

Nuestros logros 2025

Softys Perú



Consumer Tissue

En Consumer Tissue, ponemos a disposición de las personas soluciones innovadoras para las tareas diarias de higiene y limpieza, como papel higiénico, servilletas, pañuelos faciales y toallas desechables.

Desarrollamos estos productos de papel tissue con **los más altos estándares de calidad, absorción, suavidad y rendimiento**, en procesos certificados y con materias primas cada vez más renovables, que refuerzan nuestra conexión con quienes valoran el bienestar y el cuidado en cada detalle de su rutina.

Personal Care

A través de Personal Care, ofrecemos productos de cuidado infantil, femenino y adulto, que brindan protección, autonomía, comodidad, confianza y bienestar a las personas y sus familias en cada etapa de sus vidas.

En nuestra oferta destacan pañales para bebés, productos para adultos, toallas higiénicas femeninas y toallas húmedas, que distribuimos en toda América Latina bajo marcas de alto reconocimiento regional y marcas locales con fuerte arraigo en cada mercado.

Softys Professional

En Softys Professional, entendemos que la higiene y el desempeño va de la mano. Por eso, no ofrecemos productos: ofrecemos soluciones diseñadas para los momentos que más importan, en los espacios donde las personas trabajan, se atienden y transitan cada día.

Nuestras soluciones abordan las necesidades esenciales de cada ocasión de cuidado: la higiene del baño, el sanitizado de manos, el cuidado del paciente, la limpieza de superficies y la higiene en el servicio de alimentos. Todo pensado para centros de salud, aeropuertos, oficinas, industrias, restaurantes y escuelas que confían en nosotros para mantener ambientes seguros, eficientes y dignos.

Porque la higiene es la primera señal de calidad que percibe toda persona al entrar a un espacio, y esa percepción impacta directamente en la reputación y el crecimiento de los negocios de nuestros clientes.

Con presencia en toda la región a través de nuestras marcas Elite Professional, Maxwipe y Rendipel, en Softys Professional hacemos de la higiene profesional un motor real de bienestar para las personas, para los negocios y para el planeta.





"Información confidencial de uso interno Softys. No autorizada para distribución."



2028

Business Plan

Prioridades estratégicas



Sostenibilidad Financiera C.01.0014

US\$

Ventas

-2.1 % con respecto a 2023.

US\$

EBITDA

+16.7 % con respecto a 2023.

Nuestra **tasa efectiva anual del Impuesto a la Renta 2025** excede a la tasa nominal en **10 % a más**.



Quiénes lideran y orientan nuestro trabajo G.01.0003 - G.01.0005

Softys es una Sociedad Anónima Cerrada perteneciente en un 100 % a Empresas CMPC.

El máximo órgano de decisión es el Directorio de la compañía. Conformado por siete miembros, este consejo opera en línea con las directrices del Compendio de Políticas y Procedimientos de Gobierno Corporativo de la matriz, así como con un sólido modelo de cumplimiento legal.

En el marco de la Junta de Accionistas que la compañía celebró en el mes de abril y, en conformidad con sus estatutos, en 2025 Softys renovó su Directorio.

Como parte de este proceso, se designó como nuevo presidente de esta instancia —en reemplazo de Luis Felipe Gazitúa— a Francisco Ruiz-Tagle, CEO de Empresas CMPC, quien ya desempeñaba el cargo de director de Softys. Asimismo, se nombró a Gonzalo Darraidou, CEO Softys, como vicepresidente ejecutivo.

Además, se integraron como nuevos directores a los señores David Kahn y Hernán Rodríguez, mientras Washington Williamson cesó sus funciones luego de una destacada labor como director de Softys.

Con el objetivo de entregarles las herramientas y los conocimientos que requieren para integrarse con efectividad a la organización y comprender en profundidad su estrategia, cultura, valores y propósito, estos dos nuevos directores recibieron un completo programa de inducción, que consideró exposiciones de todas las áreas y un plan de visitas a las operaciones.



Composición del Directorio de Softys

G.01.0003 - G.01.0005

Funcionamiento del Directorio

Capacitación del Directorio

En octubre de 2025, el Directorio de Softys tuvo una sesión especialmente enfocada en materias de *compliance*.

Como parte de esta jornada, algunos de los temas centrales que se abordaron fueron las principales tendencias en libre competencia y los avances del programa de Integridad y Cumplimiento de la compañía.

La capacitación sobre libre competencia fue impartida por destacados especialistas internacionales: Ivo Gagliuffi, exdirector de la Agencia de Libre Competencia de Perú, y los abogados Héctor Armengod y Alfonso Madrid, socios de la destacada firma internacional Latham-Watkins.

La revisión de la gestión en *compliance*, por su parte, estuvo a cargo de Mittsy Valenzuela, Gerente Regional de Integridad y Cumplimiento de Softys.

Este programa de capacitación y cumplimiento se desarrolla anualmente y de forma voluntaria, como una buena práctica corporativa.

Involucramiento del Directorio en la gestión de los temas ASG

Como procedimiento habitual y consolidado, antes de analizar los resultados del negocio, el Directorio de la compañía revisa en cada una de sus sesiones ordinarias tanto los indicadores clave de sostenibilidad como la gestión de los incidentes ambientales y de seguridad.

Además, un Comité de Directores realiza visitas mensuales a las plantas, las oficinas y los puntos de venta en los distintos países en que opera para hacer un seguimiento cercano del negocio y su contexto. En dichas jornadas, los directores participantes tienen la oportunidad de compartir con los colaboradores, reunirse con clientes y escuchar análisis de expertos locales en temas como entorno macroeconómico y oportunidades comerciales.



Prácticas del Directorio G.01.0008

Revisión de los temas de sostenibilidad: Al inicio de cada una de sus sesiones, los directores reciben un informe sobre la marcha de los negocios. Esta es una presentación que incluye, de forma permanente, un resumen por cada país de los indicadores o los hechos relevantes en materia de sostenibilidad, especialmente en lo que se refiere a riesgos y avances en aspectos sociales, de seguridad y medioambientales. En estos espacios, los directores pueden conocer, por ejemplo, las principales actividades desarrolladas en el marco del programa Softys Contigo y los reportes sobre incidentes ambientales ocurridos o con potencial de producirse.

Principales funciones

- Sesiona una vez al mes de manera ordinaria.
- Sesiona de manera extraordinaria cada vez que es requerido.
- Asisten a las sesiones de Directorio el Gerente General Corporativo, el Gerente de Administración y Finanzas Corporativo, el Gerente Legal, Asuntos Corporativos y Sostenibilidad y los ejecutivos que presentan los diversos temas a tratar en cada sesión.
- Los miembros del Directorio se reúnen periódicamente con el Gerente General Corporativo, los Gerentes Generales de cada país y los Gerentes Corporativos.

Claves del Programa de Gestión de Riesgos de CMPC

Principios

Brinda orientación sobre las características de una gestión de riesgo eficaz y eficiente, comunicando su valor y explicando su intención y propósito.

Gobernanza

Establece la estructura de gobierno que la compañía dispone para implementar y mantener la gestión de riesgos, incluyendo roles y responsabilidades.

Metodología

Corresponde a un conjunto de elementos que se ejecutan para implementar la gestión de riesgos, a través de un ciclo de riesgos ISO 31000.

Garantizamos que nuestros directores independientes posean una sólida **experiencia en el sector**, lo que les permite comprender a fondo las complejidades y los desafíos únicos que enfrenta nuestra industria. En esa línea, están capacitados para ofrecer una perspectiva informada en las decisiones estratégicas, identificar riesgos específicos del sector y contribuir de manera significativa a la innovación y al crecimiento sostenible de la empresa.

La inclusión de miembros independientes en un Directorio contribuye significativamente a fomentar la **transparencia, responsabilidad y toma de decisiones informada**. Este enfoque, a su vez, juega un papel crucial en el éxito sostenible de la empresa a largo plazo.

Comité Ejecutivo 2025

C.01.0006 C.01.0019



Comité de Control Interno



Comité de Riesgos



Comité de Libre Competencia



Comité de Innovación y Desarrollo



Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión



Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo



Comité de Hostigamiento



Comité de Transporte



Comité de Sostenibilidad



Comité de Agua



Comité Ejecutivo Softys Perú G.01.0008



Andres Ortega
Director General Softys Peru



Luis del Carpio
Director Admin & Finanzas



Jose Miguel de la Peña
Director de Marketing



Beatriz Gereda
Directora Commercial Excellence



Fiorella Wong
Directora Nacional de Ventas



Romano Villanueva
Director Softys Professional



Carlos Paredes
Director de Operaciones



Walter Flores
Director de Supply Chain



Maria Luisa Egusquiza
Directora de Legal y Sostenibilidad



Priscila Magaña
Directora de Personas & Organización



Programa de Integridad y Cumplimiento

G.01.0019 G.01.0021

G.01.0024

A través del Programa de Integridad y Cumplimiento, articulamos todas las iniciativas que desarrollamos con el fin de consolidar en la compañía una cultura de respeto y probidad. Elaborado con el propósito específico de sistematizar nuestros esfuerzos en materias de prevención, detección y respuesta ante actos o conductas contrarias a los valores corporativos, nuestras normas internas y las leyes vigentes, este plan lo complementamos con dos programas específicos sobre libre competencia en Chile y Perú, que efectuamos por mandato judicial, luego de los casos de colusión ocurridos en el pasado en ambos países.

La empresa asegura que el comité esté conformado por miembros del Directorio o de las gerencias:

Miembros del Directorio	Cantidad
Número de miembros ejecutivos	1
Número de miembros no ejecutivos	9



Línea de denuncias

Canal de denuncias ético		
Denuncias recibidas	Conflicto de interés	5
	Competencia desleal	0
	Prácticas anticompetitivas	0
	Derechos humanos	0
	Discriminación y acoso laboral	3
	Corrupción y soborno	3
Denuncias comprobadas	% de denuncias comprobadas	61.5%
	% de denuncias por comprobar	38.5%

Monto total (en soles) por procedimientos judiciales generados por denuncias comprobadas: 0

Grupos de interés G.04.0025

En Softys, entendemos que la sostenibilidad se construye a partir de relaciones cercanas, transparentes y de largo plazo con nuestros grupos de interés. Por ello, promovemos espacios permanentes de diálogo y relacionamiento que nos permiten conocer sus expectativas, identificar oportunidades de mejora y fortalecer una gestión responsable alineada con los desafíos del negocio y del entorno.



El relacionamiento con nuestros grupos de interés constituye un elemento clave para la toma de decisiones, la gestión de riesgos y oportunidades ASG, y la definición de los temas materiales prioritarios para la organización.



Nos cuidamos con integridad

G.01.0014 - G.01.0019 - G.01.0021 - G.01.0023 - G.010025

Somos lo que hacemos. Somos cuidados y somos higiene. Somos innovación y somos experiencia. Somos sostenibilidad y somos responsabilidad. Somos parte del día a día de familias y empresas y tenemos el compromiso de acompañarlos en cada etapa de sus vidas.



2. Capacitaciones y Cultura de Integridad

Comunicación y formación en el Código de Ética

	2024	2025
Porcentaje de empleados capacitados sobre ética y/o el código.	100 %	100 %
Porcentaje de nuevos empleados que firmaron recepción del Código de Ética.	100 %	100 %
Porcentaje de contratistas capacitados sobre ética y/o el código.	100 %	100 %
Porcentaje de nuevos contratistas que firmaron recepción del Código de Ética.	100 %	100 %

En las capacitación de probidad impartida a los colaboradores de Softys, se proporciona información integral sobre la **línea de denuncias disponible**, abarcando temas esenciales como la lucha contra la corrupción, el Código de Ética, la Política de Integridad y Probidad, y el Modelo de Prevención.



Realizamos constantes capacitaciones y reuniones de coordinación, manejamos lineamientos robustos para asegurarnos de competir de manera leal en el mercado. Es así que contamos con un **Manual de Ética Publicitaria**, que refleja las pautas a tener en cuenta en cada pieza publicitaria que se realice. Asimismo, el equipo legal, previo a la difusión de una pieza publicitaria, hace la revisión del material, para verificar que se encuentre acorde a la realidad y no infrinja ningún tipo de normativa.

Softys no realiza aportes ni contribuciones a campañas políticas, actividades de cabildeo ni financiamiento de carácter político.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2024-2028

Durante el último año, Softys continuó desarrollando su labor en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG) en el marco de la Estrategia de Sostenibilidad diseñada por la compañía para el periodo 2020-2023.

Con el objetivo de materializar el compromiso de la empresa de “entregar el mejor cuidado para un mejor mañana”, esta estrategia identifica como prioritarias, en el ámbito de la gestión responsable, las siguientes líneas de trabajo.

- Cuidando de nosotros, para cuidar de ti: existimos para las personas, las acompañamos y cuidamos en su día a día, y en cada etapa de su vida. Cuidado que comienza por nuestros colaboradores.
- En tu día a día y en cada etapa de tu vida: para entregar el mejor cuidado a nuestros clientes y consumidores, nos basamos en

principios éticos y transparentes que bajo procedimientos y protocolos concretos de calidad e innovación permiten la creación de relaciones duraderas y de confianza.

- Impactos positivos en nuestra cadena de valor: somos responsables de la huella que generamos. Por ello, trabajamos con todos los actores de nuestra cadena de suministro para contribuir activamente a la reducción y la mitigación de los impactos que causamos al planeta.
- Aliados en el desarrollo de las comunidades locales: buscamos generar un relacionamiento proactivo, cercano y de confianza mutua. Para esto, potenciamos el desarrollo de nuestras comunidades locales a través de planes y proyectos que les entreguen el mejor cuidado.

Nueva hoja de ruta 2024-2028 G.01.0011

Durante el segundo semestre de 2023, bajo la consigna “Cuidamos el Futuro Hoy”, Softys diseño una nueva Estrategia de Sostenibilidad, esta vez para el ciclo 2024-2028. Este conjunto de lineamientos está basado en cuatro pilares de acción, cada uno de los cuales busca desarrollarse en línea con su respectivo compromiso inspirador y focos estratégicos.



Focos, objetivos y metas claras

La nueva Estrategia de Sostenibilidad, al igual que la anterior, identifica para cada uno de los cuatro focos estratégicos una serie de objetivos específicos y metas cuantificables. Además, señala los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se verán impactados con el cumplimiento de estos propósitos, tanto directa como indirectamente.



