED (mL/L), Grasas y Aceites (mg/L), SAAM (mg/L), Hidrocarburos (mg/L), Ortofosfatos (mg/L), Fósforo total (mg/L), Nitratos (mg/L), Nitritos (mg/L), Nitrógeno amoniacal (mg/L), Nitrógeno total Kjeldahl (mg/L)



Gestión integral de Residuos

Contamos con una gestión integral de residuos donde buscamos dar un correcto manejo y disposición final de residuos, donde implementamos una gestión integral de residuos que abarca:



 Residuos 2024						
Ciudad	Residuos orgánicos (tn)	Residuos plásticos (tn)	Residuos cartón y papel (tn)	Residuos EPP (tn)	Residuos de RAET (tn)	Residuos ACU (tn)
Tumaco	375,125	0,579	8,135	0,314	0,277	2,6
Cali	47,45	0,949	12,27	0	0	0,8
Medellín	28,85	1,524	4,198	0	0	0
Total	450,79	3,052	24,6	0,314	0,277	3.4
%	93,49%	0.63%	5.1%	0.065%	0,057%	0.7%

En total, gestionamos
482,433
toneladas de residuos

con un enfoque claro en el reciclaje y la disposición responsable, garantizando la transparencia a través de registros internos y certificados de las entidades gestoras.

En el periodo del informe no se han presentado multas ni sanciones por incumplimiento de normativas y legislaciones correspondientes al medio ambiente.

Gestión sostenible de materiales

En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, hemos avanzado en la reducción de los materiales utilizados para el empaque de productos, reemplazando el material plástico tradicional de las bolsas de empaque por material biodegradable en todas nuestras sedes y ciudades donde tenemos presencia.

Además realizamos actividades que fomentan el uso de bolsas ecológicas, con campañas como el “día sin plástico” a fin de concientizar a nuestros clientes a reducir el consumo de plástico y fomentar el uso de bolsas ecológicas.

2024			
Cant. bolsas plásticas (Un)	Cant. Bolsas precorte (kg)	Cant. bolsas ecológicas (Un)	Costales (Un)
2.745.441	28.255	67.442	76.388

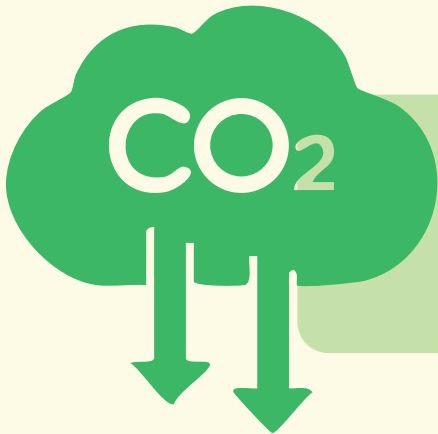
2023			
Cant. bolsas plásticas (Un)	Cant. Bolsas precorte (kg)	Cant. bolsas ecológicas (Un)	Costales (Un)
3.384.486	28.234	43.623	74.063

% Comparativo 2023-2024			
Cant. bolsas plásticas (Un)	Cant. Bolsas precorte (kg)	Cant. bolsas ecológicas (Un)	Costales (Un)
18.88% (-)	0.07% (+)	35.3% (+)	3.04%(+)



Nuestro Compromiso con la comunidad

En Merca Z también hemos desarrollado campañas ambientales a través de nuestro programa ECOPLAN y en participación con otras organizaciones, como por ejemplo, la limpieza de playas en Tumaco en el sector de El Bajito, logrando una recolección de aproximadamente **2 toneladas** de basura, reafirmando nuestro compromiso con la conservación del entorno natural y el bienestar comunitario.



Huella de carbono

En Merca Z reconocemos la importancia de medir, gestionar y reducir nuestra huella de carbono como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad. Por ello, realizamos un seguimiento detallado de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) bajo los tres alcances definidos por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol).

Como resultado de esta medición, obtuvimos un total de 1378,84 toneladas de CO2, cubriendo el 100% de nuestras actividades operativas.



Calidad en los productos

Nuestra área de calidad se encarga de asegurar que todos nuestros productos cumplan con requerimientos establecidos por la empresa y la normativa vigente, contamos con métodos de seguimiento de la calidad de productos y servicios que aseguren la protección de la salud y la seguridad de nuestros clientes, enfocando nuestro esfuerzo en dos líneas de acción:



1. Cumplimiento Normativo:
Se implementan programas de limpieza e inocuidad, seguimiento de condiciones de almacenamiento y transporte, mantenimiento de equipos y control de plagas.



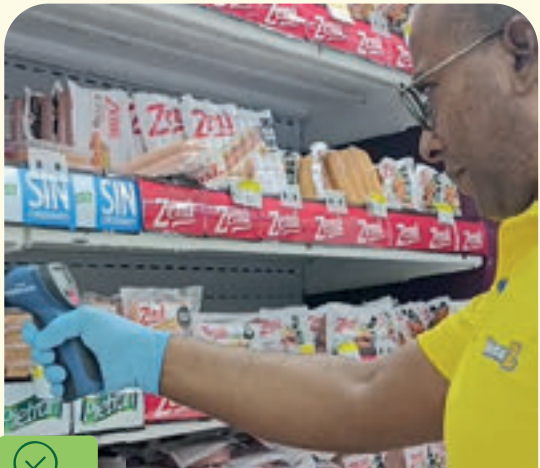
2. Selección de Proveedores:
Todos los proveedores deben cumplir con rigurosos requerimientos y certificaciones que aseguran la calidad y seguridad de los productos ofrecidos.



Nuestro personal capacitado tiene como principal tarea dar seguimiento a la calidad de las categorías de productos significativos que tengan un alto impacto y que se necesite realizar mayor énfasis para salvaguardar la salud de los clientes, en la cual tenemos las líneas de productos perecederos: carnes, pescados, huevo, leche y derivados lácteos.

Este último en particular, se detectó el incumplimiento de los requerimientos de calidad establecidos por la empresa, en la categoría y/o línea de leche y derivados lácteos durante el periodo de informe 2024. Particularmente se presentaron incidencias relacionadas con alteraciones organolépticas (olor, color, sabor) no característicos en la producción de yogures de uno de nuestros proveedores.

Como acciones correctivas ante este incidente se presentaron formalmente las respectivas PQR'S al proveedor en cuestión, solicitando, entre otras cosas:



 **Monitoreo y seguimiento:**

Realizar seguimiento a la cadena de abastecimiento de los productos lácteos comercializados en cada una de nuestras sedes.

Estas medidas fortalecen nuestro compromiso con la excelencia y la seguridad alimentaria, garantizando que nuestros clientes reciban productos de la más alta calidad



 **Retiro de productos no conformes:**

Coordinar, el retiro inmediato del producto no conforme en existencia encontrado.



 **Comunicación interna:**

Socializar con el personal de mercadeo los acuerdos comerciales realizados con cada una de nuestras sedes MERCA Z y los tiempos de retiro oportuno de los productos lácteos comercializados que precisen de cadena de frío.



 **Capacitación en BPM:**

Realizar capacitación de BPM en temas referentes a: trazabilidad, conservación, envasado, almacenamiento, alteración y, deterioro, contaminación de los alimentos.

Colaboradores

“Nuestra gente, nuestra fuerza,
Fomentamos un entorno de trabajo
inclusivo, seguro y enriquecedor”



MercaZ

Nuestro talento humano

La Gestión del Talento Humano, es uno de los temas más importantes, pilar para el éxito de nuestra organización, ya que nos permite fortalecer nuestra cultura organizacional, maximizar el potencial de los empleados teniendo como prioridad el alcance de los objetivos corporativos y lograr un ambiente laboral positivo y motivador.

