

Informe de **sostenibilidad** 2025

Contenidos

Acerca de este informe	03
Carta del CEO	04
Sobre nosotros	07
Lo que nos mueve	09
Cómo trabajamos	10
Social	12
Diversidad	14
Bienestar	18
Desarrollo profesional	20
Salud y seguridad en el trabajo	22
Out of the box Idea	24
Ambiental	26
Compromiso organizacional	27
Consumo de recursos	30
Huella de carbono	33
Gobernanza	35
Derechos humanos en Convertia	36
Ética y transparencia	38
Órganos de gobierno corporativo	42
Nuestros proveedores y gestión de cadena de suministro	44
Conclusión	46
Tabla de contenidos GRI	49
Tabla de contenidos SASB	51

GRI 2-2 · 2-3

Acerca de este informe

Este informe presenta los resultados de la gestión de Convertia en materia económica, social, ambiental y de gobernanza durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. El alcance de la información reportada cubre la totalidad de nuestras operaciones en México, Colombia y España, los tres países donde tenemos presencia.

Para la elaboración de este documento, tomamos como referencia los estándares internacionales del **Global Reporting Initiative (GRI)** y del **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, marcos reconocidos a nivel global que nos permiten reportar con rigor y comparabilidad. Este ejercicio de reporte se realizará de manera anual, lo que nos permitirá mostrar nuestra evolución en el tiempo y fortalecer progresivamente la calidad y profundidad de la información que compartimos.

Estamos orgullosos de publicar nuestro primer informe de sostenibilidad. Más que un documento, representa una declaración de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, así como el punto de partida de una gestión cada vez más transparente y rigurosa frente a nuestros colaboradores, clientes, aliados y demás grupos de interés.

Publicación

Octubre 2026

Contacto

isabel.mesa@convertia.com

GRI 2-22

Carta del CEO



Este es el primer informe de sostenibilidad de Convertia, y para mí representa algo más que publicar un documento. Representa el inicio de un compromiso: entender mejor el impacto que generamos, medirlo con seriedad, hablar de él con transparencia y, sobre todo, seguir mejorando cada año.

Dar este primer paso no ha sido sencillo. Nos obligó a hacernos preguntas, a definir qué queríamos medir, cómo hacerlo y hasta dónde estábamos preparados para mostrar lo que encontramos. También nos llevó a reconocer algo importante: no tenemos todas las respuestas y todavía hay mucho por construir.

Y creo que precisamente ahí está el valor del ejercicio.

No quisimos esperar a ser perfectos para empezar. Preferimos comenzar hoy, aprender en el camino y avanzar con la convicción de que la sostenibilidad no se construye de un día para otro, sino a partir de decisiones concretas, consistentes y responsables. Y en Convertia, ese camino comienza con nuestra gente.

Nuestros colaboradores son quienes hacen posible lo que somos, son el motor de Convertia. Por eso me llena especialmente de orgullo saber que para muchos jóvenes Convertia represente una primera oportunidad para incorporarse al mundo laboral. El 50% de nuestro equipo tiene entre 18 y 25 años. Detrás de ese número hay historias, aprendizajes, crecimiento profesional y personas que están empezando a construir su futuro.

Ese compromiso con las oportunidades también se refleja en la manera en que entendemos la equidad. En 2025, las mujeres representaron el 45% de nuestros colaboradores, y el 67% de los cargos directivos con reporte directo al CEO. Más que una cifra, para mí representa algo muy importante: en Convertia el talento, la capacidad y el liderazgo encuentran espacio para crecer.

Nuestra responsabilidad, sin embargo, no termina dentro de la compañía.

También tenemos un compromiso con el entorno en el que operamos. Este año dimos un paso fundamental al establecer nuestra primera línea base ambiental. Comenzamos a medir nuestra huella de carbono y a gestionar de manera más estructurada los residuos eléctricos y electrónicos que generamos. Sabemos que estamos apenas al inicio de este camino. Y lejos de verlo como una limitación, lo vemos como una oportunidad para aprender, fijarnos objetivos más ambiciosos y hacerlo cada vez mejor.

Esa misma visión nos llevó a mirar también el impacto que podemos generar alrededor de nuestras operaciones. En Colombia y México, donde se concentra la mayor parte de nuestra operación: el 64% de nuestros proveedores son locales. Apostar por ellos significa también apoyar empresas y comunidades que forman parte del entorno en el que Convierta crece.