Comité de Sostenibilidad Perú

G.01.0010

En Softys, entendemos la sostenibilidad como un pilar esencial para la creación de valor a largo plazo. Por ello, impulsamos una gestión responsable que integre consideraciones económicas, sociales y ambientales en todas nuestras decisiones estratégicas y operativas.

En este contexto, conformamos un **Comité de Sostenibilidad local**, de cumplimiento obligatorio para todas las gerencias de Softys Perú. Su vigencia comienza con la aprobación de la alta dirección y es revisada cada dos años, o antes si las circunstancias lo requieren, con el fin de asegurar su actualización y pertinencia.

En línea con la Estrategia de Sostenibilidad 2024-2028, el Comité tiene el rol fundamental de actuar como un **órgano estratégico y consultivo que aprueba, promueve y supervisa las iniciativas de sostenibilidad dentro de la organización**, asegurando la coherencia entre nuestros objetivos de negocio y nuestro impacto en la sociedad y el entorno. En ese sentido, articula los esfuerzos de las distintas áreas de la empresa, garantizando una visión transversal y alineada con nuestros compromisos éticos, regulatorios y corporativos.

Nuestro Comité de Sostenibilidad está conformado según la siguiente estructura, lo que nos permite asegurar que la sostenibilidad esté integrada en nuestra estrategia de negocio, involucrando en reuniones trimestrales a todas las áreas clave de la organización para una gestión transversal y efectiva.



Presidencia del Comité: Directora Legal y Sostenibilidad

Miembros del Comité:

- Director Ejecutivo
- Director Operaciones
- Director Supply Chain
- Gerente de Plantas Lima
- Gerente Planta Cañete
- Gerente de Mantenimiento y Confiabilidad
- Gerente de Recuperadora de Papel
- Jefa Seguridad Física
- Jefe de Área - Conversión
- Jefe de Área - Distribución
- Jefe Legal - Regulatorio
- Jefe de SHE
- Coordinador Sostenibilidad - Plantas Lima
- Coordinadora Sostenibilidad - Planta Cañete
- Coordinadora SHE (Lima)
- Coordinadora SHE (Cañete)
- Supervisora - Sistemas de Emergencia (Cañete)
- Supervisor - Seguridad Física
- Analista de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
- Practicante Legal



Pilares de Sostenibilidad **G.01.0011**



Avances destacados

Superación de la meta de ubicarnos en el percentil >21 trazada para la encuesta de experiencia de colaboradores, registrando un percentil 38.

Superación de meta de mujeres líderes en la operación en un 21.6%, registrando 43.9% de mujeres en posiciones de liderazgo.

Incremento de colaboradores en situación de discapacidad de 25 a 28 al cierre del 2024.

Recertificación Basura Cero, categoría “Oro”: Plantas Cañete, Santa Rosa, Rosales y Arequipa; así como las Recuperadoras de Papel de Callao, Huachipa y Arequipa.

Valorización del 95% de nuestros residuos industriales.

Reducción de la huella de carbono en un 8.5% con respecto a la línea base del 2018. En esta línea, obtuvimos la primera estrella en la plataforma Huella de Carbono Perú.

Lanzamiento de la nueva Estrategia de Sostenibilidad 2024 - 2028 a nivel corporativo, con definición de metas y responsables por gerencia.

Ejecución de 13 talleres de higiene y cuidado en alianza con nuestras marcas, que beneficiaron a 742 vecinos de nuestra zona de influencia.

Segundo aniversario de Softys Contigo de la mano con nuestro Programa de Voluntariado Corporativo, con el que construimos:

38 soluciones de agua familiares, en San Vicente (Cañete), con la participación de 247 voluntarios; así como en 9 Ollas Comunes, en San Juan de Lurigancho (Lima). Inauguración de 2 proyectos de potabilización de agua en Cañete, que beneficiaron a 680 vecinos.

Alianza entre Babysec, Vroom (Fundación Bezos) y Fundación Televisa para desarrollo del programa Cuidadores Voluntarios.

Rediseño y lanzamiento de *brandbook* de marcas para posicionar Propósito de Cuidado

Lanzamiento de la Línea Eco Natural de Elite Professional.

Lanzamiento del Programa “Juntos nos cuidamos, lavándonos las manos” de la mano con Elite Professional.

Análisis de Materialidad

G.01.0012

En el marco de los principios y los lineamientos de los Estándares GRI, y con el propósito de garantizar que los contenidos de este documento respondan a las expectativas y las necesidades de información de los grupos de interés de la empresa, elaboramos el Reporte de Sostenibilidad 2025 a partir de los temas relevantes que identificamos en el **Proceso de Doble Materialidad en el que basamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2024-2028**.

Este trabajo logró identificar los aspectos ASG asociados a nuestra actividad que tienen un mayor impacto en el entorno y que, a su vez, pueden afectar la capacidad de la compañía de generar valor económico en el futuro. Para definir estos temas materiales, así como su nivel de impacto y probabilidad, durante este proceso:

- Se revisaron los documentos considerados en 2023 por parte de la elaboración de la estrategia de Sostenibilidad de CMPC, así como los temas materiales definidos por la matriz para cada uno de sus negocios. Esta información fue la base a partir de la cual identificamos los temas más relevantes para Softys.
- Se efectuó un levantamiento de información interna, con el objetivo de detectar temas que eventualmente no se hubieran capturado en la materialidad de CMPC.
- A partir de estos análisis, generamos una lista inicial de temas materiales, que luego ajustamos y validamos con el equipo del proyecto.
- Con posterioridad, realizamos entrevistas a los ejecutivos de Softys para recoger sus percepciones sobre los temas materiales levantados.

- Finalmente, para considerar las percepciones de nuestros stakeholders sobre diversos temas materiales, utilizamos los resultados de las encuestas aplicadas por CMPC a proveedores y colaboradores de Softys, entre otros grupos.

Asimismo, para la identificación de los temas materiales definitivos de Softys, revisamos también:

- Materialidades de otras empresas de Tissue, Personal Care y Consumo Masivo.
- Requerimientos y expectativas de estándares ASG y otros marcos de reportabilidad.

Antecedentes sobre:

- Presencia de la compañía en la prensa.
- Boletines o *newsletters* generados para públicos internos y externos de Softys.
- Estudios de percepción.
- Presentaciones internas y externas referidas a la gestión de la empresa.
- Documentos de planificación estratégica.

Temas materiales de Softys

A partir del proceso de doble materialidad descrito, establecimos un total de 20 temas materiales para Softys, que segmentamos en sus dimensiones económica, social y ambiental de la siguiente forma:

Dimensión Económica

- Cultura ágil y propósito global y multilatinio.
- Libre competencia, anticorrupción y ética de negocios.
- Gestión de riesgo y crisis. Gestión responsable de la cadena de suministro.
- Transformación digital. Innovación en procesos y productos.
- Calidad y disponibilidad de productos.
- Publicidad y etiquetado responsable.

Dimensión Ambiental

- Consumo energético y emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI).
- Externalidades ambientales negativas en comunidades.
- Gestión del agua.
- Gestión de residuos industriales.
- Ciclo de vida de los productos.

Dimensión Social

- Seguridad y salud para trabajadores y contratistas.
- Diversidad e inclusión.
- Desarrollo de las personas.
- Compromiso y clima laboral.
- Relacionamiento comunitario e inversión social.
- Promoción de la salud e higiene.
- Satisfacción de consumidores y valor de marca.



Nos comprometemos con ser íntegros en nuestras decisiones, considerando siempre a las personas al centro.

Ser mejores juntos



Nuestro talento, nuestra cultura, nuestro potencial: Soy Softys

Las principales herramientas de desarrollo con las que cuentan hoy las organizaciones son el talento, la creatividad y la capacidad de adaptación de sus colaboradores. Estos atributos son el punto de partida de nuestro trabajo, y sus aportes, lo que nos distingue y diferencia.

Sobre la base de esta convicción, en Softys trabajamos para construir un entorno laboral colaborativo, en el que las personas puedan acceder a los conocimientos y oportunidades que requieren para desplegar su máximo potencial, siempre a partir de combinar los dos focos prioritarios de movilización: personas y desempeño.

Promovemos acciones en cada una de las fases del ciclo de vida del colaborador que nos permiten mantener en la organización a las personas con desempeño de excelencia y atraer desde el mercado a los profesionales más destacados.



Ciclo de vida del colaborador en Softys



Capacitación y Desarrollo G.04.0016 – G.04.0017 – G.04.0018

Hoy, el cambio es parte de nuestro día a día y el aprendizaje constante se vuelve una necesidad adaptativa para todas las organizaciones. Es por esto que Softys cuenta con una estrategia de aprendizaje basada en 4 grandes focos, en los que se apalancan los distintos programas que se desarrollan en la región:

1

Softys University:

En este foco, centramos todas las iniciativas que nos permiten desarrollar técnicamente a nuestros equipos y que puedan aprender “cómo hacemos las cosas en Softys”. A través de distintas herramientas de aprendizaje, como plataformas, programas on the job training, mentorías y pasantías, logramos entregarles los conocimientos necesarios para que puedan desenvolverse en su puesto de trabajo desde el primer día

2

Aprendizaje para el desarrollo:

Para que las personas puedan crecer en Softys y entregar su máximo potencial, impulsamos programas que promueven el autodesarrollo y la movilización de los talentos.

3

Preparándonos para el futuro:

Para hacer frente a los desafíos que nos plantea el futuro, a través de la incorporación de las habilidades que necesitamos para el desarrollo del negocio, en 2025 desarrollamos una serie de programas orientados a instalar capacidades diferenciadoras en nuestros equipos.

4

Liderazgo Softys:

Nuestros líderes son una pieza clave para alcanzar los desafíos que nos hemos propuesto como organización. Por lo mismo, ponemos una especial atención en traspasar a nuestros líderes las herramientas que requieren para que puedan alcanzar el máximo desempeño de los equipos y garantizar siempre el cuidado de las personas.



+ 48 mil
horas de capacitación
en 2025



+ US\$ 200 k
invertidos en programas de
desarrollo para nuestros
colaboradores en 2025



Cuidándonos para cuidar mejor a los demás

Buscamos entregar las mejores condiciones laborales a nuestros colaboradores, para un desempeño de funciones en pleno equilibrio con sus intereses y necesidades individuales. En esa línea, nos proponemos generar una experiencia laboral distintiva y flexible, que responda a las necesidades de los diferentes segmentos de colaboradores, permitiendo una sintonía entre personas, equipos y el propósito de la compañía.

Para avanzar en este objetivo, abordamos la experiencia laboral a partir de un modelo que distingue tres niveles de gestión:

- **Individual:** experiencia que contempla claridad de funciones, recursos para realizar el trabajo, tareas desafiantes, autonomía y responsabilidades.
- **Equipo:** experiencia del colaborador dentro de su equipo de trabajo, considerando aspectos de liderazgo, colaboración, confianza e integridad.
- **Organización:** experiencia del colaborador dentro de la organización, considerando aspectos de desarrollo, diversidad e inclusión, integridad e innovación, entre otros.

Nuestra oferta de valor considera **ocho beneficios transversales**, desarrollados de acuerdo con la realidad y necesidades locales de cada planta. Lo complementamos con programas para promover el cuidado de las personas e instancias de celebración y camaradería, buscando un bienestar con mirada integral, que involucre el equilibrio emocional y el clima interno:



¿Cómo medimos el compromiso de los colaboradores? G.04.0004

En Softys desde el 2023, evolucionamos a uno de los modelos de escucha más respaldados y sólidos del mercado, la encuesta de compromiso de **Gallup**, lo que nos hizo dar un gran salto a un entendimiento más enfocado de las variables que pueden afectar la experiencia y rendimiento de las personas en la organización.

Seguimos midiendo satisfacción, compromiso e identidad, bajo un enfoque amplio de *benchmark*, investigación y análisis, que nos permite impactar directamente en el rendimiento y retención. Otro elemento importante es que se hacen dos evaluaciones anuales, que nos impulsan a gestionar un trabajo continuo, y nos permite dar seguimiento a los planes para construir juntos una mejor experiencia día a día.

Nivel de compromiso de los colaboradores

2022	2023	2024	2025
81%	77.2%	78.4%	95%

*Cambio de metodología

Este resultado nos ubica en el **percentil 38**, alcanzando nuestra meta de ubicarnos en el **percentil > 25**.

Beneficios de Ley G.04.0003



La empresa garantiza el cumplimiento de los beneficios laborales de acuerdo con la normativa vigente, asegurando el otorgamiento de vacaciones anuales (descanso pagado), gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios (CTS) y el pago de horas extras conforme a ley. Asimismo, cumple con la provisión de beneficios de seguridad social, incluyendo el Seguro de Vida Ley, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) Salud y los aportes a los sistemas de pensiones, además de brindar acceso a seguros de salud a través de EPS.



De manera complementaria, la empresa ofrece beneficios adicionales alineados a su política interna, los cuales son comunicados a los colaboradores desde su incorporación mediante cartas oferta que detallan las condiciones laborales y beneficios, tales como aguinaldos, alimentación, día flex (programa de horas flexibles) y dotación de productos, entre otros.



En materia de maternidad y familia, además de las licencias pre y post natales establecidas por ley, la empresa otorga un bono por nacimiento y un pack de bienvenida al recién nacido con productos Babysec. Asimismo, se brinda a las madres una hora diaria de lactancia durante el primer año posterior al nacimiento y se cuenta con lactarios habilitados dentro de las instalaciones, promoviendo así el bienestar y la conciliación entre la vida laboral y familiar.





Rotación: G.04.0005

Tasa de rotación	2023	2024	2025
Tasa de rotación voluntaria	12.4%	8.5%	12.8%
Tasa de rotación involuntaria	14.8%	12%	19%

Nuestro proceso para abordar las causas de rotación:

- **Evaluaciones de Desempeño/ Feedback:** instancias de corte trimestral como parte del ciclo de desempeño.
- **Conversaciones + Humanas + PDI:** son instancias donde el líder insta en sus rutinas conversaciones que promueven espacios de confianza y conexión con las personas de su equipo.
- **Línea de carrera:** se realizan convocatorias a nivel de comunicación interna. Con ello, se han alcanzado 123 movimientos internos en 2025 (no incluye practicantes).
- **Onboarding:** cronograma planificado que permite analizar las experiencias de los nuevos empleados durante su incorporación.
- **Ruta Talent Agility:** son espacios de entrenamiento sobre el propósito de las personas y cómo este conecta con el propósito de la compañía. Impactan en la creación de un plan de desarrollo que vincula el propósito del colaborador, sus habilidades y bienestar.