A través de nuestras iniciativas relacionadas con la retención de talento humano, actividades de bienestar, desarrollo profesional, capacitación y la

creación de una cultura organizacional sólida, se incrementó la eficiencia, la creatividad y la capacidad de adaptación al cambio, lo que contribuye directamente a mejorar el desempeño y la competitividad de la empresa.

Gestión de talento nuestra apuesta por el crecimiento y la estabilidad. Abordamos la gestión del talento humano desde diversas perspectivas clave:



1

Desarrollo personal y profesional

La gestión efectiva del talento asegura que los empleados puedan desarrollar al máximo sus habilidades y capacidades.



2

Alineación con los objetivos organizacionales

Aseguramos que nuestros empleados estén alineados con los objetivos estratégicos y el cumplimiento de metas de la empresa.



3

Retención del talento humano

Trabajamos por brindar a nuestros empleados un buen ambiente laboral, oportunidades de desarrollo y el mejoramiento de sus puestos de trabajo, esto para mantener la motivación dentro de la organización mejorando la estabilidad laboral.



4

Cultura organizacional

Tenemos un enfoque claro con lo que vamos a trabajar a nivel nacional, donde por medio de capacitaciones al personal, creamos un entorno positivo, colaborativo y motivador. motivación dentro de la organización mejorando la estabilidad laboral.



5

Desempeño organizacional

Contamos con las personas adecuadas en los roles correctos, los cuales nos ayudan a incrementar la productividad y alcanzar mejores resultados, además realizamos el seguimiento oportuno del desempeño de cargos colaborativo y motivador. motivación dentro de la organización mejorando la estabilidad laboral.

Podemos destacar, que desde nuestros inicios como empresa hemos mejorado en nuestro proceso de selección, ya que nos enfocamos en atraer y contratar a los mejores talentos, asegurándonos de que no solo cuenten con las habilidades y competencias necesarias, sino que también estén alineados con nuestra cultura organizacional, contribuyendo al éxito y crecimiento de la empresa.



Bienestar y desarrollo: nuestro compromiso con los colaboradores

El bienestar de nuestros equipos es una prioridad, por ello hemos implementado programas y actividades que promueven su salud física y emocional, creando un entorno laboral positivo y equilibrado. Además, invertimos en su desarrollo continuo mediante planes de capacitación especializados, con un enfoque particular en áreas clave como el servicio al cliente, para potenciar sus habilidades asegurando



equipos altamente capacitados, motivados y comprometidos con la excelencia y la satisfacción de nuestros clientes.

Impactos y compromisos con la sostenibilidad
Nuestra gestión del talento genera impactos positivos en múltiples dimensiones:



Económica:

Impulsamos la economía nacional mediante una estrecha colaboración con proveedores locales, fundamentales para diversas actividades en el área, entre ellos, destacamos las personas que imparten capacitaciones, los encargados de la logística para eventos empresariales, y aquellos que se encargan de los aspectos relacionados con el bienestar laboral de nuestros colaboradores



Ambiental:

Hemos adoptado un enfoque digital, minimizando el uso del papel a través de la firma electrónica de documentos y la utilización de formatos digitales.



Bienestar social

Promovemos la salud mental mediante charlas mensuales y un acompañamiento personalizado desde el área de gestión humana. Este apoyo busca ofrecer un espacio cómodo y seguro para que nuestros colaboradores puedan expresarse y ser escuchados, contribuyendo así a su bienestar integral.

Políticas y compromisos

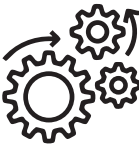
Contamos con diversas herramientas para el desarrollo y seguimiento interno de la compañía:



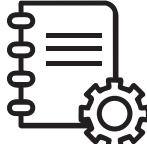
Programa de bienestar laboral



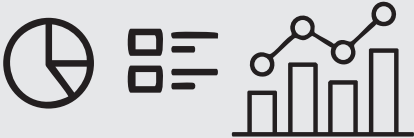
Programa de capacitación y desarrollo



Procedimientos, formatos y políticas en los procesos de las áreas



Manuales de funciones por cargo



Evaluaciones de desempeño por cargo

Nuestro equipo en cifras

Durante el periodo objeto del informe contamos con un total de 598 empleados que cuentan con un contrato fijo directo con la empresa, de los cuales se clasifican:



mujeres empleadas
237



hombres empleados
361

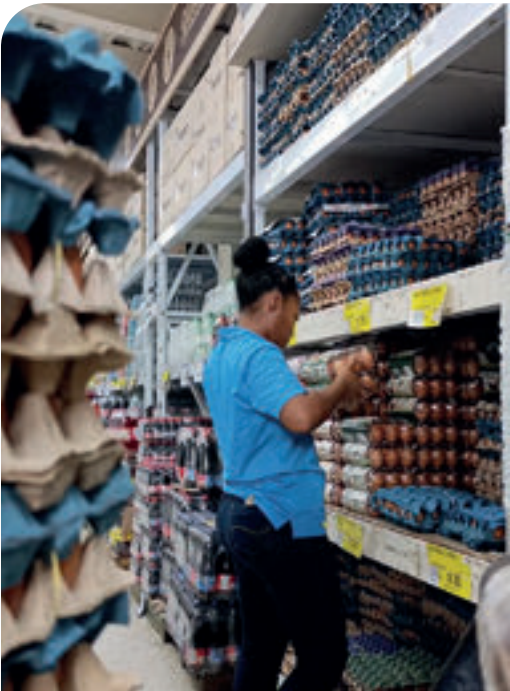
Apoyamos la economía local generando empleo en la región donde operamos:

Región	Mujer	Hombre	Total
Tumaco / Nariño	167	265	432
Cali / Valle del Cauca	39	51	90
Medellín / Antioquia	31	45	76



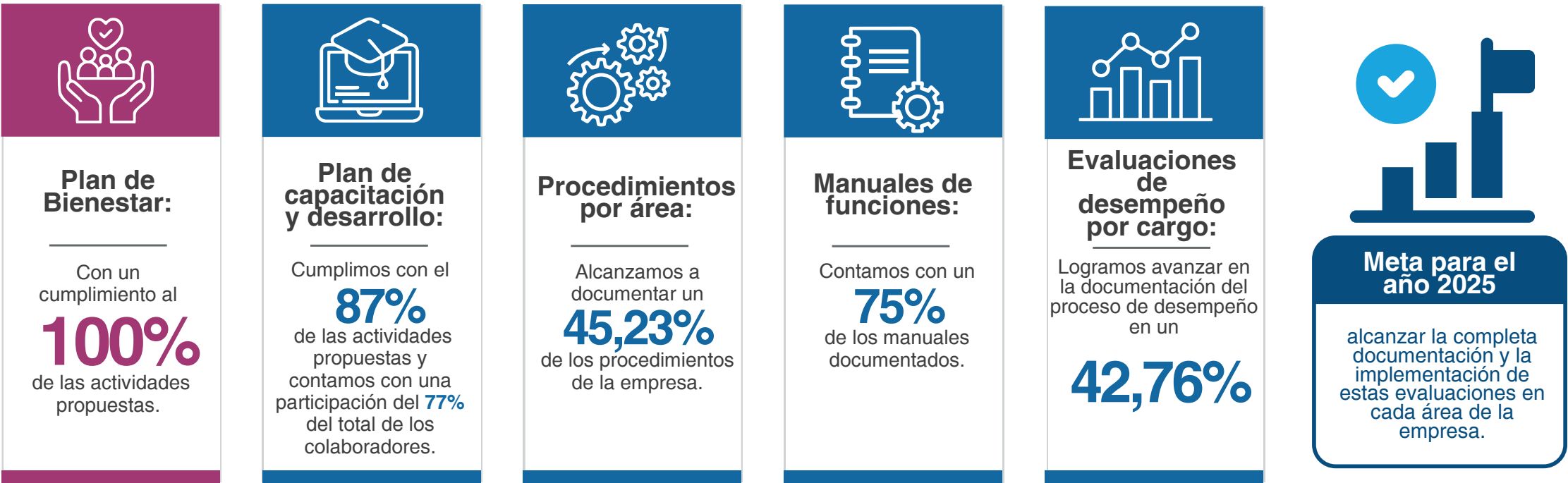
Además, contamos con personas que laboran con nosotros a través de un contrato de aprendizaje del cual registramos un total de 22 aprendices durante el año; estas personas nos apoyan en diferentes áreas de la empresa como en carnicería, fruver, atención al cliente desde puntos de pago, vigilancia y control, seguridad de los colaboradores e instalaciones y/o actividades financieras.





Eficiencia de las medidas adoptadas

Como parte de las acciones realizadas desde gestión humana para el cumplimiento de objetivos, metas, y demás medidas que hacen parte del área, se llevaron a cabo actividades como:



Formación y desarrollo de empleados

Comprometidos con el objetivo de mejorar continuamente y fomentar el desarrollo de capacidades de nuestros colaboradores realizamos una serie de cursos dirigidos a temas como servicio al cliente, comunicación, BPM y temas varios para el bienestar.

Capacitación 1	Tipo de capacitación	cumplimiento 91%
	BPM	
	programas de limpieza y desinfección	
	enfermedades transmitidas por alimentos	
Capacitación 2	Tipo de capacitación	cumplimiento 73%
	Inducción al sistema de gestión de calidad	
	BPM y buenos hábitos higiénicos	
	programa de limpieza y desinfección	
Capacitación 3	Tipo de capacitación	cumplimiento
	Servicio al cliente	
	Servicio al cliente - ventas	

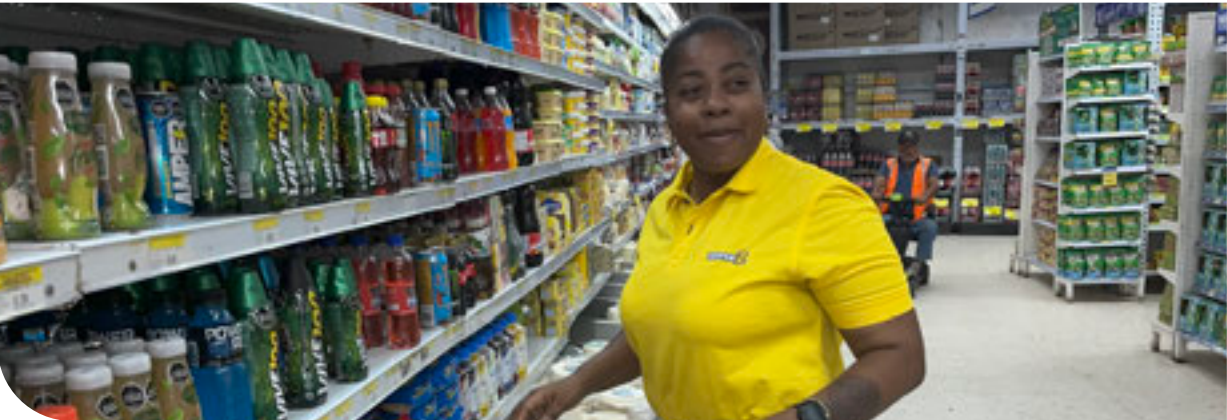




Tumaco es el lugar donde tenemos mayor presencia a nivel nacional, donde nuestra organización, a través de su compromiso con el apoyo social y económico, brinda asistencia directa a la comunidad.

Este enfoque no solo impulsa la generación de empleo, sino que también dinamiza la economía local, **contribuyendo al desarrollo y bienestar de Tumaco.**

En Merca Z gestionamos una base de datos de empleados en un sistema SIESA que es nuestra herramienta principal para la administración de información de la cual extraemos los datos e indicadores presentados. La información se detalla de manera segmentada según las zonas geográficas, de acuerdo con la distribución interna de la empresa, esto abarca las tres ciudades donde estamos presentes: **Tumaco, Cali y Medellín.**



Además, realizamos una separación detallada por cada centro de operación, lo que nos permite obtener una visión clara y precisa de la información.



Nuevos empleados
Se realizaron 326 nuevas contrataciones de las cuales el 2.14% fueron cubiertas por candidatos internos , contamos con un costo medio de contratación de COP \$1.988.300 por empleado.

Nuevos Empleados por género



Nuevos empleados por región

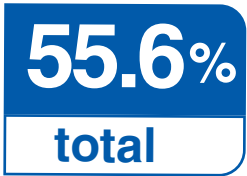
Región	#	%
Tumaco	157	48,2%
Cali	67	20,5%
Medellín	102	31,3%

Nuevos empleados por edad

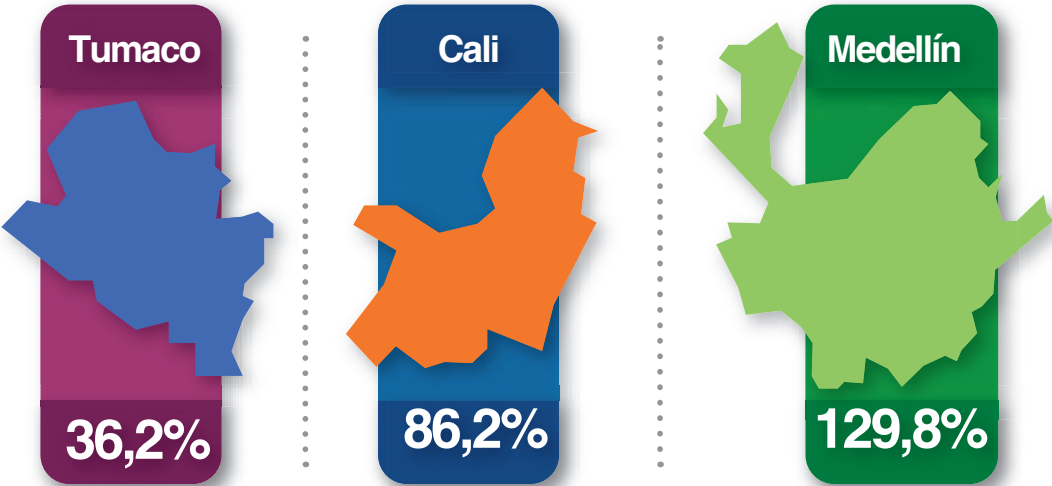
Edad	#	%
Entre 18-30	224	68,7%
Entre 31-50	100	30,7%
Más de 50	2	0,6%

Rotación por género

Tasa de rotación de personal
Contamos con un índice de rotación del



Rotacion de empleados por región



Beneficios y condiciones laborales

La diferencia en las prestaciones que se ofrece a empleados temporales como los aprendices SENA es que solo se les paga la ARL cumpliendo con la ley establecida, a diferencia de los colaboradores contratados directamente con la empresa a tiempo completo, los cuales tienen derecho a Auxilio de transporte, Salud, pensión, ARL, caja de compensación, cesantías, vacaciones, prima, y bonificaciones.

Permiso parental

Durante el año 2024 registramos un total de 42 permisos parentales de los cuales 24 fueron para hombres y 18 para mujeres, donde retomaron sus labores la misma cantidad de hombres y un total de 10 mujeres después del permiso recibido.