Porcentaje de empleados por edad, en el periodo de evaluación	Cantidad
Porcentaje de empleados menores de 30 años	15.06%
Porcentaje de empleados entre 30 y 50 años	72.29%
Porcentaje de empleados mayores de 50 años	8.66%

Principios fundamentales de nuestro trabajo

G.04.0012 - G.04.0014 G.04.0015

Nos adherimos a la legislación laboral nacional y a los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, en Softys adoptamos la Declaración de Ginebra del 18 de junio de 1998, enfocada en los siguientes principios laborales fundamentales:

- 01 Erradicación del trabajo infantil.
- 02 Abolición de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- 03 Eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.
- 04 Respeto y promoción de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Además, queremos garantizar un marco laboral justo y equitativo para todos nuestros empleados. Por ello, promovemos la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestro equipo, en reconocimiento de los beneficios y las protecciones laborales que se brinda tanto a los empleados como a la empresa.

21.10 %
de colaboradores bajo
convenio colectivo en el
2025

100 %
de cobertura a todos los
empleados cubiertos con al
menos una cláusula del
convenio colectivo

En línea con nuestro compromiso, desplegamos espacios de capacitación y difusión de material informativo sobre en torno al respeto a los derechos humanos. Así, buscamos minimizar las incidencias y reducir los posibles casos de infracción a los derechos de las personas, contando con cero renuncias relativas a los derechos humanos en los últimos tres años.

0
denuncias relacionadas a
derechos humanos
en los últimos tres años

100 %
de colaboradores cubiertos
para la capacitación en
Derechos Humanos



Talento inclusivo y diversidad

G.04.0007 G.04.0008 G.04.0009

Partiendo de nuestra **Política de Diversidad e Inclusión CMPC**, en la diversidad vemos enriquecimiento. Softys es una empresa multilatina, compuesta por países diversos, idiomas distintos y miradas múltiples que se transforman en un tejido rico para la solución de problemas y la creatividad. Promovemos esta diversidad, así como también la tolerancia y el buen trato que requiere. Además, buscamos la inclusión, para que esta multiplicidad de talentos se aproveche y se viva de manera tangible en la organización.

Desde esta perspectiva, y en nuestra condición de empresa multilatina, declaramos que:

- La diversidad nos hace grandes y nos permite llegar juntos con las mejores soluciones y productos a millones de clientes y consumidores.
- Valoramos ser abiertos y flexibles a la diversidad de pensamientos, siempre con el respeto en el centro y reconociendo la riqueza que hay en las distintas maneras de ver las cosas.
- La inclusión es parte de nuestra esencia y nos permite construir ambientes en donde todas las personas se sienten cuidadas, respetadas y escuchadas, lo que inspira su máximo desempeño y les ayuda a desplegar la mejor versión de sí mismas.

Promovemos la inclusión y la diversidad de talentos a través de políticas, programas y acciones centrados en nuestros tres principales grupos de alcance, en dos de los cuales. Además, hemos definido metas concretas de desarrollo al año 2025.



Mujeres



Personas en situación de discapacidad



Cultura multilatina



Mujeres líderes

Realizamos un análisis exhaustivo del porcentaje de empleadas mujeres en sus diferentes niveles de responsabilidad, desde un compromiso con la equidad de género y diversidad en el lugar de trabajo. Al reportar estos datos, alcanzamos una visión detallada de la representación femenina en cada nivel organizacional.

Mujeres en Softys

Posición jerárquica	% mujeres
Nivel gerencial	36.3 %
Nivel jefatura	33 %
Nivel profesional	42 %
Nivel operativo	12.8 %

Reporte de brecha salarial por género

Posición jerárquica	Mujeres	Hombres
Nivel gerencial	90 %	100 %
Nivel jefatura	97 %	100 %
Nivel profesional	101 %	100 %
Nivel operativo	74 %	100 %

Campañas, charlas y comités Softys

G.01.0014

Nuestra ruta de aprendizaje se consolida mediante alianzas estratégicas con referentes regionales, garantizando una formación de alto impacto. A través de programas especializados con Aequales, impulsamos el liderazgo femenino e inclusivo, mientras que en conjunto con la Universidad del Pacífico, potenciamos competencias críticas en negociación y gestión de conflictos para nuestros colaboradores. Complementando esta visión, el programa Soy Líder Softys, desarrollado junto a WeChange, prepara a nuestra línea de mando para gestionar equipos con un enfoque humano, inspirador y de vanguardia.

El motor de esta transformación es nuestro Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, un órgano multidisciplinario integrado por colaboradores de diversas áreas que actúan como embajadores del cambio. Su gestión no es solo consultiva; el Comité desempeña un rol ejecutivo en la co-creación y el seguimiento de la agenda DEI, asegurando que las iniciativas respondan a las necesidades reales de nuestros equipos.

Al actuar como un puente de comunicación bidireccional, el Comité facilita la identificación de oportunidades de mejora y garantiza que la cultura de respeto y equidad se establezca en cada rincón de la organización.



La salud y la seguridad como prioridad de cuidado

G.01.0014 - G.04.0022 - G.04.0023 -

G.04.0024

La seguridad de nuestros colaboradores es prioridad. Para ello, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo foco principal está en la gestión de riesgos en la operación de nuestras fábricas. Este sistema está conformado por tres niveles de gestión:

- **Estándares Centrales**, que abordan temas como liderazgo y compromiso, gestión con empresas contratistas, gestión de peligros y riesgos, planificación y seguimiento, y evaluación del desempeño.
- **Estándares de Sistemas de Trabajo Seguro**, que contemplan procedimientos para trabajos en caliente, espacios confinados y trabajos en altura, entre otros.
- **Estándares de Procesos Críticos**, que consideran protocolos para tareas como manejo de secador yankee, gestión de tráfico al interior de sites, protección contra incendios y vehículos pesados.

Este sistema fue elaborado teniendo como referencia las normas ISO 14.000 y 45.000, y recoge las prácticas y los estándares de las compañías líderes en el mundo en materia de seguridad y salud ocupacional.

Este enfoque permite considerar, para la ejecución del sistema, la realidad y las exigencias de cada país, siempre sobre la base del principio de priorizar el requerimiento más exigente al momento de comparar los estándares corporativos con las normativas locales.

Softys se compromete firmemente con la seguridad y el bienestar de sus empleados, llevando a cabo una rigurosa evaluación y reporte de la cantidad total de accidentes fatales en sus instalaciones. En los últimos tres años (2023 - 2025), la empresa ha mantenido un récord impecable en este aspecto, con un total de cero accidentes fatales reportados en cada periodo para empleados y proveedores.



0

0 accidentes fatales reportados en los últimos tres años

Este compromiso con la prevención de riesgos laborales y la implementación de medidas de seguridad efectivas refleja el enfoque proactivo y la cultura de seguridad arraigada en la empresa.

Categoría	Indicadores de salud y seguridad	2023	2024	2025
Empleados	Tasa de lesiones con tiempo perdido	1.9	1.3	0.92
	Tasa de lesiones registrables	111.7	92.9	71.5
Contratistas	Tasa de lesiones con tiempo perdido	1.3	1.3	0.92
	Tasa de lesiones registrables	111.7	92.9	71.5

Comité de SST: miembros, funciones, capacitaciones y programas G.04.0020 – G.04.0021

En Softys, **nosotros gestionamos la seguridad y la salud ocupacional a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**, los cuales participan activamente en la difusión de medidas preventivas, el monitoreo de condiciones de trabajo y el fortalecimiento de una cultura de autocuidado en toda la organización. Asimismo, implementamos de manera continua **programas y acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales**, tales como caminatas SHE para la identificación de peligros en terreno, simulacros de emergencia (accidentes, derrames químicos y sismos) y capacitaciones dirigidas a brigadistas y colaboradores, enfocadas en la correcta respuesta ante emergencias y el uso adecuado de equipos de seguridad.

De igual forma, promovemos la **participación activa de los colaboradores en la gestión preventiva**, mediante charlas de seguridad, observaciones conductuales y recorridos operacionales liderados por jefaturas, que permiten identificar actos inseguros y reforzar comportamientos seguros en el día a día. Complementariamente, contamos con **protocolos de salud ocupacional**, que establecen medidas de monitoreo de la salud, higiene, control de riesgos y acciones preventivas frente a enfermedades, evidenciando un enfoque sistemático en la protección de la salud de nuestros trabajadores.

En conjunto, estas acciones reflejan nuestro compromiso **por prevenir lesiones, fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias y garantizar entornos de trabajo seguros**, alineados a una gestión continua del riesgo y al bienestar integral de nuestros colaboradores.



Abastecimiento responsable **G.02.0004 - G.02.0007**

Nuestros proveedores son parte de nuestra cadena virtuosa, con quienes desarrollamos un trabajo responsable en lo social, ambiental y de gobernanza. Esta es la razón por la que promovemos con estas empresas externas un vínculo permanente basado en el principio de desarrollo recíproco y el respeto a los Derechos Humanos, que nos permita materializar nuestras promesas de calidad, buenas prácticas y aporte de valor al entorno.

	2023	2024	2025
Proveedores internacionales	14.1 %	12.3 %	7.08 %
Proveedores locales (nacionales)	85.9 %	87.6 %.	92.98 %

Para abordar todas estas dimensiones de gestión, contamos con una Política de Abastecimiento Responsable, que establece las directrices que deben cumplir todos nuestros procesos de abastecimiento responsable, para asegurar que cada una de sus etapas sea trazable, auditable y transparente. Este documento, además:

- Busca asegurar las mejores condiciones de competitividad, con acuerdos éticos, honestos y justos, que generen valor recíproco para ambas partes.
- Obliga a los proveedores nuevos, críticos y estratégicos a firmar cada tres años una declaración de compromiso con el cumplimiento de nuestros lineamientos éticos, ambientales y normativos.
- Para cada licitación estratégica, se exige al proveedor firmar una declaración en la que indique conocer las directrices corporativas en materias como prevención del delito, anticorrupción o conflicto de intereses.

Difundida de manera periódica tanto interna como externamente, esta Política de Abastecimiento Responsable fue revisada en el contexto de la elaboración de la nueva Estrategia de Sostenibilidad de Softys.



1

Proceso de homologación | Evaluación de proveedores y criterios evaluados **G.02.0004** **G.02.0008 S.01.0010**

En línea con nuestro compromiso de fortalecer una cadena de suministro responsable y sostenible hemos implementado un proceso estructurado de homologación y evaluación de proveedores, el cual integra criterios integrales de gobernanza, desempeño operativo, cumplimiento legal, sostenibilidad y solidez financiera. Este proceso inicia con la recopilación y la validación de información corporativa, estructura accionarial y cumplimiento normativo, asegurando la transparencia y la trazabilidad de cada proveedor.

Asimismo, incorporamos la evaluación de aspectos críticos de ética y *compliance*, tales como la existencia de códigos de conducta, políticas anticorrupción, mecanismos de denuncia y programas de prevención de delitos, fortaleciendo la integridad en la relación comercial.

De manera complementaria, nuestro modelo contempla la revisión de capacidades operacionales, referencias comerciales, satisfacción de clientes y desempeño en la gestión de incidencias, garantizando la calidad y la continuidad del servicio. En paralelo, evaluamos criterios ASG, incluyendo prácticas de derechos humanos, cumplimiento ambiental, gestión de huella de carbono, diversidad e inclusión y estrategias de sostenibilidad, promoviendo proveedores alineados a estándares responsables.

Finalmente, en nuestro proceso incorporamos la verificación de criterios financieros, legales y laborales, mediante la revisión de estados financieros, cumplimiento tributario, licencias, certificaciones y condiciones laborales, asegurando la viabilidad y cumplimiento integral de los proveedores.

Este enfoque nos permite seleccionar, monitorear y desarrollar proveedores bajo un esquema riguroso, transparente y alineado a las mejores prácticas internacionales de sostenibilidad.

2

Absolución de dudas de proveedores, o Canal de atención y comunicación con proveedores

Contamos con un modelo estructurado de atención y comunicación con sus grupos de interés, basado en un **enfoque omnicanal** que integra canales como web, teléfono y plataformas digitales. A través de un sistema centralizado (Salesforce), aseguramos el registro, el seguimiento y el cierre oportuno de cada caso, garantizando trazabilidad y gestión eficiente de consultas y reclamos. Este proceso incorpora etapas claras de atención, validación y solución documentada, lo que fortalece la transparencia, la mejora continua y la confianza en la relación con sus usuarios y socios estratégicos.

3

Detalle de pago a Mypes

Desde Softys reforzamos nuestro compromiso con una cadena de suministro inclusiva y sostenible mediante una gestión responsable de las condiciones de pago, especialmente orientada a fortalecer a las micro y pequeñas empresas (MYPE). Establecemos lineamientos corporativos estandarizados, incorporamos flexibilidad y excepciones específicas para proveedores MYPE, reconociendo su rol clave en el ecosistema productivo y asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. Nuestra política interna se alinea con la Ley N.º 31362, que promueve el pago oportuno a MYPE en un plazo máximo de 30 días, contribuyendo directamente a mejorar su liquidez y sostenibilidad financiera.

En Softys, complementamos nuestro enfoque mediante herramientas como el *factoring*, facilitando el acceso anticipado a financiamiento y reduciendo barreras de flujo de caja para sus proveedores. Este modelo no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también impulsa relaciones comerciales más equitativas, promoviendo el desarrollo y la competitividad de las MYPE dentro de su cadena de valor, consolidándose como un socio estratégico que genera impacto positivo y sostenible.

Proveedores y Evaluación ASG

G.01.0014 G.02.0005 G.02.0006 S.01.0005

En línea con la gestión eficiente de nuestros procesos, el análisis en el ámbito de los proveedores no es ajena de evaluación. Por ello, tenemos desafíos actualizado al 2030, tales como:

- Contaremos con un programa ASG para proveedores, al cual se incorporarán los proveedores críticos en 2028 y su totalidad en 2030.
- Tendremos un programa de fomento a la contratación de proveedores locales al 2025, el cual será implementado en la totalidad de sus áreas de influencia al 2028.

	2023	2024	2025
Porcentaje de proveedores evaluados bajo criterios de sostenibilidad	66.7%	84%	71%
Porcentaje de proveedores identificados con riesgo ASG	-	58.99%	-



Iniciativas o proyectos de desarrollo de proveedores

G.02.0004 - G.02.0005 - G.02.0006

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la generación de valor compartido, desde Softys impulsamos un enfoque integral de **desarrollo de proveedores**, orientado a fortalecer capacidades, mejorar el desempeño ASG y consolidar una cadena de suministro resiliente y competitiva. A través de nuestro **Programa ASG para Proveedores**, promovemos la evaluación, el acompañamiento y la mejora continua, incorporando herramientas de gestión, capacitación especializada y seguimiento periódico que fomentan la transparencia y el cumplimiento de estándares internacionales.

Sumado a nuestro **Programa de Fomento a Proveedores Locales**, contribuimos activamente al desarrollo económico de las comunidades donde opera, facilitando la integración de proveedores locales y MYPE a su cadena de valor, mediante procesos de diagnóstico, inducción y fortalecimiento de condiciones operativas.

Complementariamente, en alianza con el sector público, lideramos iniciativas como la **Ruta de Crecimiento Empresarial para MYPE**, que incorpora capacitación, asistencia técnica, pasantías empresariales y acceso a oportunidades comerciales, potenciando la competitividad y la sostenibilidad de sus socios estratégicos.

Nuestra estrategia de ciberseguridad G.01.0030

La estrategia de ciberseguridad de Softys, alineada con la **Política Corporativa TI de CMPC**, establece un enfoque preventivo, integral y alineado con los objetivos del negocio, con el fin de proteger la información, los sistemas y los activos digitales de la compañía.

La estrategia cubre el **100% de las operaciones de la empresa**, incluyendo todas las áreas, los procesos y las unidades de negocio. Este enfoque garantiza que ningún aspecto de la operación quede fuera de los protocolos de seguridad digital.

La ciberseguridad está estrechamente vinculada a la estrategia corporativa mediante el establecimiento de **metas específicas y acciones medidas a través de KPI's**. Esta integración permite un seguimiento constante del desempeño y madurez en seguridad digital. Como parte de ello, se evalúa el **cumplimiento de estándares de ciberseguridad en nuestros proveedores estratégicos**, utilizando un *checklist* basado en criterios de control definidos, asegurando así una cadena de valor resiliente ante amenazas tecnológicas.

La estrategia contempla la ejecución regular de **simulacros de vulnerabilidad y pruebas del sistema de ciberseguridad**, con el objetivo de detectar anticipadamente posibles debilidades, reforzar los controles existentes y reducir los riesgos de hackeo o ciberataques.

La ciberseguridad es tratada como un riesgo estratégico dentro del **programa de gestión de riesgos corporativos**. Esto implica la identificación, análisis y mitigación de amenazas cibernéticas a través de procesos formales, monitoreo continuo y actualización de protocolos según la evolución del entorno tecnológico.



Protección de datos personales

Valoramos profundamente la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros. Es por eso que la privacidad y la seguridad de sus datos personales son de máxima importancia.



0
**infracciones a la
protección de
datos personales**
reportados en los últimos
tres años

Contamos con una Política de Privacidad de Datos en cumplimiento con lo dispuesto por la Ley N° 29733, **Ley de Protección de Datos Personales**. Garantizamos la protección de los datos personales de nuestros clientes y consumidores mediante el uso limitado de los datos, la posibilidad de ejercer derechos como acceso, rectificación y supresión, así como la implementación de medidas de seguridad y confidencialidad. Los datos se conservan por un máximo de 10 años y se trata con total confidencialidad.

Además, nos reservamos el derecho de modificar su política de privacidad para cumplir con cambios legislativos o jurídicos, informando a los usuarios correspondientemente.

Protección y defensa del consumidor o cliente

En Softys, mantenemos un enfoque proactivo hacia la protección y defensa del consumidor, evidenciado por nuestro compromiso con la transparencia y la excelencia en la atención al cliente. Nuestro equipo de Atención al Consumidor, respaldado por el departamento legal, se dedica a la gestión eficiente de reclamaciones y quejas, garantizando el cumplimiento de los plazos legales establecidos. Este enfoque se refuerza con la emisión mensual de informes que detallan la cantidad y naturaleza de los reclamos recibidos. Nuestro equipo legal se encarga de monitorear e identificar posibles infracciones a la normativa.

Hemos mantenido **0 infracciones al código de protección y defensa del consumidor en los últimos tres años.**

Para asegurar el cumplimiento continuo de las normativas de protección y defensa del consumidor, implementamos medidas como la inversión en una plataforma de CRM especializada en el registro y tratamiento de incidencias de clientes. Esto nos permite garantizar una gestión más eficaz y transparente de las reclamaciones, asegurando que sean atendidas dentro de los estándares establecidos y en cumplimiento con la legislación vigente. En los últimos tres años, se han reportado cero incumplimientos relativos a la información brindada a los consumidores y los clientes.

Programa de ciberseguridad G.01.0030

En línea con nuestra Política Corporativa de Tecnologías de la Información y con el objetivo de proteger la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de nuestros sistemas y activos digitales, en Softys implementamos un **programa integral de ciberseguridad** que incluye acciones preventivas, canales de denuncia y mecanismos de respuesta oportuna ante incidentes. Este programa contempla los siguientes componentes clave:

Capacitación a colaboradores

Como parte de nuestro compromiso con una cultura organizacional segura y responsable, desarrollamos **campañas regulares de sensibilización** sobre ciberseguridad, dirigidas a todo nuestro personal. A través de correos institucionales y mensajes informativos, reforzamos conocimientos en temas como:

- 01 Identificación de correos electrónicos de *phishing*
- 02 Buenas prácticas para el manejo de enlaces y archivos adjuntos
- 03 Verificación de remitentes y señales de alerta digital
- 04 Reporte oportuno de incidentes cibernéticos

Estas acciones forman parte de un enfoque continuo de **capacitación y fortalecimiento de capacidades**, evidenciado en las comunicaciones internas que buscan promover una conducta segura en el uso de plataformas digitales.

Canal de atención para denuncias y quejas en ciberseguridad

Contamos con un canal oficial de comunicación para que nuestros colaboradores puedan **reportar sospechas de phishing u otras amenazas cibernéticas**. Este canal está disponible de manera permanente y se gestiona a través del correo electrónico:

gestionciberseguridad@cmpec.cl

Este mecanismo garantiza la **recepción oportuna de alertas internas y permite activar los protocolos correspondientes** para proteger la infraestructura digital de la organización.





Ser responsable
de principio a fin



Nos comprometemos con hacer
más con menos, haciéndonos
responsables de nuestro impacto
ambiental y abastecimiento de
principio a fin.



Nuestra gestión ambiental

G.01.0014 - G.03.0006- G.03.0007 – G.03.0008 – – C.03.0012

El avanzar siempre significa dejar huellas. Algunas son positivas, otras negativas, algunas reales y otras potenciales. Toda organización que trabaja hoy pensando en el mañana debe identificarlas, prevenirlas y comprometerse con reparar las negativas, además de promover acciones que busquen aportar valor a clientes, colaboradores, comunidad y el entorno. En el marco de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, abordamos los impactos en la cadena de valor poniendo foco en tres líneas de aspectos prioritarios de nuestra gestión ambiental:

Agua

Disminuir en **50%** el uso del agua al año 2025 y **60%** al año 2028.

Línea Base 2018: 1906 ml
Meta 2025: 1086 ml

10.3 m³/t
Meta 2025

1181 ml
Consumo de agua

Residuos G.03.0010

Ser una empresa **cero** residuos industriales a relleno sanitario.

Línea Base 2018: 106 668 t
Meta 2025: 4 200 t
0 t dispuestas en vertederos en 2025

91941.31 t
Residuos reciclados y/o reutilizados en 2025*

1248.77 t
Residuos dispuestos en rellenos sanitarios en 2025

64.06 t
Residuos dispuestos en rellenos de seguridad en 2025

*Se cumplió la meta de reciclar y/o reutilizar los residuos sólidos aprovechables



Emisiones

Reducir en un **50%** nuestras emisiones de GEI, alcances 1 y 2 al 2030.

Reducir en un **22%** nuestras emisiones GEI alcance 3 al 2035.

30 645
tCO₂e
Emisión de Alcance 1 2025

53
tCO₂e
Emisión de Alcance 2 2025

210 123
tCO₂e
Emisión de Alcance 3 2025

	2018 Línea base	2023	2024	2025
Emisiones	101 000 tCO ₂ e	30 645 tCO ₂ e	53 tCO ₂ e	210 123 tCO ₂ e



Agua y valor sostenible

G.01.0014 -

G.03.0011 - S.01.0031

Conscientes de la importancia del cuidado del agua, buscamos generar el mínimo impacto por nuestra operación. Por ello, no extraemos agua de suministros municipales, ni usamos agua dulce de fuentes superficiales o subterráneas en zonas con estrés hídrico. Asimismo, tampoco usamos agua de suministros municipales, ni usamos agua dulce de fuentes superficiales en zonas sin estrés hídrico; sin embargo si extraemos agua de fuentes subterráneas cuyos registros reportamos anualmente a la autoridad competente: Sedapal.



Durante 2025, fortalecimos nuestra gestión de vertimientos mediante un enfoque de ecoeficiencia y optimización operativa, logrando reducir el volumen de efluentes tratados a 777.77 MI, situándonos significativamente por debajo de la meta de 1173.43 MI. Esta mejora se sustenta en la implementación de proyectos de recirculación y el uso de infraestructuras avanzadas como la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) de Arequipa, que utiliza tecnología MBBR para asegurar que los vertimientos cumplan estrictamente con los Límites Máximos Permisibles (LMP). Además, garantizamos la transparencia de nuestra gestión mediante reportes mensuales a la ANA, informes periódicos a la OEFA y la realización de monitoreos de mar participativos junto a asociaciones de pescadores artesanales en Cañete para validar la protección del ecosistema marino. En términos de extracción, consolidamos un volumen total de 1181 MI de agua subterránea, alineando nuestros esfuerzos para acercarnos a metas de eficiencia productiva como el ratio de 10.3 m³ por tonelada producida

	2023	2024	2025	Meta 2025
Consumo de agua (en megalitros)	1320.0	1373.0	1181.0	-
Met 2025 (en megalitros) a: 1086.0	955.47	903.84	777.77	1173.43

En Softys Perú también contamos con un permiso de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) con respecto al volumen de efluentes vertidos por nuestra sede en Cañete, el cual nos autoriza un volumen anual total máximo de 483 884.15 m³. Esta autorización tiene una vigencia de tres años, aplicada con eficacia anticipada desde el 22 de abril de 2025, y conlleva obligaciones estrictas como el monitoreo trimestral de la calidad de los efluentes y el pago de la retribución económica por los volúmenes autorizados.

Avanzando en la gestión climática

G.01.0014 – G.03.0013 – G.03.0014

La gobernanza y la gestión del cambio climático en Softys Perú se articulan a través del Comité de Sostenibilidad Local, compuesto por directores y gerentes que supervisan la ejecución de la estrategia corporativa "Cuidamos el futuro hoy" (2024-2028), trabajando en conjunto con el Comité Regional para alinear las mejores prácticas ASG y asegurar un relato común con la casa matriz CMPC. Esta estructura de mando lidera la implementación de metas críticas de descarbonización, que incluyen reducir en un 50% las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para el año 2030, y en un 22% las de alcance 3 para el 2035, vinculando incluso incentivos financieros y bonos anuales al desempeño de estos indicadores ambientales.

En cuanto a los impactos y las oportunidades, identificamos la escasez hídrica como un riesgo operativo principal, especialmente en zonas críticas como Cañete, lo que ha generado la oportunidad de migrar hacia procesos de economía circular y la evaluación de proyectos de energía renovable fotovoltaica para asegurar la resiliencia del negocio frente a la crisis climática.

Por su parte, el Comité de Eficiencia Energética, supervisado directamente por la Dirección de Operaciones, es el encargado de gestionar el sistema bajo la norma ISO 50001 (SGEn). Su labor consiste en el monitoreo de indicadores de consumo y la implementación de proyectos técnicos, como la optimización de calderas y sistemas de vapor, orientados a reducir la intensidad energética y la huella de carbono operacional en las sedes de Lima, Cañete y Arequipa.

Finalmente, el Comité Chapter de Agua, liderado por la Dirección de Proyectos Especiales, gestiona el recurso hídrico como un activo crítico para la continuidad de la fabricación de papel tissue. Este órgano utiliza diagnósticos técnicos y mapeos de soluciones junto a expertos como Seureca para identificar oportunidades de mejora operativa, teniendo como meta estratégica reducir el consumo específico de agua fresca a 5 m³/ton para el año 2028.



Gestión de nuestras emisiones G.01.0014 - G.03.0006- G.03.0007 – G.03.0008

Cabe destacar que en nuestra nueva Estrategia de Sostenibilidad al año 2028, incorporamos las siguientes metas asociadas a nuestra Huella de Carbono:



Emisiones (tn/CO2)	2023	2024	2025
Alcance 1	50954.0	57427.0	30645.0
Alcance 2	31172	35033	53
Alcance 3	274673	215281	210123.0

Contamos con un sistema de Power BI para un monitoreo en tiempo real de nuestras operaciones. **Además, contamos con la Plataforma SOFIT donde se ingresan los datos de nuestro consumo energético y obtenemos las emisiones de alcance 1 y 2 generados por ello.** A través de la Plataforma SpheraCloud Corporate Sustainability monitoreamos nuestras emisiones.



Reducir en un 50% nuestras emisiones de GEI, alcances 1 y 2 al 2030.



Reducir en un 22% nuestras emisiones GEI alcance 3 al 2035.

Como Softys Perú, **formamos parte del grupo CMPC**, por lo que compartimos el objetivo de con el objetivo de reducir nuestras emisiones directas e indirectas tomando como línea base 2018. Nuestro compromiso de ser una empresa net zero es para 2040, asegurando una gestión alineada con los estándares corporativos de nuestra cada matriz.

Cuidando la energía G.01.0014 – G.03.0009

En materia energética, venimos trabajando en la definición de metas corporativas para la gestión, siendo el objetivo general de la compañía continuar reduciendo el consumo energético en todas las plantas y operaciones. En este contexto, en Perú, registramos un consumo energético de **254 350.0 MWh** en el 2025. **Para la sede Lima, se establecieron metas de 2.6 MWh/t para gas natural (no renovable) y 1.34 MWh/t para energía eléctrica (renovable); mientras que para la sede Cañete las metas corresponden a 2.27 MWh/t para gas (no renovable) y 1.17 MWh/t para energía eléctrica (renovable).**

Importante: en Softys Perú contamos con un Sistema de Gestión de la Energía certificado bajo la norma ISO 50001, el cual ha sido auditado por AENOR en nuestras plantas de Cañete y Santa Rosa en 2025 (recertificación de 2023).