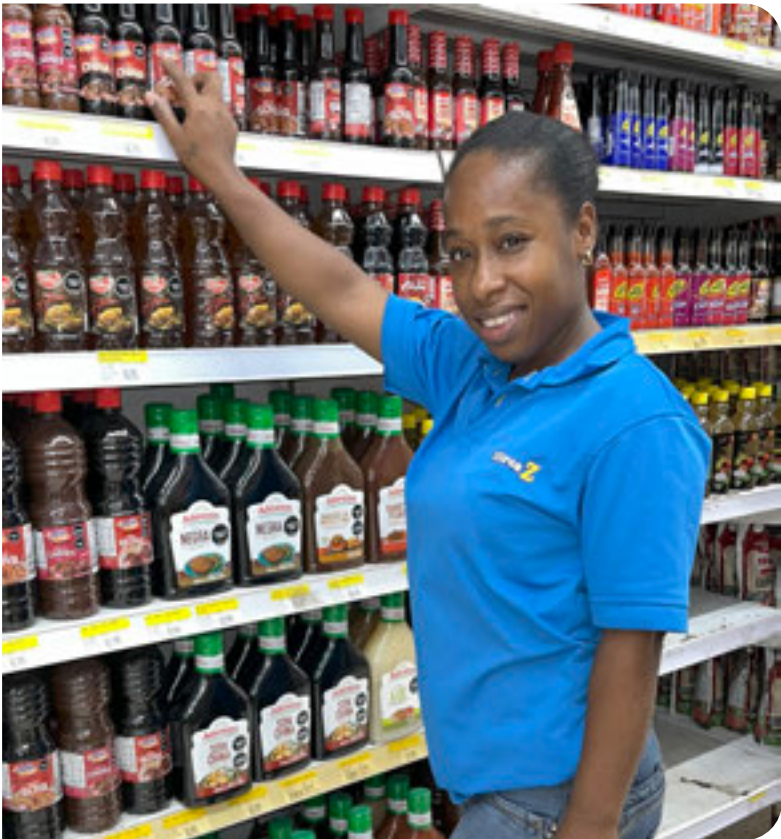


Ratio salarial por nivel de liderazgo

Promovemos la igualdad de oportunidades y la equidad de remuneración para nuestros colaboradores, donde buscamos disminuir las brechas entre la relación promedio salarial de hombres frente a mujeres registrando en este año un ratio de un 4.1% general.

Las diferencias significativas están relacionadas a aspectos como la antigüedad, la formación profesional, el desempeño laboral y/o las responsabilidades representativas para la empresa.

	Nivel	Brecha salarial entre hombres sobre mujeres
1	Directivos	5,9%
2	Jefaturas y cordinadores	6,7%
3	Asistenciales, supervisión y analistas	0,8%
4	Auxiliares	-2,3%



Diversidad e inclusión

Reconocemos la importancia de la diversidad e inclusión en la toma de decisiones estratégicas. Aunque aún enfrentamos desafíos en la representación de ciertos grupos, hemos avanzado en la incorporación de perfiles diversos en nuestro órgano de gobierno. La Gerencia General está liderada por un socio fundador con amplia trayectoria en el sector, con un enfoque en equidad e inclusión en la gestión empresarial que trabaja activamente en fomentar la diversidad en la alta dirección a través de políticas de equidad de género y oportunidades de desarrollo profesional.



Actualmente el **28.5%** del total

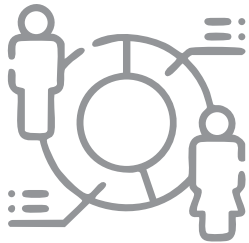
de integrantes líderes de la empresa en cargos de Directores e integrantes del Comité Asesor está representado por **mujeres**

además se cuenta con un integrante del comité asesor que es un profesional joven menor de 40 años que busca integrar perspectivas diversas y actuales en la planificación estratégica, garantizando una visión amplia en la toma de decisiones.



Diversidad en órganos de gobierno por rango de edad

Rango de Edad	#	%
Entre 30-40	1	7,7 %
Más de 40	12	92,3%



Diversidad en género y edad de nuestros colaboradores

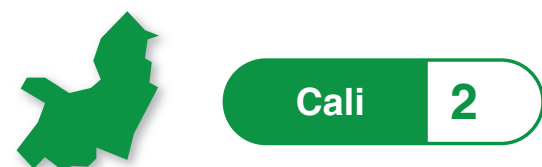
	Directivos		Jefaturas y cordinadores		Asistenciales, supervisión y analistas		Auxiliares	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
entre 18-30			9.1%	3.1%	9.4%	11.8%	16.7%	32.3%
entre 31-40	14.3%	14.3%	18.2%	18.2%	12.9%	27.1%	15.2%	18.7%
entre 41-50	14.3%	42.8%	3.1%	27.3%	15.3%	16.5%	4.2%	7.1%
Más de 50		14.3%	3.1%	18.2%	2.4%	4.7%	2.2%	3.3%

Bienestar Laboral

El Programa de Bienestar Laboral de Inversiones Merca Z S.A.S tiene como objetivo primordial promover el bienestar y la satisfacción de nuestros colaboradores, mejorando así su calidad de vida y la de sus familias. Buscamos, a través de una sólida cultura organizacional, ofrecer un entorno laboral saludable y positivo. Para lograr este propósito, implementamos una variedad de actividades recreativas, socio-culturales, beneficios, programas educativos, servicios de salud y oportunidades de formación.

Contamos con una serie de beneficios destinados a nuestros colaboradores en ocasiones especiales, como: grados académicos, matrimonios, cumpleaños, el Día de la Familia, nacimientos y un reconocimiento por antigüedad.

En 2024, celebramos el logro de 39 colaboradores con 5, 10 y 15 años de servicio.



La salud es primero!

Un hito importante fue la Semana de la Salud, organizada en colaboración con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), donde se abordaron temas cruciales de salud tanto física como mental.

Además, dimos ejecución al cronograma de capacitaciones del año 2024 donde se llevaron a cabo diversas charlas mensuales dirigidas al bienestar integral de nuestros colaboradores, con temas como:



Acompañamiento en la reforma pensional en colaboración con los fondos de pensión ofreciendo charlas y asesorías personalizadas



Manejo y gestión de emociones.



Comunicación efectiva



Finanzas personales.



Hábitos saludables.



A lo largo del año, en Inversiones Merca Z celebramos diversas fechas conmemorativas, brindando un detalle especial a nuestros colaboradores, tales como el Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Trabajo, Día de la Madre, Día del Padre, Día de los Niños (para los hijos de nuestros colaboradores) y, por supuesto, nuestra tradicional Fiesta de Fin de Año.

Destacamos el cumplimiento del 100% del cronograma 2024 de actividades de bienestar de la compañía, lo que tuvo un impacto positivo en 573 colaboradores, es decir, un 95.8% de la fuerza laboral. Estas actividades fueron recibidas con entusiasmo y satisfacción por parte de nuestros colaboradores, quienes expresaron un alto grado de acogida y retroalimentación positiva.



Logros

Resaltamos como logros conseguidos en el año 2024:

Logramos realizar capacitaciones al personal cumpliendo en un 87% del cronograma anual, a diferencias de años anteriores.



Mejoramos los procesos internos de GH.



Dimos inicio con diseño de manual de funciones y evaluaciones de desempeño por cargo.



Metas y retos 2025

1



Rotación del personal: disminuir la tasa de rotación de personal a través de capacitaciones y diseño de ideas de mejora en conjunto con nuestros coordinadores de gestión humana.

2



Programa de Bienestar: Continuar cumpliendo con el 100% del cronograma de bienestar y búsqueda de mayores beneficios para los colaboradores.

3



Formación y Capacitación: obtener un cumplimiento total del cronograma de capacitación pasando del 87% a un 100%, además de agregar nuevas capacitaciones técnicas por cargos.