Estamos orientados a la optimización de los procesos de elaboración, a través de la reducción de pérdidas (*scraps* de productos terminados en Tissue y Personal Care) y la mejora de eficiencias, para alcanzar una mayor producción con los mismos activos (por ejemplo, promoviendo un menor consumo de energía y bajando costos del proceso).

Consumo de energía (MWh)	2023	2024	2025	Meta 2025
Energía renovable	155 671.0	166 077.0	152 940.0	155 231.0
Energía no renovable	256 660.0	290 500.0	25 435.0	258 654.0



Sistema de Gestión Basura Cero (SGBC) G.01.0014 – G.03.0002

En Softys Perú, nuestra gestión ambiental está plenamente integrada a nuestra Estrategia de Sostenibilidad 2024–2028, la cual guía nuestras operaciones para asegurar un impacto positivo en el planeta.

Como parte central de este sistema, contamos con un sólido Sistema de Gestión Basura Cero que venimos implementando desde el 2023, enfocado en reducir y, en lo posible, eliminar el envío de residuos a rellenos sanitarios mediante la economía circular. Este compromiso se vio consolidado en 2025, año en el que pasamos exitosamente nuestra auditoría y logramos la recertificación de ICONTEC en la categoría Oro para nuestras plantas.

Si bien, nuestro sistema ya se encuentra alineado a estándares internacionales y normativas legales vigentes, tenemos la mira puesta en avanzar hacia una certificación ISO 14001 en el futuro, reforzando así nuestra mejora continua.

Ante cualquier eventualidad, actuamos con total transparencia y responsabilidad; por ejemplo, en 2025 recibimos 1 denuncia ambiental por una presunta emisión de gases, activamos de inmediato un plan de acción que incluyó la mejora de ductos de vapor y la realización de un monitoreo ambiental. Este estudio concluyó que las emisiones se encuentran bajo los límites permitidos y no afectan la calidad del entorno, lo que nos permite resolver la situación sin sanciones y reafirmar nuestro compromiso con el cuidado de la comunidad.



Menos residuos, más futuro

G.01.0014 -

S.01.0024 - G.03.0010



Materiales para el empaquetado

	2023	2024	2025	Meta
Porcentaje de materiales de empaque fabricados con contenido reciclado	-	-	15 %	-

En Softys Perú aseguramos la sostenibilidad de nuestros materiales de empaque y productos mediante la certificación de Cadena de Custodia FSC, la cual garantiza que los insumos provienen de fuentes responsables, incluyendo materiales con contenido reciclado.

	2023	2024	2025	Meta
Residuos reciclados y/o reutilizados (t)	66 033.31	95 290.71	91 941.31	91 941.31-
Residuos dispuestos en rellenos sanitarios (t)	23 619.41	4 621.0	1 248.77	4 200
Residuos dispuestos en rellenos de seguridad (t)	33.59	83.11	64.06	-
Residuos dispuestos en vertederos (t)	0	0	0	0

Acciones o proyectos ambientales implementados en 2025 G.01.0014

Semana del medio ambiente ¡Conoce nuestro programa 2025!

Jueves 05 de junio

Activación
Patio Panorama
11:00 am a 12:30 pm

Stop Ambiental
Todas las plantas

Lunes 09 de junio

Feria ambiental
Los Rosales
10:30 am a 3:00 pm



Martes 10 de junio

Feria ambiental
Cañete
10:30 am a 3:00 pm



Miércoles 11 de junio

Activación
Rec. Huachipa
2:00 pm



Jueves 12 de junio

Activación
Rec Callao
2:00 pm

Simulacros
"Derrame de sustancias químicas"

Viernes 13 de junio

Feria ambiental
Santa Rosa
10:30 am a 3:00 pm

Feria ambiental
Planta Arequipa
10:00 am a 1:00 pm

Feria ambiental
Megacentro
2:30 pm a 4:00 pm

Stop Ambiental - Lima

Stop Ambiental - Arequipa

Stop Ambiental - Cañete

Activación Ambiental - Panorama

Feria- Los Rosales

Enfocamos nuestros esfuerzos de 2025 en la sensibilización y la participación activa de nuestros colaboradores a través de iniciativas clave como la Semana Ambiental 2025, que incluyó ferias ambientales y activaciones en todas las plantas (Santa Rosa, Los Rosales, Cañete y Arequipa) para reforzar la gestión de residuos sólidos y las metas ambientales.

Una de las acciones más destacadas fue la Reciclación Softys, realizada en enero de 2025, que logró movilizar a cerca de 70 participantes para acopiar más de 3.7 toneladas de papel en todas las sedes.

Estos esfuerzos se complementaron con capacitaciones continuas mediante la metodología MAIA (Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales) y el sistema Basura Cero, utilizando formatos de "Lección de un Punto" (LUP) para estandarizar la segregación correcta de residuos sólidos.

Innovación ambiental, impactos y eficiencias 2025

G.01.0014 -

G.03.0003 – S.01.0024



Proyecto: Área Recuperadora de Papel

Resultados: se alcanzó un acopio total de 82936 toneladas de recorte de papel en 2025 para la fabricación de productos tissue, gestionando eficientemente el suministro a pesar de paradas operativas temporales.

Ahorros ambientales: reducción drástica en el consumo de celulosa virgen mediante el uso de fibras recicladas en alianza con 290 proveedores y 826 asociaciones de recicladores.

Ahorros financieros: generó un ahorro de USD2.03 millones por el no consumo de papel importado (SOP) y un impacto económico total de USD26.6 millones por la sustitución de celulosa.



Proyecto: Gestión y Reutilización de Tarimas (Pallets)

Resultados: se logró un porcentaje de reutilización de tarimas de hasta el 93% en 2025, superando el 89% alcanzado el año anterior.

Ahorros ambientales: disminución significativa en el consumo de madera nueva al extender la vida útil de los activos mediante reparación *in-house*.

Ahorros financieros: la iniciativa permitió valorizar las tarimas reparadas en S/89198 anuales entre las plantas de Lima y Cañete.



Proyecto: Optimización PTAR Planta Arequipa

Resultados: implementación de una nueva Planta de Tratamiento de Aguas Residuales con tecnología MBBR, logrando estabilizar el sistema biológico en solo 21 días y cumpliendo al 100% con los Límites Máximos Permisibles (VMA) exigidos por la autoridad.

Ahorros ambientales: aseguró que los efluentes vertidos cumplan con la norma, protegiendo el entorno receptor.

Ahorros financieros: eliminó el pago de penalidades por incumplimientos normativos, generando un ahorro directo de USD 487 mil anuales.





0 denuncias
por temas ambientales
en los últimos cuatro
años **G.03.0005**

Durante los últimos cuatro años, hemos logrado un **récord ejemplar en nuestro desempeño ambiental**, con cero denuncias confirmadas en la materia. Este logro subraya nuestro compromiso con prácticas sostenibles y el respeto por el medio ambiente que nos rodea.

Nuestro compromiso con la biodiversidad

G.01.0014


En Softys Perú S.A.C., reafirmamos nuestro compromiso con la protección de la biodiversidad y los ecosistemas, en línea con los principios establecidos por CMPC S.A., grupo empresarial del cual formamos parte. Como filial, adoptamos e implementamos las políticas, los lineamientos y los compromisos definidos por nuestra casa matriz, asegurando una gestión ambiental responsable y alineada con los más altos estándares corporativos. Si bien, nuestras operaciones en Perú **no generan una intervención directa sobre especies de flora o fauna silvestre**, reconocemos que la cadena de valor de CMPC puede involucrar impactos sobre la biodiversidad en determinados contextos geográficos. Por ello, nuestra gestión ambiental se rige por las siguientes directrices y compromisos corporativos:

Compromiso Público con la Biodiversidad y No Deforestación

Este compromiso establece principios claros de protección, restauración y conservación de la biodiversidad, evitando la deforestación y la degradación de hábitats en las operaciones propias y en las relaciones con proveedores. El documento orienta nuestras decisiones en torno a la identificación de riesgos, la protección de ecosistemas clave y la promoción de prácticas productivas sostenibles.

Estrategia de Naturaleza, Clima y Biodiversidad de CMPC

Esta estrategia define un enfoque integral para abordar los desafíos relacionados con la biodiversidad, el cambio climático y la conservación de los servicios ecosistémicos. Incluye metas, acciones concretas y mecanismos de monitoreo que guían nuestras políticas, permitiendo asegurar que nuestras actividades respetan los límites ecológicos.



Gracias a este marco corporativo, en Softys Perú promovemos una cultura de respeto y cuidado ambiental, alineada con el desarrollo sostenible y la protección del capital natural. Nos comprometemos a mantener una gestión que evite impactos negativos sobre la biodiversidad y a contribuir, desde nuestras operaciones, con los objetivos ambientales globales definidos por CMPC.



Apoyar a las
comunidades y
su desarrollo

Nos comprometemos con generar valor compartido, fortaleciendo a las comunidades y mitigando nuestras externalidades negativas.



Potenciando el desarrollo local C.01.0014

Conscientes de la importancia del desarrollo local, buscamos generar oportunidades de crecimiento en las comunidades aledañas a nuestra zona de influencia. Por ello, promovemos espacios de intercambio que fomente la participación de proveedores locales y comunidades emprendedoras con la finalidad de potenciar su crecimiento e incluirlos en nuestro círculo virtuoso operativo.



Contratación local

Uno de los principales aportes que hacemos al desarrollo local se relaciona con el empleo directo e indirecto que entregamos en las distintas zonas donde operamos.



Proveedores local

Las compras a proveedores locales nos permiten ser un aporte al fomento productivo en los territorios donde estamos presentes, generando así lógicas de encadenamiento productivo.



Softys Contigo: Más cuidado para todos

Programa regional de inversión, que hace del cuidado y la higiene nuestro propósito social.



Planta	Contratación local	Proveedores locales
Lima (2)	154	12
Arequipa	4	42
Cañete	52	1

Contribuciones Sociales

G.01.0014 - G.04.0027

	2024	2025
Costo total de contribución social	US\$ 189 785.5	US\$ 231 564.57
Donaciones en especie	US\$ 189 785.5	US\$ 6 491.6
Importe total	US\$ 331 244.5	US\$ 239 056.17




Nuestro genuino compromiso con el desarrollo de nuestros vecinos y vecinas nos lleva a generar **programas orientados a la transparencia, la formación, el emprendimiento y la educación en higiene y cuidado**, partiendo por la necesidad y el contexto de cada comunidad con la que nos relacionamos.



Talleres de higiene y cuidado movilizados por nuestras marcas:





Nos comprometemos con entregar una propuesta de valor sostenible a la vida de nuestros clientes y consumidores, a través de la responsabilidad, cercanía e innovación.



**Cuidar a
nuestros
consumidores**



Productos sostenibles

Buscar soluciones creativas y sostenibles es parte de nuestra misión. Por ello, buscamos repotenciar y reparar los dispensadores, centrándonos en la optimización y la reutilización de equipos en desuso o en mal estado a través de un servicio especializado de atención técnica. El proceso de repotenciado comienza con el retiro de dispensadores que ya no son utilizados o que presentan fallas y son sometidos a un proceso de reparación integral usando repuestos obtenidos de otros dispensadores del taller. Luego, los dispositivos reacondicionados son cuidadosamente embalados y puestos a disposición para ser enviados a los clientes. Con esto, priorizamos la reutilización, la reducción de residuos y la sostenibilidad a lo largo del ciclo de vida del producto.



En Softys, tenemos un área de Recuperadora de Papel, que compra más de 80 mil toneladas residuos de papel y cartón a empresas dedicadas al reciclaje y aliados generadores de documentos, revistas, entre otros, para reinsertar en nuestro proceso productivo y convertirse en algunas de nuestras presentaciones tissue. En esta línea, en 2024, relanzamos nuestra línea ecológica de papel higiénico, servilletas y papel toalla, hechas a base de cartón 100% reciclado. Estas acciones reflejan nuestro compromiso genuino por el ambiente y nos permiten materializar nuestro propósito de innovar para ofrecer productos de calidad, al tiempo que cuidamos nuestro entorno. Nuestros ingresos en estas líneas representaron un **3.13%** de los ingresos totales de la empresa en el 2024.

38.4%
de ingresos
relacionados a
productos sostenibles
en 2025

Ingresos ASG	2023	2024	2025
Porcentaje del total de ingresos relacionados a productos o servicios enfocados en ASG o Sostenibilidad	0.015%	3.13%	38.47%



Información sobre retiro de producto y gestión del etiquetado: **S.01.0011**

Retiro de producto	2023	2024	2025
Número total de casos de retiro de productos del mercado, ejecutados de manera voluntaria	0	0	0
Número total de casos de retiro de productos del mercado, ejecutados de manera involuntaria	0	0	0
Porcentaje de productos retirados del total producido o comercializado	0	0	0

Etiquetado o información del producto:	2023	2024	2025
Número total de casos de incumplimiento vinculados al etiquetado o información del producto producido o comercializado	0	0	0

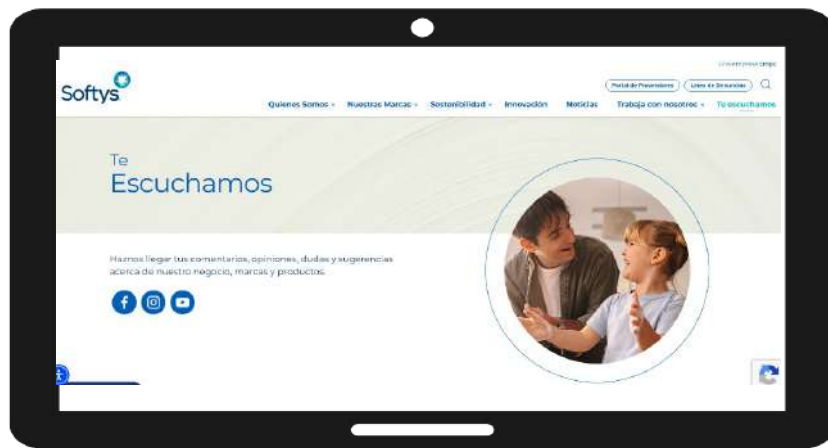
Durante los últimos tres años, la empresa no ha registrado casos de retiro de productos (*recall*), ni de manera voluntaria ni involuntaria.