4



Cultura Organizacional: realizar el diseño de un plan de cultura para la organización e implementarlo.

5



Evaluación de desempeño: implementar el cronograma de evaluaciones de desempeño por cada cargo de la empresa.

6



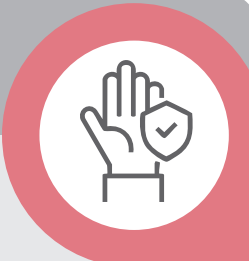
Reinduccion: realizar la reinducción anual a todo el personal, sobre temas de políticas, RIT, procedimientos y poder tener mejora en los procesos.

Desde inicios de nuestra compañía destacamos como parte de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo los siguientes logros:

Seguridad y salud en el trabajo

La Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es una prioridad para nuestra empresa, ya que estamos comprometidos con generar espacios de bienestar y seguridad para nuestros colaboradores, trabajamos constantemente en reducir el ausentismo generado por accidentes laborales, enfermedades comunes y ocupacionales.

Además alineamos nuestras operaciones cumpliendo con los requisitos normativos aplicables, considerando las necesidades y el contexto de la compañía. De esta manera cumplimos nuestro deber como empresa de proteger y promover la salud de nuestros trabajadores.

							
Avanzamos en el cumplimiento normativo teniendo en cuenta el contexto cultural-social y las necesidades de la organización.	Reducimos la tasa de accidentalidad y enfermedades de origen laboral.	Aumentamos la productividad.	Mejoramos la salud de los colaboradores	Mejoramos el clima organizacional y calidad de vida de los colaboradores.	Mejoramos nuestra imagen en materia de SST ante colaboradores, proveedores, clientes, contratistas y terceros.	Tuvimos mayor compromiso por parte de la alta dirección en SST, lo que ha permitido mejorar la atracción y contratación de nuevos colaboradores.	Tuvimos mayor asistencia y participación en las actividades de promoción y prevención, programadas y ejecutadas desde SST.



Gestión de temas materiales

Desde el área de SST aportamos a la gestión económica mediante el trabajo con proveedores locales en las ciudades donde tenemos presencia, fortaleciendo la economía regional, por ejemplo, en la ciudad de Tumaco, nuestros proveedores de exámenes médicos son empresas tumaqueñas. De igual manera con los proveedores de dotación para el personal y elementos de protección personal, son empresas del Valle del Cauca donde también tenemos presencia.

Contribuimos además al cuidado del medio ambiente mediante la gestión adecuada de los residuos provenientes de la dotación que ha cumplido su etapa de vida útil, como los hace “Grupo Textil” realiza la recompra de los jeans usados por nuestro personal dándoles un segundo uso; además, se realiza la entrega de las botas de caucho usadas, a una empresa especializada, asegurando un manejo responsable que evita la contaminación de nuestras fuentes hídricas.

El derecho a la salud, es un tema muy prioritario en nuestra gestión del SST, con resultados satisfactorios en el cuidado y prevención de la salud de nuestros colaboradores, siendo nuestro objetivo principal prevenir cualquier situación que pueda afectar la salud de los empleados, por lo tanto hemos implementado las siguientes acciones:



Seguimiento a patologías cardiovasculares, metabólicas y otras relevantes, identificadas a través de nuestra encuesta de morbilidad y exámenes médicos periódicos, de manera que el empleado no quede sin seguimiento médico necesario.



Charlas a todo el equipo orientadas a la salud física y mental a nivel de nutrición saludable, manejo emocional y manejo del estrés



Actividades de sensibilización durante la jornada de la salud programada, lo que motiva una participación activa y fomento del cuidado preventivo.

CICLO	STANDAR	
I PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
	Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad Y la salud en el trabajo (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST Evaluación inicial del SG-SST Plan Anual de Trabajo Conservación de la documentación
		Rendición de cuentas Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo Comunicación Adquisiciones Contratación Gestión del cambio
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores
II . HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST



Comité de Convivencia Laboral (CCL)

Contamos con un Comité de Convivencia Laboral (CCL) como mecanismo corporativo para atender las denuncias relacionadas con actos discriminatorios que afecten a nuestros grupos de interés. Este comité se ha encargado de implementar acciones articuladas para dar información, orientación y acompañamiento a las víctimas de actos de discriminación, de acuerdo con sus características culturales, garantizando el acceso y a sus derechos a la verdad, justicia y reparación. A la fecha no se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

Entre las iniciativas más destacadas de SST tenemos:

- 1

La política de “No tolerancia hacia el consumo de sustancias psicoactivas y alcohol” la cual busca reforzar un entorno laboral seguro.
- 2

El programa de “Prevención de desórdenes músculo esqueléticos” que reduce los riesgos asociados a las actividades laborales.
- 3

El programa de “Rehabilitación integral y reubicación laboral” que busca apoyar a los colaboradores que requieren procesos de recuperación y adaptación.
- 4

La política en “Seguridad y Salud en el Trabajo”, que establece lineamientos claros para garantizar condiciones laborales seguras.
- 5

La política en “Seguridad Vial”, que fomenta prácticas responsables y seguras en el transporte, tanto fuera como dentro de las operaciones de la empresa.
- 6

El programa “estilo de vida saludable”, promueve hábitos saludables entre colaboradores

Como parte de las acciones realizadas desde SST para el cumplimiento de objetivos , metas, lecciones aprendidas y demás medidas que hacen parte del área, llevamos a cabo actividades como:

73%

Jornadas de salud en donde se cumplió con una participación del 73% de los colaboradores, incluyendo todas las áreas de la empresa.

18%

Capacitaciones en SST como parte de las medidas de intervención a los peligros identificados, accidentes de trabajo entre otros, con una participación del 18% de los colaboradores con integrantes de todas las áreas de la empresa.

Nuestro SG-SST de la compañía se diseñó e implementó de acuerdo con los requisitos legales colombianos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables al contexto de la organización, entre ellos se destaca el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2400 de 1979, la Resolución 1016 de 1989, la Ley 9 de 1979, entre otros.



Alcance

Nuestras actividades realizadas desde la planificación hasta la verificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, cumpliendo con nuestro compromiso y responsabilidad legal, el alcance del sistema integra a todos los colaboradores vinculados a la empresa, tanto en el área administrativa como en el área operativa con un total de 598 empleados

Contamos con un equipo de SST, conformado por profesionales capacitados y certificados en materia de seguridad y salud en el trabajo que cuentan con su respectiva licencia vigente garantizando el cumplimiento de los requisitos y la calidad en la ejecución de procesos.

Control de riesgos.

Para la identificación, evaluación, control, eliminación y/o minimización de riesgos, se ha establecido una matriz de peligros, la cual está basada en los siguientes criterios:

Con los resultados obtenidos se realiza:	1	Reportes y auto reportes de condiciones y actos inseguros.	1	Una proyección del plan de trabajo anual
	2	Reportes de incidentes y accidentes de trabajo.	2	ajustes en las áreas de trabajo a través de reinducciones
	3	Resultados de las inspecciones realizadas a las diferentes áreas de trabajo.	3	cambios de elementos de protección personal
			4	mejoras en infraestructura y procesos
			5	se comunica de manera oportuna a los colaboradores de las áreas que hacen parte de estas mejoras
			6	seguimientos a la adopción de estas medidas

Notificación de peligros y condiciones inseguras

Contamos con una gestión de reportes, en la cual nuestros colaboradores pueden notificar a sus jefes inmediatos o directamente al área de SST, los peligros identificados o las situaciones inseguras, donde a través de los formatos asignados (GHU-SST-FT 035 Formato reporte de incidente o accidente de trabajo y GHU-SST-FT 029 Reporte de actos y condiciones inseguras) damos seguimiento a las situaciones presentadas. Estos reportes son completamente confidenciales y no generan ningún tipo de represalias, cumpliendo con la normativa tal como se menciona en el artículo 29 parágrafo 1°, artículo 33 numerales 30 y 32.