En ese sentido, no se han presentado situaciones que hayan requerido la activación de procesos de retiro de producto en dicho periodo.

Satisfacción de clientes

Etiquetado o información del producto:	2023	2024	2025	Meta 2025
Resultado de satisfacción de cliente	-	-	90 %	> 90 %

Canal de denuncias, reclamos, sugerencias para clientes



	Total
Número de denuncias y/o reclamos recibidos en el periodo de evaluación	568

G.02.0001 – G.02.0002



Anexos



Política de Sostenibilidad y Estrategia 2024-2028 - G.01.0009

Documento Estratégico ID: SDE75A007-FBCA-4D00-AA16-31ED000A0000

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

SOFTYS PERÚ, es una empresa dedicada al desarrollo de productos y soluciones para el cuidado, a través de sus diferentes marcas de higiene personal y limpieza, de forma competitiva, sostenible y socialmente responsable con sus clientes, accionistas, comunidades donde opera y el entorno.

Uno de nuestros principales pilares de acción es el compromiso, implementación y cumplimiento de la **Estrategia de Sostenibilidad 2024-2028**, en el cual se establecen metas y objetivos de desempeño. Este documento, que ha sido revisado y aprobado por el Comité Ejecutivo de Softys fue lanzado el 26 de marzo de 2024 a toda la compañía y nos lleva a reafirmar nuestro compromiso con la Sostenibilidad y el cumplimiento de estándares internacionales, ponerla en el centro del negocio y de nuestra cultura corporativa.

Las decisiones estratégicas en Sostenibilidad son monitoreadas periódicamente por el Directorio, como Máximo Órgano de Gobierno y el seguimiento y avance de la Estrategia de Sostenibilidad recae en los equipos responsables de cada pilar, incluyendo los logros alcanzados, aprendizajes y metas actualizadas, lo cual es divulgado anualmente en el Reporte de Sostenibilidad de Softys para mejorar la transparencia y confianza de nuestros grupos de interés.

Documento Estratégico ID: SDE75A007-FBCA-4D00-AA16-31ED000A0000

Estrategia por pilar y responsables:

1. Ser mejores juntos
Compromiso: "Íntegro en nuestras decisiones, considerando siempre a las personas al centro"

Objetivo Estratégico	Metas	Responsables
1.1. Ser mejores juntos	1.1.1. Mantener un índice de satisfacción del cliente superior al 85%.	Gerencia de Atención al Cliente
1.2. Ser mejores juntos	1.2.1. Mantener un índice de satisfacción del empleado superior al 80%.	Gerencia de Recursos Humanos
1.3. Ser mejores juntos	1.3.1. Mantener un índice de satisfacción del proveedor superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
1.4. Ser mejores juntos	1.4.1. Mantener un índice de satisfacción del socio superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
1.5. Ser mejores juntos	1.5.1. Mantener un índice de satisfacción del inversionista superior al 80%.	Gerencia de Finanzas
1.6. Ser mejores juntos	1.6.1. Mantener un índice de satisfacción del gobierno superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
1.7. Ser mejores juntos	1.7.1. Mantener un índice de satisfacción del medio ambiente superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
1.8. Ser mejores juntos	1.8.1. Mantener un índice de satisfacción del medio social superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
1.9. Ser mejores juntos	1.9.1. Mantener un índice de satisfacción del medio académico superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
1.10. Ser mejores juntos	1.10.1. Mantener un índice de satisfacción del medio cultural superior al 80%.	Gerencia de Operaciones

2. Ser responsables de inicio a fin:
Compromiso: "Hacer más con menos, haciéndonos responsables de nuestro impacto ambiental y abastecimiento de principio a fin"

Objetivo Estratégico	Metas	Responsables
2.1. Ser responsables de inicio a fin	2.1.1. Reducir el consumo de agua en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.2. Ser responsables de inicio a fin	2.2.1. Reducir el consumo de energía en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.3. Ser responsables de inicio a fin	2.3.1. Reducir el consumo de plástico en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.4. Ser responsables de inicio a fin	2.4.1. Reducir el consumo de papel en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.5. Ser responsables de inicio a fin	2.5.1. Reducir el consumo de electricidad en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.6. Ser responsables de inicio a fin	2.6.1. Reducir el consumo de gas en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.7. Ser responsables de inicio a fin	2.7.1. Reducir el consumo de combustible en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.8. Ser responsables de inicio a fin	2.8.1. Reducir el consumo de aceite en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.9. Ser responsables de inicio a fin	2.9.1. Reducir el consumo de lubricante en un 10%.	Gerencia de Operaciones
2.10. Ser responsables de inicio a fin	2.10.1. Reducir el consumo de otros productos químicos en un 10%.	Gerencia de Operaciones

Documento Estratégico ID: SDE75A007-FBCA-4D00-AA16-31ED000A0000

3. Apoyar a las comunidades y su desarrollo
Compromiso: "Generar valor compartido, fortaleciendo a las comunidades y mitigando nuestras externalidades negativas"

Objetivo Estratégico	Metas	Responsables
3.1. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.1.1. Mantener un índice de satisfacción del cliente superior al 85%.	Gerencia de Atención al Cliente
3.2. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.2.1. Mantener un índice de satisfacción del empleado superior al 80%.	Gerencia de Recursos Humanos
3.3. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.3.1. Mantener un índice de satisfacción del proveedor superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
3.4. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.4.1. Mantener un índice de satisfacción del socio superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
3.5. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.5.1. Mantener un índice de satisfacción del inversionista superior al 80%.	Gerencia de Finanzas
3.6. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.6.1. Mantener un índice de satisfacción del gobierno superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
3.7. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.7.1. Mantener un índice de satisfacción del medio ambiente superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
3.8. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.8.1. Mantener un índice de satisfacción del medio social superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
3.9. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.9.1. Mantener un índice de satisfacción del medio académico superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
3.10. Apoyar a las comunidades y su desarrollo	3.10.1. Mantener un índice de satisfacción del medio cultural superior al 80%.	Gerencia de Operaciones

4. Cuidar a nuestros consumidores
Compromiso: "Entregar una propuesta de valor sostenible a la vida de nuestros clientes y consumidores, a través de la responsabilidad, cercanía e innovación"

Objetivo Estratégico	Metas	Responsables
4.1. Cuidar a nuestros consumidores	4.1.1. Mantener un índice de satisfacción del cliente superior al 85%.	Gerencia de Atención al Cliente
4.2. Cuidar a nuestros consumidores	4.2.1. Mantener un índice de satisfacción del empleado superior al 80%.	Gerencia de Recursos Humanos
4.3. Cuidar a nuestros consumidores	4.3.1. Mantener un índice de satisfacción del proveedor superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
4.4. Cuidar a nuestros consumidores	4.4.1. Mantener un índice de satisfacción del socio superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
4.5. Cuidar a nuestros consumidores	4.5.1. Mantener un índice de satisfacción del inversionista superior al 80%.	Gerencia de Finanzas
4.6. Cuidar a nuestros consumidores	4.6.1. Mantener un índice de satisfacción del gobierno superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
4.7. Cuidar a nuestros consumidores	4.7.1. Mantener un índice de satisfacción del medio ambiente superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
4.8. Cuidar a nuestros consumidores	4.8.1. Mantener un índice de satisfacción del medio social superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
4.9. Cuidar a nuestros consumidores	4.9.1. Mantener un índice de satisfacción del medio académico superior al 80%.	Gerencia de Operaciones
4.10. Cuidar a nuestros consumidores	4.10.1. Mantener un índice de satisfacción del medio cultural superior al 80%.	Gerencia de Operaciones

Documento Estratégico ID: SDE75A007-FBCA-4D00-AA16-31ED000A0000

En SOFTYS PERÚ, entendemos la sostenibilidad como cuidar el futuro hoy, que permita a todas las personas desarrollar al máximo su potencial. Tenemos la convicción de que podemos y debemos apartar a este sueño común, donde las alianzas y el trabajo colaborativo nos llevarán a cumplirlo, por lo que cual asumimos los siguientes compromisos:

- El cumplimiento de la normatividad ambiental y social vigente y otros requisitos aplicables hacia lograr nuestro camino de reducción de huella de carbono
- La mejora continua a través del cumplimiento de metas sociales, ambientales y de buen gobierno corporativo al 2025 y 2030.
- La sensibilización y capacitación a colaboradores y proveedores en material ESG así como su impacto en las operaciones.

Esta política es aplicable a todas las áreas operativas y administrativas de SOFTYS PERÚ y su cumplimiento es responsabilidad de todos quienes las conforman.

Andrés Ortega Mendez
Director Ejecutivo y Gerente General
Softys Perú S.A.C.

Gonzalo Darraidou
Vicepresidente Ejecutivo y CEO de
Softys

Política Preventiva de Acoso Laboral – G.04.0011



Innovando para tu cuidado

Política Preventiva de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Lugar de Trabajo

En Softys, en línea con nuestro propósito de cuidado, creemos firmemente en crear un entorno laboral donde éste sea primordial. Por eso, promovemos un clima de respeto y **no toleramos ningún tipo de discriminación ni conductas que puedan constituir acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.**

Valoramos la diversidad y fomentamos ambientes de trabajo inclusivos en donde prime el respeto por todas las personas y promovemos activamente la igualdad de género. Este compromiso se extiende a todos los países en los que operamos, teniendo siempre a las personas al centro.

Reconocemos que el acoso y la violencia pueden surgir de una gestión inadecuada de los riesgos psicosociales, por lo que trabajamos para identificarlos y mitigarlos apropiadamente. Contamos con procedimientos de investigación y mecanismos idóneos para corregir cualquier desviación de nuestros principios de manera cuidada y oportuna, en un entorno de confianza y dentro de la mejora continua a la que siempre aspiramos.

En Softys, a través de nuestros compromisos diferenciadores de integridad y cuidado, todos los equipos se unen para prevenir y erradicar estas conductas, promoviendo un ambiente de respeto y seguridad. Fomentamos el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores mediante el diálogo abierto y la formación continua, con la seguridad y salud en el trabajo como un eje principal.

En Softys, Cuidamos lo que queremos haciendo lo que nos cuida.

2. Objetivo

El objetivo de este Protocolo es contribuir y fomentar la creación de entornos laborales seguros y libres de acoso y de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la Empresa su responsabilidad en la erradicación de las conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Adicionalmente, se busca garantizar el derecho fundamental a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.

Además, tanto Softys como sus colaboradores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Empresa, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los colaboradores, a apoyar a Softys en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los colaboradores conforme a lo dispuesto en el artículo 164 del Código del Trabajo.

3. Alcance

En Softys todos nos cuidamos. Este Protocolo se aplicará a todos los colaboradores de la Empresa, incluidas jefaturas, gerentes y directores, así como también impone obligaciones que deberán exigirse a las empresas contratistas, subcontratistas, clientes, proveedores o terceros ajenos a la relación laboral. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, alumnos en práctica o usuarios que acudan a las dependencias de Softys por cualquier motivo.

Son ejemplos de conductas de acoso sexual, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

1. Aquellas conductas en que se condiciona la obtención de un legítimo beneficio, recompensa o ascenso producto de un requerimiento de carácter sexual indebido.
2. Aquellas conductas en que se amenace o perjudique la condición de trabajo, producto de un requerimiento de carácter sexual indebido.
3. Represalias como por ejemplo: la limitación de las oportunidades del empleo por negativa a aceptar invitaciones o requerimientos de carácter sexual.
4. Situaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para actividades sexuales en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
5. Invitaciones, atenciones o manifestaciones fuera del contexto laboral, que involucren requerimientos o presiones de carácter sexual.
6. Acercamiento corporal o contacto físico de naturaleza sexual no deseados y ofensivos para quien los recibe, como por ejemplo: tocamientos, caricias, roces, abrazos, pellizcos, besos deliberados no deseados.
7. Generar situaciones que provoquen un ambiente laboral hostil o clima de hostigamiento laboral por medio de exigencias indebidas, sobrecarga de trabajo, cambio de destinación, descrédito entre sus pares u otras hacia la persona que manifieste rechazo o negación ante algún requerimiento sexual o de una invitación sexual.
8. Insistencia para una actividad social fuera de lugar de trabajo, después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteo ofensivo, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
9. Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre el aspecto físico o apariencia de un colaborador/a, por ejemplo: la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona.
10. Actos obscenos o poco respetuosos, que revelen alguna intención indebida.
11. Uso de palabras sexualmente degradantes. Especialmente aquellas que resulten agresivas, humillantes, hostiles u ofensivas para quien las recibe o es objeto de los comentarios.

Política Preventiva de Acoso Laboral C.04.0011

14. Observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal, piropos, silbidos, miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
15. Enviar mensajes, imágenes o videos de connotación sexual a través de cualquier medio, que de forma implícita o explícita, se refieran al cuerpo, sexualidad o intimidad de otros.
16. Participar en acoso o coacción sexualizada a través de plataformas digitales o cualquier otra sin el consentimiento del destinatario.
17. Realizar regalos o invitaciones con connotaciones románticas o sexuales, generando incomodidad en el destinatario.
18. Vulnear, espiar, fotografiar o grabar a una persona no respetando su intimidad y privacidad, por ejemplo, mientras se cambia de ropa en el camarín, se encuentra en el baño, salas de lactancia, etc.
19. Utilización, solicitud, exhibición o envío de material pornográfico.
20. Propagar, por cualquier medio, rumores sexuales acerca de la persona afectada.
21. Escritos, mensajes (pintas, graffiti) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, u otros lugares del establecimiento, oficinas o dependencias de la Empresa.

En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.



IMPORTANTE: EXISTEN CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL QUE PUEDEN SER DELITOS Y DEBEN DENUNCIARSE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES.

Cuando el acoso sexual va acompañado de conductas tales como: abuso sexual, violación, amenazas o violencia física, también deberá ser denunciado por la víctima a la autoridad competente, pues puede constituir delito.

La denuncia debe realizarse por la víctima en la Fiscalía, ante Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones (PDI).

Softys orientará a sus colaboradores en caso de necesitar presentar una denuncia o querrela criminal y colaborará, en la medida de sus posibilidades, con la investigación y el esclarecimiento de los hechos ocurridos en el contexto laboral.