Para activar la ruta de investigación de un incidente laboral o situaciones de riesgos se tiene:

- Notificar al jefe inmediato o al área SST, mediante el formato correspondiente
- Analizar de la situación por parte del área de SST
- Propuesta de medidas de mejora y escala planes de acción al área o áreas correspondientes, asegurando así la protección del trabajador

Gestión de servicios médicos ocupacionales

Los servicios de salud en el trabajo prestados a los trabajadores vinculados a nuestra compañía, son recibidos a través de proveedores con certificados de habilitación en la prestación del servicio de medicina laboral, con vinculación de médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo con licencia en SST vigente y emitida por la entidad correspondiente.

En casos de reintegro laboral post incapacidad o cambio de cargo, entre otros, informamos detalladamente las particularidades del caso para que el médico lo pueda tener en cuenta durante la revisión y establecer recomendaciones y/o restricciones médicas ocupacionales acordes a nuestro contexto.

Dentro de nuestro equipo de GH/SST se realiza la programación previa de los exámenes médicos ocupacionales requeridos para cada cargo según el documento *GHU-SST-FT001 Formato matriz profesional*. Con el fin de que cada colaborador pueda acceder fácilmente a la atención médica ocupacional, validando disponibilidad con el proveedor de acuerdo a las fechas que se requieren los exámenes, informamos al colaborador la fecha, hora, lugar e indicaciones a tener en cuenta previo a la atención y finalmente, verificamos la calidad del servicio prestado a través de una encuesta (*GHU-SST-FT012 Formato encuesta morbilidad sentida ítem IV. INFORMACIÓN DE CALIFICACIÓN DEL SERVICIO PRESTADO POR LA IPS QUE REALIZÓ LOS EXÁMENES OCUPACIONALES*); lo que nos permite establecer acciones de mejora oportunas y eficaces en este tipo de actividades.



Participación, consulta y socialización de los colaboradores en el SST.

Los procesos de participación y consulta para los colaboradores en SST que se han establecido son:



Reporte de incidentes, accidentes de trabajo.



Reporte de actos y condiciones inseguras.



Encuesta de morbilidad sentida



Reinducción en SST y evaluación



Capacitaciones en SST dirigidas a las áreas según la temática

En cuanto al acceso y socialización de información relevante en SST, contamos con medios de comunicación como:



Cartelera corporativa.



Correo masivo en el que se comparte la información.



Medio escrito e impreso como las circulares internas.



Divulgación de piezas informativas a través de la aplicación WhatsApp.

Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST

Contamos con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) cuyo propósito es mejorar el sistema de gestión de salud y seguridad laboral, este comité se encarga de:

- **Vigilar el cumplimiento** de las normas de seguridad y salud en el trabajo
- **Analizar las causas** de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.
- **Proponer y supervisar** las medidas correctivas, mediante visitas periódicas a los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por nuestros colaboradores.

Entre las principales responsabilidades del **COPASST** tenemos:

• Proponer a la administración de la empresa la adopción de medidas que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

• Participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos.

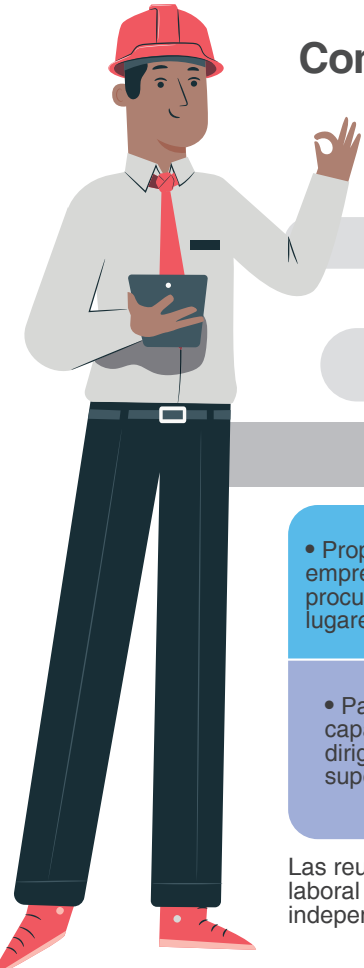
• Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales en actividades relacionadas con salud ocupacional.

• Vigilar y analizar el desarrollo de las actividades en materia de medicina, higiene y seguridad industrial que debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, así como, promover su divulgación y observancia.

• Apoyar el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para proponer medidas correctivas a que haya lugar.

• Evaluar los programas que se hayan realizado el SST.

Las reuniones se realizan con una frecuencia mensual, pero en caso de que ocurra un accidente de trabajo, investigación de enfermedad laboral u otra situación que requiera la presencia de los miembros del COPASST, se realizan reuniones de manera extemporánea independiente de la reunión mensual.



Durante el año 2024 se llevaron a cabo distintas capacitaciones guiadas al cumplimiento del SG-SST, donde se invirtieron aproximadamente 43 horas de enseñanza en temas como:

Curso de formación (tema)	Horas de formación	Cantidad de asistentes	Áreas de trabajo que aplica
Manejo defensivo	1 hora	39	Domicilios, seguridad, sistemas
Capacitación en uso y cuidados de gas para el área Que Pollo	2 horas	14	Auxiliares de pollo
Capacitación en prevención de AT por manipulación de sustancias químicas	2 horas	19	Servicios Generales
Capacitación en roles y responsabilidades del COPASST	1 hora	7	Miembros COPASST
Higiene postural	1 hora	28	Área administrativa operativa
Uso y cuidados de Elementos de Protección Personal-EPP	1 hora	12	Área operativa
Riesgo biológico	2 horas	7	Carnes
Prevención de AT por manipulación de herramientas corto punzantes	1 hora	40	Área operativa
Prevención de AT ocasionados por superficies calientes	2 horas	9	Que pollo
Formación de brigadas de emergencia	30 horas	38	Directores,jefes de áreas, administradores, integrantes de áreas administrativas y operativas



Salud de los trabajadores

Todos nuestros colaboradores vinculados a la compañía se encuentran afiliados al Sistema General de Seguridad Social específicamente EPS que tenga presencia y cobertura en las ciudades en las que Merca Z tiene presencia. Así mismo participan en actividades de Promoción y Prevención (PYP) de la salud a través de las actividades desarrolladas en el marco de la semana de la salud.

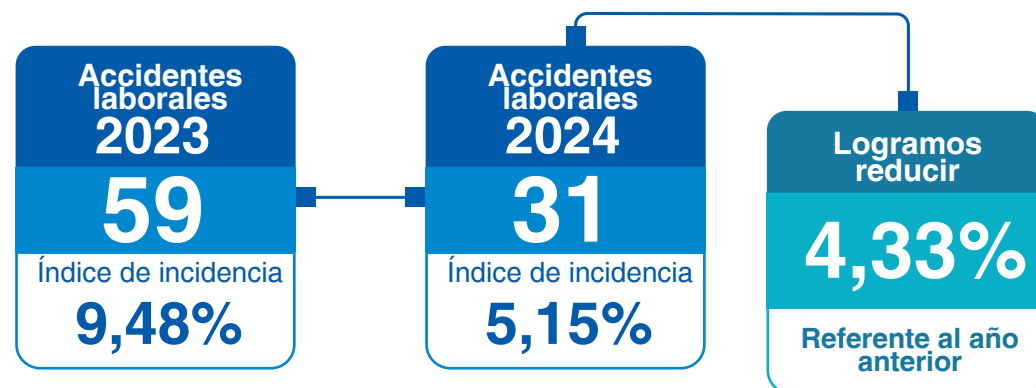
- Como parte de las estrategias de Promoción y Prevención (PYP) no relacionados con el trabajo se encuentran:
- Programa de estilos de vida saludable. Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) y desórdenes músculo esqueléticos.

ACTIVIDAD	Tumaco	Cali	Medellín
Tamizaje cardiovascular	91	68	66
Pruebas laboratorio (triglicéridos-colesterol)	24		
Jornada de vacunación	186	49	31
Tamizaje visual	69	21	32
Pausa activa (activación muscular)		25	
Desayuno saludable		44	
SPA laboral		38	
Pausa activa cognitiva		28	
Brigadas de belleza		11	
Charla salud mental- píldora mental		34	14
Capacitación finanzas personales			14



Índice de incidencia

Con nuestro SG-SST se han obtenido avances importantes para la compañía como la reducción de casos de accidentalidad, pasando de un registro de 59 accidentes laborales en el año 2023 con un índice de incidencia del 9,48%, a obtener un registro de 31 accidentes en el año 2024 con un índice de incidencia de 5,15%, logrando una reducción del 4.33% referente al año anterior.



Entre los principales tipos de lesiones por accidente laboral en el periodo del informe 2024 se registraron:

- Lesiones cortopunzantes a causa del mal manejo de herramientas.
- Manejo inadecuado de cargas
- Accidente grave de amputación

De esta situación presentada se tomaron medidas de mejoramiento de la señalización, socialización de autocuidado para el personal del área, inspección de los programas de mantenimiento, entre otros.



No se ha presentado **ningún caso de fallecimiento** por accidente laboral.



!Teniendo en cuenta los resultados del seguimiento constante realizado a las diferentes áreas de trabajo, se encontró que se presenta riesgos de dolencias o enfermedades relacionadas al síndrome del Túnel del Carpo como consecuencia de la exposición a tareas repetitivas especialmente en las áreas de aseo y mantenimiento. Donde las medidas adoptadas para atacar estos hallazgos fueron: realizar un análisis de puestos de trabajo, implementar pausas activas, dar seguimiento a sintomatologías reportadas por los trabajadores y si se considera necesario según la gravedad de la situación, realizar la reasignación de funciones.

Metas para el año seguridad y salud en el trabajo 2025



Para el siguiente año tenemos programado avanzar en la conformación, capacitación y certificación de brigadas de emergencias con el equipo de Supervisores y Jefes de área.



Continuar con la implementación y evaluación del plan estratégico de seguridad vial.



Implementar al 100% los SVE (Sistema de Vigilancia Epidemiológica) diseñados y adoptados por la compañía.



conseguir que nuestros colaboradores tengan una formación en cursos de trabajo seguro en alturas, para los cargos que puedan estar relacionados a estas actividades.



Trabajo con la Comunidad

“Tejiendo lazos con la sociedad,
acciones que fortalecen vínculos y generan
impacto en nuestra sociedad”



MercaZ

En Inversiones Merca Z estamos comprometidos con nuestra comunidad

siendo uno de los grupos de interés fundamentales para nuestra empresa, es por esto que trabajamos por generar impactos positivos y contribuir al desarrollo social y económico en la región.



Presupuesto mensual
COP \$5.000.000
para realizar ayudas sociales en la región

Como parte de nuestro compromiso, destinamos un presupuesto mensual de COP 5.000.000 que el área administrativa tiene estipulado para realizar ayudas sociales en la región, donde el proceso se realiza a través del análisis de las peticiones presentadas por la comunidad y se determina el destino de los recursos según las necesidades más significativas; este presupuesto puede variar ya que dependiendo de la aprobación de parte de Gerencia se designa este presupuesto o puede incrementarse para atender emergencias o proyectos especiales.



Colaboraciones en el 2024
COP \$93.428.128
donde el mayor apoyo fue centrado en el municipio de Tumaco

Durante el año 2024 realizamos diversas colaboraciones a las comunidades locales, registrando una inversión de COP 93.428.128, donde el mayor apoyo fue centrado en el municipio de Tumaco, que es la región donde tenemos mayor presencia operacional.



En Inversiones Merca Z, creemos que la sostenibilidad va más allá de nuestras operaciones comerciales, es un compromiso con el desarrollo de nuestra gente y el fortalecimiento de los lazos comunitarios. Seguiremos trabajando para generar un impacto positivo y construir un futuro más inclusivo y solidario para todos.

Entre los aspectos más relevantes donde enfatizamos nuestro apoyo, destacamos:

A. Asistencia en situaciones de emergencia

- Apoyo a familias afectadas por incendios e inundaciones.
- Restauración de viviendas en condiciones críticas.
- Ayudas para sepelios dirigidas a familias de escasos recursos.
- Entrega de mercados y bonos de alimentos a personas en situación de vulnerabilidad.
- Soporte a personas con dificultades de movilidad.
- En Cali, brindamos asistencia al barrio La Campiña tras las inundaciones, entregando mercados y artículos de aseo a las familias afectadas.

B. Fomento de la cultura y la educación

- Patrocinio de viáticos y uniformes para equipos deportivos, grupos de danza y música tradicional.
- Apoyo a los tours de la Fundación Biblioteca.
- Colaboración con Juntas de Acción Comunal en la conmemoración de fechas patrias, como el 20 de julio y el 7 de agosto, y eventos especiales como el Día del Niño.

C. Apoyo a la tercera edad

Entrega mensual de bonos de mercado al ancianato de Tumaco, contribuyendo al bienestar de los adultos mayores.

D. Fomento a la salud

- Fortalecimiento del acceso a la salud
- Participación en la logística, hospedaje y actividades recreativas para niños en jornadas de salud organizadas por la Fuerza Aérea Colombiana y la Armada Nacional en Tumaco.

E. Iniciativas lideradas por el área de mercadeo

- Entrega de kits escolares: En febrero, donamos 180 kits escolares a niños de escasos recursos en La Casa Lúdica, la Fundación Somos Proyectos y el barrio Las Palmas de Tumaco.
- Regalos navideños: Como parte de nuestra tradición de alegrar las fiestas a los más pequeños, entregamos 1.500 regalos en las comunidades cercanas a nuestras sedes en Tumaco
- Concurso de alumbrado navideño: En colaboración con la Alcaldía de Tumaco, organizamos un concurso para embellecer la ciudad con iluminación festiva, otorgando premios a los tres primeros puestos.

Glosario

- **Alto ejecutivo:** miembro de alto rango de la dirección de una organización, como el gerente general o las personas que responden directamente ante el gerente general o el máximo órgano de gobierno.
- **Cadena de suministro:** Distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.
- **Cadena de valor:** Distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.
- **Circularidad:** Reutilizar continuamente materiales y recursos con el objetivo de disminuir residuos en el medio ambiente.
- **Conflicto de intereses:** es una situación en la que los intereses personales de una persona pueden influir en su juicio profesional.
- **Condiciones de BPM:** son las condiciones de higiene que deben cumplirse para fabricar y distribuir alimentos y bebidas de manera segura, según las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM)
- **Debida diligencia:** proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales.
- **Derechos humanos:** Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- **Empleado:** Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional.
- **Empleado a tiempo completo:** Empleado cuyas horas de trabajo por semana, mes o año se definen de conformidad con la legislación o práctica nacional en materia de horas de trabajo.
- **Empleado a tiempo parcial:** Empleado que tiene menos horas de trabajo por semana, mes o año que un empleado a tiempo completo.
- **Empleado fijo:** Empleado que tiene un contrato de trabajo por un periodo indeterminado (es decir, contrato indefinido) para trabajar a tiempo completo o tiempo parcial.
- **Empleado por horas no garantizadas:** Empleado que no tiene asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes, pero que posiblemente tenga que estar disponible para trabajar cuando sea necesario.
- **Empleado temporal:** Empleado con un contrato por un periodo limitado (es decir, un contrato de duración determinada) que termina una vez transcurrido el periodo de tiempo especificado o cuando la tarea o evento concreto que tiene una estimación de tiempo asociada se ha completado (p. ej., el final de un proyecto o el retorno de los empleados sustituidos).
- **Gravedad de un impacto:** la gravedad de un impacto negativo real o potencial se determina según su escala (es decir, qué importancia tiene), su alcance (es decir, qué tan extendido está) y su carácter irremediable (qué tan difícil es contrarrestar o reparar el daño resultante).
- **Grupos de interés:** Personas o grupos con intereses que se ven afectados o

podrían verse afectados por las actividades de la organización.