Sin que la enumeración sea taxativa, son ejemplos de acoso laboral, psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente, los siguientes:

1. **Abuso de poder:** estas ocurren mediante situaciones **indebidas e injustificadas** de las condiciones de trabajo. Ejemplos de estas conductas son:
 - a. Cambio de funciones sin justificación.
 - b. No asignar tareas a un colaborador/a o asignarle tareas por debajo de sus capacidades.
 - c. Retardar injustamente los trabajos que se hacen de forma habitual.
 - d. Establecer objetivos inalcanzables o poco realistas, con el fin de perjudicar su evaluación de desempeño.
 - e. Sobrecarga de trabajo excesiva, no asignar tareas o asignar tareas monótonas de forma injustificada.
 - f. Obligar a un colaborador/a permanecer en tareas que realizar u obligarle a realizar tareas sin sentido o que nada tienen que ver con su perfil laboral, con el objetivo de discriminarlo o marginarlo.
 - g. Control desmedido o excesivo sobre colaboradores que realizan sus funciones de manera remota, sin respetar su derecho a desconexión.
 - h. Entorpecimiento laboral, asignar tareas con datos erróneos, negarle los herramientas de trabajo o la información necesaria para realizar sus tareas.
 - i. Críticas constantes y desacreditación del colaborador/a, de manera injustificada, en privado o frente a otros colaboradores, afectando su confianza y reputación profesional.
 - j. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos al colaborador/a, como casualidad o suerte.
 - k. Delegación injustificada de tiempo libre. No permitir hacer uso de la hora de colación o permisos legales cuando corresponda.
 - l. Delegación injustificada para asistir a actividades laborales de camaradería, actividades de formación, entre otras.
 - m. Enviar mensajes o llamar de forma injustificada al colaborador/a durante su periodo de descanso, permiso o licencia, ejerciendo un control excesivo.
2. **Agrusiones verbales o psicológicas:** ocurren con el uso de violencia verbal o psicológica en contra de un colaborador/a. Ejemplos de estas conductas son:
 - a. Gritar, insultar, utilizar garabatos o palabras ofensivas al momento de dar instrucciones o explicaciones.
 - b. Juzgar o comentar, por cualquier medio, el desempeño de un colaborador/a de manera ofensiva o degradante.
 - c. Usar nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 - d. Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.



- e. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o cualquier medio escrito.
 - f. Cuestionar injustificadamente las decisiones de un colaborador/a.
3. **Atentados a la dignidad personal:**
 - a. Criticar o atacar la vida privada de un colaborador/a.
 - b. Mofarse de características físicas o psicológicas del colaborador/a.
 - c. Imitar gestos o voces del acosador/a.
 - d. Abusarse de las actitudes y/o creencias políticas o religiosas.
 - e. Afirmar o dar a entender que un colaborador/a tiene problemas psicológicos.
 - f. Exprimir intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - g. Difundir rumores sobre el colaborador/a que afecten su honor, reputación o imagen.
 - h. Hacer comentarios despectivos sobre sus datos de identificación cualquier característica o situación personal, como sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, ascendencia nacional, etnia, raza, color, idioma, origen social, situación económica, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, filiación, sindicación, participación en organizaciones gremiales, creencias, religión, opinión política, enfermedad, discapacidad, neurodivergencia, vestimenta, apariencia personal o características corporales, inteligencia, habilidades, competencia profesional o vivir de una persona.
 4. **Aislamiento:**
 - a. No dirigir la palabra al colaborador/a.
 - b. No mantener reuniones de trabajo con el colaborador/a afectada, debiendo hacerlo.
 - c. Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras en un ámbito laboral, apartando, excluyendo, rechazando, ignorando, menospreciando, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo, por ejemplo, excluir a un colaborador/a de reuniones de equipo, separarlo del espacio físico de su equipo, no incluirlo en almuerzos o actividades de grupo, entre otras.
 - d. Restringir la comunicación con una persona a través de miradas, actos o tonos.
 - e. Evitar a un colaborador/a, no hablar con él, asignarlo a lugares de trabajo aislado, ignorar o evitar el contacto visual para aislar o denigrar a dicho colaborador/a.
 - f. Negar al colaborador/a la posibilidad de comunicarse.
 - g. Tratar a un colaborador/a como si no existiera.

En general, constituyen acoso laboral cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menosprecio, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.



Política Preventiva de Acoso Laboral C.04.0011

NO TODAS LAS CONDUCTAS SON ACOSO

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos inócuos, o sexismo inofensivo.

Pueden existir conductas que generen molestias, conflictos o situaciones incómodas que sean consecuencia de las tensiones propias del trabajo o simplemente en las que no exista acuerdo entre las partes, pero esto no quiere decir que se trate de situaciones de acoso y/o violencia.

Son ejemplos de estas conductas:

- Comentarios y consejos sobre las asignaciones de trabajo.
- Evaluaciones sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- Solicitud de desempeñar labores propias del cargo.
- La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un colaborador/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Amonestación de jefatura por errores reiterados, retrasos o faltas en el trabajo.
- Amonestaciones o aplicación de sanciones por incumplir el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Informar a un colaborador/a sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier otro ejercicio razonable y justificado de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del colaborador/a y que no sea utilizado como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurarse una eventual conducta de acoso.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del colaborador/a, deben tener una justificación objetiva, no tener fines discriminatorios y no pueden ser utilizados para ocultar mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurarse una eventual conducta de acoso.



IV Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

SoTys dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo pertenientes, aprobada a través del OS N° 2, de 7 de mayo de 2024 y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 744 y el Decreto N° 21, del año 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estos principios son:

1

Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de los colaboradores como un derecho fundamental

Constituye elemento de trabajo seguro y saludable, como elemento que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de los colaboradores. Se debe proteger efectivamente la integridad y garantizar a todos los colaboradores el respeto a su integridad física y psicosocial, inclusive, ambientales, laborales, temas de salud (física, mental y social).

2

Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en la actividad de trabajo

Se debe considerar la efectividad de control de los riesgos en el trabajo y hacerlos parte de la gestión preventiva de trabajo seguro y saludable, en los procesos e impactos en las diferentes fases, momentos y niveles de institucionalización.

3

Equidad de género y diversidad

A través de sus acciones se reconoce que los colaboradores acceden a diferentes oportunidades y de igual importancia debido a sus diferencias e identidades sociales. El trabajo de género y diversidad contribuye a diferentes oportunidades que tienen las personas. Los involucrados acceden entre ellos y se reconocen que trabajan en la igualdad, seguridad y bienestar y la promoción de medidas de prevención y protección, que eviten como acciones tales discriminación y fomentar la equidad.

4

Participación de género

La participación de género es un elemento en la gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo que garantiza un impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder existentes en la sociedad. Deben considerarse durante los procesos de investigación interna las discriminaciones basadas en el género, que pueden afectar el espacio físico de estas labores y el acceso a oportunidades en el ámbito de los colaboradores. Se operará en alcanzar la equidad de género en el ámbito del trabajo.



5

No discriminación

El personal de apoyo de investigación debe ser el objeto de todas las acciones preventivas de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 744 y el Decreto N° 21, del año 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

6

No Discriminación o Victimización Sexual: No Victimización Sexual

Las acciones que afectan las acciones y medidas que intervengan en las investigaciones internas deberán incluir, en el desarrollo del procedimiento de gestión interna de la prevención de la violencia sexual, la responsabilidad de la acción o comunicación interna.

7

Universalidad e inclusión

Las acciones deben considerarse en toda la actividad de trabajo en forma equitativa, evitando, en particular, alguna, por ejemplo, acciones de género, identidad y de diversidad étnica y cultural.

8

Participación y diálogo social

Se deberá garantizar la participación de los colaboradores y de todos en la gestión, seguimiento y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

9

Mejora continua

Las acciones de gestión preventiva de los riesgos psicosociales deben ser evaluadas y mejoradas para lograr mejores resultados en su desarrollo, así como de los resultados de la gestión y la promoción de la vida y salud de los colaboradores, se efectuarán evaluaciones periódicas respecto de los programas preventivos.

10

Responsabilidad en la gestión de riesgos

Debe de adoptarse las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la promoción de la vida y salud de los colaboradores de acuerdo con la legislación en este respecto, en particular de la ratificación de las investigaciones y sus consecuencias en la gestión preventiva. En su rol de liderazgo, el personal de apoyo de investigación y de gestión de la prevención y protección de la vida y salud de los colaboradores.



Política Preventiva de Acoso Laboral C.04.0011

VIII Procedimiento de Investigación y Sanción de Denuncias de Acoso Sexual y Laboral

Para efectos de garantizar un ambiente laboral digno y mutuo respeto entre los colaboradores y que asegure las oportunidades en el empleo, Softys establece el siguiente procedimiento para la investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual, laboral, hechos que constituyan de violencia en el trabajo, vulneración de derechos fundamentales, u otras irregularidades que ocurran en la Empresa.

1. Principios que debe cumplir todo procedimiento de investigación.

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Además se deberán cumplir los principios de no discriminación, no revictimización, razonabilidad, debido proceso y colaboración.

1. Principio de confidencialidad:

Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan u concurren en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el Empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de los colaboradores a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. Con todo, la información podrá ser requerida por la Dirección del Trabajo o los Tribunales de Justicia en el ejercicio de sus funciones.

2. Principio de imparcialidad:

Es el actuar con objetividad, neutralidad y equidad, tanto en la investigación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

3. Principio de celeridad:

El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que inicia en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y resolviendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales e internos establecidos.



4. Principio de perspectiva de género:

Deberán considerarse durante todo el procedimiento las discriminaciones basadas en el género que pueden afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de los colaboradores, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otros, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

5. Principio de no discriminación:

El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todos los colaboradores de ser tratados con igualdad y sin distinciones, excluyendo o preferiendo arbitrariamente factores en materia de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, embarazo, edad, estado civil, afiliación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo que tengan por objeto anular o limitar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden encontrarse los colaboradores.

6. Principio de no revictimización o no victimización secundaria:

Las personas que reciben las denuncias y aquellas que intervienen en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, el colaborador afectado se vea expuesto a la continuidad de la lesión o su relación sufra como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente las potencialidades impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

7. Principio de razonabilidad:

El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantiza que las decisiones que se adopten sean, fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo así comprender por todos los participantes.



8. Principio de debido proceso:

El procedimiento de investigación debe garantizar a los colaboradores que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justos y equitativos, reconociendo su derecho a ser informados de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

9. Principio de colaboración:

Durante la investigación los colaboradores deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el establecimiento y sanción de las medidas correspondientes, cuando correspondiera.

2. Presentación de la denuncia

En caso que algún colaborador se sienta afectado o tuviere conocimiento de conductas que pudieran considerarse como de acoso sexual, laboral o como hechos de violencia en el trabajo, podrá realizar su denuncia directamente ante el empleador o ante la respectiva Inspección del Trabajo. En caso de presentar la denuncia en Softys podrá:

1. Realizar por escrito dichas denuncias, remitiendo una carta o un correo electrónico a su Jefatura, gerente del área a la cual pertenece, People Partner que corresponda, al Gerente de Personas & Organización, la Gerencia Legal y/o la Gerencia Regional de Integridad y Cumplimiento de la Empresa.
2. Realizar su denuncia de forma verbal ante su Jefatura, gerente del área o People Partner que corresponda, Gerente de Personas & Organización, la Gerencia Legal y/o la Gerencia Regional de Integridad y Cumplimiento de la Empresa, quienes deberán levantar un acta con el contenido de la denuncia, entregando una copia, fechada y con indicación de la hora de presentación al denunciante para su firma.
3. Utilizar la Línea de Denuncias que ha dispuesto la Empresa para estos efectos en su sitio web corporativo y su intranet, a través del link <https://lineadenuncia.empcsl.com/denuncias>



Política Preventiva de Acoso Laboral C.04.0011

En todos estos casos se deben indicar los siguientes antecedentes:

- 1 Nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal del denunciante. En caso de ser la persona afectada distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca. Caso sin perjuicio de la posibilidad de realizar denuncias de forma anónima en los casos en que no se denuncian hechos que constituyen acoso sexual.
- 2 Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 3 Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- 4 Relación detallada de los hechos que se denuncian, con indicación, en lo posible, del día, lugar, hora y circunstancias en que los mismos se habrían verificado.
- 5 Fecha de presentación de la denuncia a la Empresa.

Al momento de su presentación, se otorgará un comprobante de la gestión realizada al denunciante, y se le informará sobre su derecho para presentar la denuncia de forma interna o ante la Dirección del Trabajo.

Asimismo, se le informará de la facultad que tiene Softys para realizar una investigación interna o derivar su investigación a la Dirección del Trabajo, dentro de un plazo de 3 días desde su recepción.

En el caso que los hechos denunciados, puedan ser constitutivos de delito, Softys informará al denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones y se proporcionarán las facilidades necesarias para ello.

Al momento de recibir una denuncia, Softys dará especial cumplimiento al principio de protección de la persona afectada, a través de un trato digno e imparcial, y entregando información clara y precisa sobre el procedimiento y principios de investigación.

3. Formación de la Comisión Investigadora e implementación de medidas de resguardo

Recibida la denuncia, se remitirán los antecedentes a la Gerencia Regional de Integridad y Cumplimiento y a la Gerencia Legal de la Empresa, y se designará el investigador o comisión investigadora. Ante el caso de denuncias no concluyentes, reconocidas o incompletas, Softys dará al denunciante un plazo razonable para completar los antecedentes.



Los investigadores, deberán contar, preferentemente, con formación en temas de acoso, género y/o derechos fundamentales, y se le informarán por escrito al denunciante, quien podrá solicitar el cambio de investigador si al momento de declarar hubiere presentado antecedentes que pudieran afectar su imparcialidad.

El investigador o comisión investigadora, a la luz de los antecedentes preliminares, deberá(n) proponer de forma inmediata a la Gerencia de Personas y Organización la adopción de una o más medidas de resguardo necesarias, en caso de que la naturaleza de las funciones lo permitan, entre las cuales se encuentran:

1. Separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso.
2. Redistribuir las jornadas de trabajo de uno o todos los involucrados.
3. Reubicación de una o todas las partes involucradas.
4. Otorgamiento de un permiso con goce de remuneraciones, para uno o todos los involucrados, el que no podrá considerarse bajo ningún respectivo como despido ni será imputable al período anual y deberá constar en un documento laboral extendido al efecto.
5. Atención psicológica temprana para el colaborador(a) afectado(a).
6. Cualquier otra medida que, al respecto de la naturaleza de la denuncia y las condiciones de trabajo, sea considerada como apropiada para el debido resguardo de las partes involucradas y el éxito de la investigación.