- **Grupo vulnerable:** Grupo de personas con unas condiciones o características concretas (p. ej., económicas, físicas, políticas, sociales) que pueden sufrir los impactos negativos resultantes de las actividades de la organización más gravemente que la población general.
- **Global Reporting Initiative (GRI):** Iniciativa de Reporte Global. Es una organización internacional que desarrolla directrices para que las empresas y organizaciones presenten informes de sostenibilidad.
- **Gravedad de un impacto:** la gravedad de un impacto negativo real o potencial se determina según su escala (es decir, qué importancia tiene), su alcance (es decir, qué tan extendido está) y su carácter irremediable (qué tan difícil es contrarrestar o reparar el daño resultante).
- **Grupo social infrarrepresentado:** Grupo de personas que tienen una representación dentro de un subconjunto (p. ej., órgano o comité, empleados de una organización) inferior a su número en la población general y que, por lo tanto, tienen menos oportunidades para expresar sus necesidades y sus opiniones económicas, sociales o políticas.
- **Impacto:** Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.





Glosario

- **Incidente laboral:** Suceso que se produce en el transcurso del trabajo o como resultado de este y que da lugar o podría dar lugar a lesiones, o deterioro de la salud
- **Incidente laboral que podría tener grandes consecuencias:** Incidente laboral con una alta probabilidad de causar una lesión con grandes consecuencias.
- **Inclusión laboral:** Es un derecho que permite a todas las personas a acceder a todas las personas a un empleo digno sin importar su origen, género, orientación sexual, etc.
- **Lesión por accidente laboral con grandes consecuencias:** Lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar, no recupere, o que no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de seis meses.
- **Lesión, dolencia o enfermedad laboral registrable:** Lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo que resulta en cualquiera de lo siguiente: fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios; o lesión o enfermedad grave diagnosticada por un médico u otro profesional sanitario certificado, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamientos médicos más allá de los primeros auxilios.
- **Lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo:** Impacto negativo sobre la salud Derivado de la exposición a peligros en el trabajo.
- **Mecanismo de quejas y reclamación:** Proceso sistematizado por el que se pueden plantear reclamaciones y solicitar remediación.
- **Mitigación:** Medidas adoptadas para reducir la gravedad de un impacto negativo.
- **Métodos de energía renovable:** son aquellos que se obtienen de recursos naturales que se obtienen de forma ilimitada.
- **Máximo órgano de gobierno:** Órgano de gobierno con la máxima autoridad de una organización.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Constituye un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.
- **PQRS:** Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, pueden ser presentadas por motivos de interés general o particular.
- **Peligro relacionado con el trabajo:** Fuente o situación que puede provocar lesiones, o deterioro de la salud
- **Prestación:** Prestación directa proporcionada en forma de aportaciones financieras, cuidados pagados por la organización o reembolso de los gastos en los que haya incurrido el empleado.
- **Prestación estándar:** Prestación que suele ofrecerse a la mayoría de los empleados a tiempo completo.
- **Patologías:** rama de la medicina que estudia las enfermedades, causas, síntomas, signos y consecuencias.
- **Periodo objeto del informe:** Periodo de tiempo cubierto por la información presentada.
- **Reclamación fundamentada:** comunicación escrita de un organismo regulador oficial o similar dirigida a la organización y que identifica violaciones de la privacidad del cliente, o reclamación presentada ante la organización y reconocida por esta como legítima.
- **Remediación:** Medidas para contrarrestar o reparar un impacto negativo o proporcionar un remedio.
- **Programa de transparencia y ética empresarial (PTEE):** conjunto de políticas y procedimientos que se implementan para prevenir y gestionar riesgos de corrupción y soborno.
- **Remediación:** Medidas para contrarrestar o reparar un impacto negativo o proporcionar un remedio.
- **Riesgo para la salud y seguridad en el trabajo:** Combinación de la probabilidad de que se produzca una situación laboral peligrosa o una exposición a una situación laboral peligrosa, y de la gravedad de las lesiones, o deterioro de la salud que podrían resultar de esa situación o exposición.
- **Rotación de personal:** Empleados que dejan la organización voluntariamente o por despido, jubilación o fallecimiento.
- **Relaciones comerciales:** Las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer
- **Recursos energéticos:** Son sustancias que se pueden transformar en energía útil y pueden ser renovables o no renovables.
- **Sector Retail:** Es el sector económico que se encarga de vender productos o servicios a los consumidores.
- **Trabajador:** Persona que realiza un trabajo para la organización.
- **Tasa de accidentalidad:** indicador que mide el número de accidentes laborales que ocurrieron en un periodo de tiempo.
- **Temas materiales:** Son los asuntos más importantes que una empresa debe gestionar para ser sostenible.

Contenido GRI

GRI 101	Fundamentos	Página
1	Principios para la elaboración de informes.	4
2	Uso de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad.	4
3	Redacción de declaraciones con el uso de los Estándares GRI.	4
GRI 2	Contenidos generales	
2-1 (a,b,c,d)	Detalles organizacionales; naturaleza de la propiedad y su forma jurídica; ubicación de su sede central; países donde opera.	7- 8
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9
2-7	Empleados	39
2-8	Trabajadores que no son empleados	39
2-9	Estructura de gobernanza y composición	16
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	17
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	16
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	18
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	18
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	18
2-15	Conflictos de interés	19 - 23
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	19 - 23
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	20
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	20
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	23
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	25
GRI 3	Temas Materiales	
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	26
3-2	Lista de temas materiales	26
3-3	Gestión de los temas materiales	27
GRI 200	Económicos	
201	Desempeño económico	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	30
202	Presencia en el mercado	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	16
203	Impactos económicos indirectos	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	30
204	Prácticas de abastecimiento	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	11
205	Anticorrupción	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	22
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	22
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	22

GRI 300	Ambientales	
301	Materiales	
301-2	Insumos reciclados	35
302	Energía	
302-1	Consumo energético dentro de la organización	32
303	Agua	
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	33
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	33
303-3	Extracción de agua	33
303-5	Consumo de agua	33
305	Emisiones	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	35
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	35
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	35
306	Efluentes y residuos	
306-2	Residuos por tipo y métodos de eliminación	34
307	Cumplimiento ambiental	
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	34
GRI 400	Sociales	
401	Empleo	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	42
401-3	Permiso parental	42
402	Relaciones trabajador - empresa	
403	Salud y seguridad en el trabajo	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	45 - 46
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	47
403-3	Servicios de salud en el trabajo	48
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	48
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	49
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	49
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	49
403-9	Lesiones por accidente laboral	50
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	50
404	Formación y educación	
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	40
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	40
405	Diversidad e igualdad de oportunidades	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	43
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	42
413	Comunidades locales	
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	52 -53
416	Salud y seguridad de los clientes	
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	36
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	36