En el desarrollo de la investigación, los investigadores podrán proponer la aplicación, cambio o adopción de nuevas medidas de resguardo.

Asimismo, en el desarrollo de la investigación, los investigadores tendrán las siguientes obligaciones:

1. Tener una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género, guardando estricta reserva de la información a la que tengan acceso.
2. Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
3. Otorgar a declarar a todas las personas involucradas, sobre los hechos investigados, considerando formalidades necesarias para garantizar el registro escrito de la declaración y asegurar un trato digno e imparcial.



4. Desarrollo de la Investigación Interna

Luego de la aplicación de las medidas de resguardo necesarias para los involucrados, el investigador o comisión investigadora dará inicio a la investigación interna, a efectos de verificar la efectividad de la denuncia realizada, situación que se notificará por escrito a la parte denunciante.

El procedimiento de investigación deberá sujetarse a todos los principios expuestos anteriormente. Además, se deberá observar el procedimiento de investigación señalado en el Reglamento Interno de la Empresa, lo dispuesto en los artículos 219-A y siguientes del Código del Trabajo y las directrices establecidas en el reglamento que dictare el Ministerio del Trabajo al efecto.

La investigación deberá concluir dentro del plazo de 30 días desde efectuada la denuncia, y deberá constar siempre por escrito, tanto sobre todos los resguardos necesarios para mantener la estricta reserva del procedimiento y la confidencialidad de los antecedentes recibidos.

Los investigadores deberán otorgar a los involucrados las veces que estime prudentes, y realizarán todas las diligencias que estime necesarias en el desarrollo de la investigación, garantizando siempre que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y pagando un trato digno e imparcial.

En el desarrollo de la investigación, se deberán considerar al menos los siguientes antecedentes: el Protocolo de prevención; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (ROHS); comités de trabajo y anexos, registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario CEAL-SM, entre otros.

5. Conclusión de la Investigación y aplicación de medidas disciplinarias

Concluida la investigación, los investigadores emitirán sus conclusiones en un informe escrito que contenga:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
2. Individualización de las partes involucradas, con a lo menos la indicación del correo electrónico, cédula de identidad o pasaporte.
3. Individualización de la persona o personas a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación del correo electrónico, cédula de identidad o pasaporte.
4. Medidas de resguardo adoptadas y notificaciones realizadas.



Política Preventiva de Acoso Laboral C.04.0011

IX Procedimiento de Investigación de Denuncias de Violencia en el Trabajo

En los casos de denuncias por motivos de violencia en el trabajo ejercidas por un tercero ajeno a la relación laboral, donde se cumplan los elementos que se han explicado en este Protocolo, Softys deberá realizar el procedimiento de investigación pertinente. En el procedimiento de investigación, se aplicarán los principios y reglas descritos en el capítulo precedente, no encontrándose obligada a notificar, entrevistar ni requerir medios de prueba al denunciado por no ser colaborador de la Empresa.

En el escenario de acreditarse un hecho constitutivo de violencia, el informe de investigación deberá incluir las medidas correctivas que deberá implementar Softys en relación a la causa que generó la denuncia y así implementar las medidas de prevención en caso que correspondan.

Respecto a las sanciones a aplicar, no siendo el tercero que ejerce la violencia un colaborador de Softys, la empresa no tiene la competencia para establecer sanciones directas en contra de la persona denunciada, no obstante que, en caso de ser ese tercero dependiente de una Empresa Contratista, Subcontratista o Empresa de Servicios Transitorios, Softys deberá comunicar el hecho a dicha Empresa, y podrá aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, conforme a lo que establece el Reglamento Especial de Contratistas o al contrato suscrito con la Empresa de Servicios Transitorios.

Asimismo, en el caso que los hechos denunciados, puedan ser constitutivos de delito, se le informarán al denunciante los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones y se proporcionarán las facilidades necesarias para ello.

X Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

Softys establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas, afectados, testigos e investigadores-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo represalias o acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.



XI Línea de Denuncias

La Línea de Denuncias es una herramienta para denunciar hechos o conductas que constituyen o puedan constituir una violación de los principios y valores de la Empresa, sus normas corporativas o las leyes vigentes, dentro de las que se encuentran las materias objeto de este protocolo.

Toda infracción al presente Protocolo deberá ser inmediatamente reportada en la Línea de Denuncias de Softys, permanentemente disponible en la Intranet de la Empresa y en su sitio web www.softys.com.

También se puede acceder a la Línea a través del link <https://liniadenunciaempce.cl/Denuncias> o en el siguiente código QR:



Softys no impondrá ni tolerará represalias frente a cualquier tipo de denuncias efectuadas de buena fe. Igual protección alcanzará a todo aquel que colabore con la investigación de la denuncia.

Las denuncias siempre serán totalmente confidenciales.

DENUNCIAS DE MALA FE

Las denuncias deben efectuarse de buena fe, esto quiere decir que debe existir la sincera intención de que exista o pueda existir una conducta contraria a los principios y valores de la Empresa, sus normas y/o las leyes vigentes. Softys espera que los colaboradores hagan denuncias de manera seria, responsable y honesta, sin motivaciones ocultas o maliciosas.

Hacer denuncias infundadas o de mala fe, esto es con el solo propósito de causar daños en contra del bienestar, no será perseguido en Softys.

En Softys debemos invertir tiempo y recursos en investigar y resolver denuncias fundadas, de lo contrario se genera un clima laboral negativo, con desconfianza, miedo o conflictos entre colaboradores, lo que es contrario a nuestro propósito de calidad.

La mala fe en el canal de denuncias siempre puede ser legal en la medida que puede suponer la comisión de un delito como el de calumnia, injuria, entre otros. Es por ello que la mala fe de quien denuncia podrá ser sancionada conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.



Política de Dividendos

Según nuestro Estatuto Social (art. décimo cuarto), nuestra Junta de accionistas tiene la responsabilidad de resolver sobre la aplicación de las utilidades, si las hubiere. Asimismo, debe fijar la remuneración.



ZONA REGISTRAL N° IX - SEDE LIMA
OFICINA REGISTRAL LIMA
N° Partida: 00173584

INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES ANONIMAS
PRODUCTOS TISSUE DEL PERU S.A.C.
PROTISA-PERU

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS

RUBRO : AUMENTO DE CAPITAL Y MODIF. DEL ESTATUTO
B00014

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO:

COMPETE A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS: 1) PRONUNCIARSE SOBRE LA GESTIÓN SOCIAL Y LAS CUENTAS ANUALES DEL EJERCICIO ANTERIOR. 2) RESOLVER SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS UTILIDADES, SI LAS HUBIERE. 3) ELEGIR CUANDO CORRESPONDA AL GERENTE GENERAL Y, DE SER EL CASO, A LOS DEMÁS GERENTES; ASÍ COMO FIJAR SU REMUNERACIÓN. 4) DESIGNAR O DELEGAR EN EL GERENTE GENERAL LA DESIGNACIÓN DE LOS AUDITORES EXTERNOS, CUANDO CORRESPONDA. 5) REMOVER AL GERENTE GENERAL Y, DE SER EL CASO, A LOS DEMÁS GERENTES; ASÍ COMO DESIGNAR A SUS REEMPLAZANTES. 6) MODIFICAR EL ESTATUTO SOCIAL. 7) AUMENTAR O REDUCIR EL CAPITAL SOCIAL. 8) EMITIR OBLIGACIONES CON LOS REQUISITOS Y DENTRO DE LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS POR LEY. 9) ACORDAR LA ENAJENACIÓN, EN UN SOLO ACTO, DE ACTIVOS FIJOS CUYO VALOR CONTABLE EXCEDA EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL CAPITAL DE LA SOCIEDAD. 10) DISPONER INVESTIGACIONES Y AUDITORÍAS ESPECIALES. 11) ACORDAR LA TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN, ESCISIÓN, REORGANIZACIÓN Y DISOLUCIÓN DE LA SOCIEDAD, ASÍ COMO RESOLVER SOBRE SU LIQUIDACIÓN. 12) DISCUTIR Y RESOLVER LOS DEMÁS ASUNTOS QUE LE SEAN PROPIOS CONFORME AL ESTATUTO Y EN CUALQUIER OTRO ASUNTO, CONSIGNADO EN LA CONVOCATORIA, QUE REQUIERA EL INTERÉS SOCIAL.

Política de Seguridad y Medio Ambiente

G.03.002

DocSign Envelope ID: 8EAF4CE-2D74-4859-802A-8D79C382FFCE



POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

#TodoSomosSoftys, donde nos unimos en una sola organización, y con un único propósito: desarrollar marcas que entreguen el mejor producto que las personas necesitan en su día a día en cada etapa de sus vidas.

Queremos entregar "el mejor cuidado, para un mejor mañana", lo que nos motiva no sólo a llegar a las mejores marcas y productos a nuestros clientes y consumidores, sino también a cuidar a nuestros colaboradores, proveedores y comunidades, comunidades locales y el entorno que nos rodea, desde una lógica 360° de nuestra forma de operar.

La Agenda 2030 de Naciones Unidas, a través del ODS 8, **promueve y protege los derechos laborales con foco en entornos seguros y éticos**

objetivos para los colaboradores: En este sentido, y para contribuir a este ODS, trabajamos en la construcción de una cultura de salud y seguridad preventiva, basándonos en normas locales que nos ayudan a identificar riesgos y asegurarnos con salidas que aseguren lugares de trabajo saludables y seguros, teniendo como objetivos estratégicos la promoción una cultura de:

- Cero Accidente**
- Cero Incidente Ambiental**
- Cero Incendio**

PARA ALCANZAR LO ANTERIOR, ASUMIMOS LOS SIGUIENTES COMPROMISOS:

- Preparar condiciones de trabajo seguras y saludables, previniendo lesiones y deteniendo de la salud de nuestros colaboradores. Bajo la convicción de que todos los accidentes y enfermedades profesionales son evitables y que, de ocurrir, deben ser analizados y tomar acciones para la eliminación de las causas que los originan.
- Proteger el medio ambiente, incluida la promoción de la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales, bajo la convicción de que los incidentes e impactos ambientales adversos pueden ser evitados y que, de ocurrir, deben ser analizados y tomar acciones para la eliminación de las causas que los originan.
- Velar por la mejora continua del sistema de gestión y su desempeño en materias de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, conforme a los requisitos legales y otros requisitos normativos aplicables, en todas nuestras instalaciones.

PARA CUMPLIR LOS COMPROMISOS ADOPTADOS, EN SOFTYS:

- Identificamos los peligros e impactos ambientales, evaluándolos para su posterior eliminación, reducción o minimización.
- Establecemos controles de riesgos e impactos ambientales.
- Generamos consultas permanentes que incentiven la participación de los colaboradores en aspectos fundamentales para llevar a cabo nuestra actividad y la del entorno de nuestras operaciones.
- Audiamos el cumplimiento de esta Política, los sistemas y procedimientos de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

El cumplimiento de estos compromisos, su implementación y planes de acción son responsabilidad de todos quienes somos parte de Softys, compromisos y liderazgo que nos hace posible contar con entornos seguros y saludables, reduciendo el impacto de nuestras operaciones.

Y porque **#TodoSomosSoftys**, esto incluye también a nuestros clientes y partners estratégicos, queremos conocer y dar cumplimiento a esta Política, lo que nos permite también generar procesos de mejora continua a través de la promoción, continuidad, recursos humanos, capacitación y renovación de contratos.

Queremos entregar "el mejor cuidado, para un mejor mañana" en todas las actividades.



Developed by: **Guillermo Barralón**, Gerente General Softys

Developed by: **Sebastián Rojas**, Gerente General Softys Chile

Política de Basura Cero

G.03.002
G.01.0014
S.01.0024
G.03.0010

Política Basura Cero

Softys (en adelante, "la Empresa") es una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos de papel tissue y de cuidado personal, con operaciones en 8 países de Latinoamérica, y cuyo propósito y compromiso es entregar el mejor cuidado que las personas necesitan en su día a día, en cada etapa de sus vidas.

Dentro del marco del propósito de cuidado de Softys, uno de los pilares de su Business Plan es la Sostenibilidad. En particular, la correcta gestión integral de los residuos de las operaciones, es un aspecto de vital importancia para la Empresa.

Para ello, la Empresa ha definido contar en cada una de sus operaciones con un Sistema de Gestión Basura Cero, con el objetivo de lograr la mejora continua del desempeño de todo lo vinculado al manejo interno, transporte y destino final de los residuos que genera, conforme a los requisitos normativos aplicables en cada país.

Softys tiene como meta ser una empresa "**Cero residuos no peligrosos a relleno sanitario al 2025**", y para promoverlo, asume el compromiso de avanzar en la **Reducción, Reutilización y Aprovechamiento** de sus residuos sólidos.

Para cumplir los compromisos adoptados, Softys procederá de la siguiente manera:

1. **Identificará, caracterizará y cuantificará** sus residuos
2. **Establecerá los respectivos controles y planes de mejora**
3. **Mantendrá una permanente consulta y participación de los colaboradores** como parte fundamental para llevar a cabo el cuidado del entorno que rodea a sus operaciones.
4. **Auditará** el cumplimiento de esta política y procedimientos vinculados a la Gestión Integral de Residuos al menos una vez al año en cada una de las instalaciones.

El cumplimiento de estos compromisos, de su implementación y planes de acción es **responsabilidad de todos quienes son parte de Softys**, incluyendo a aquellas personas y empresas que nos prestan servicios bajo contratos de cualquier índole, quienes deben conocer y dar cumplimiento a esta Política. En tal sentido, dicho cumplimiento será tenido en cuenta por Softys en sus decisiones de promoción, continuidad y reconocimiento a sus colaboradores, así como la suscripción y renovación de contratos de servicios con terceros.

Contamos con el apoyo de todos quienes forman parte de Softys para cumplir estos compromisos, reduciendo el impacto de nuestras operaciones.

Cuidamos el futuro hoy

DocuSigned by:

Gonzalo Darraidou,
Gerente General Softys

DocuSigned by:

Andres Ortega,
Gerente General Softys Perú



Softys[®]
Innovando para tu cuidado



las manos **del futuro**