Todo esto necesita algo fundamental para poder sostenerse en el tiempo: confianza.

Por eso hemos trabajado en fortalecer una forma de operar basada en reglas claras, responsabilidades bien definidas, ética y transparencia. Contamos con políticas y mecanismos para prevenir y atender situaciones como la corrupción o el acoso laboral, porque creemos que el crecimiento de una empresa solamente tiene sentido cuando se construye haciendo las cosas correctamente.

Mirando hacia adelante, nuestro reto será ampliar este compromiso.

Queremos gestionar cada vez mejor nuestros propios impactos, pero también involucrar progresivamente a nuestros proveedores, clientes y socios. Aspiramos a construir una cadena de valor en la que la responsabilidad social y ambiental, la ética y la transparencia formen parte natural de la manera de hacer negocios.

Este primer informe no representa una meta cumplida.
Representa, más bien, el punto de partida.

Y lo asumimos con entusiasmo, con responsabilidad y con la convicción de que una empresa puede crecer, generar valor y, al mismo tiempo, dejar una huella positiva en las personas y en su entorno.

Sergio Porragas

CEO de Convertia

01

Sobre nosotros

Quiénes somos, qué nos mueve y cómo
trabajamos con cada cliente.

GRI 2-1

Acompañamos de cerca a cada cliente.

Convertia nació con una convicción clara: el crecimiento real de una empresa no se logra con fórmulas genéricas, sino acompañando de cerca a cada cliente, entendiendo su mercado y construyendo soluciones a su medida. Desde nuestra creación, hemos combinado tecnología, marketing digital y ventas para ayudar a nuestros clientes a crecer de forma sostenida y con resultados medibles.

Hoy somos un equipo de más de 500 personas en México, Colombia y España, con presencia en más de 10 países entre Latinoamérica y Europa.

Tecnología, marketing, ventas y experiencia de cliente, cada área trabaja junta hacia un mismo objetivo: que los resultados de nuestros clientes sean reales y duraderos.



+10 **+500**
países personas

Lo que nos mueve

Más que una lista de principios, nuestros valores son la forma en que tomamos decisiones y nos relacionamos cada día:

01 Trabajo en equipo

Los mejores resultados nacen cuando todas las voces son escuchadas y cada persona aporta desde su lugar.

02 Integridad

Actuamos con transparencia y ética, hacia afuera y hacia adentro.

03 Respeto

Es la base de todas nuestras relaciones, con clientes, aliados y entre nosotros mismos.

04 Visión de grandeza

Pensamos en el largo plazo y en el impacto real que podemos generar junto a quienes trabajan con nosotros.

05 Innovación

Nos incomoda lo convencional. Buscamos constantemente formas mejores de hacer las cosas.

GRI 2-6

Cómo trabajamos

Antes de proponer cualquier solución, nos tomamos el tiempo de entender a fondo el negocio de cada cliente: sus fortalezas, sus retos y las particularidades de su mercado. A partir de ahí, diseñamos estrategias que combinan consultoría, marketing digital y contact center especializados, todo bajo un mismo techo.

Esto se traduce en tres modelos de trabajo que se adaptan a lo que cada cliente necesita:

Modelo CPA

Acompañamos al cliente desde la atracción hasta el cierre de la venta. Creamos campañas de posicionamiento en buscadores, redes sociales, SMS y otros canales para generar contactos y tráfico cualificado. Ese tráfico llega a nuestros contact center en Colombia y México, donde equipos especializados se encargan de presentar el producto, cerrar la venta, evaluar la calidad de cada interacción y verificar los acuerdos concretados. Es una solución de punta a punta: el cliente no necesita coordinar múltiples proveedores ni preocuparse por los eslabones intermedios del proceso.

Modelo CPL

El foco está en fortalecer la cartera de oportunidades comerciales del cliente. Diseñamos estrategias digitales orientadas a aumentar la visibilidad de la marca y generar contactos cualificados, listos para que el equipo de ventas del cliente los convierta. Cada contacto pasa por un proceso de segmentación que asegura su relevancia, de modo que el equipo comercial pueda concentrar su energía en cerrar negocios en lugar de buscarlos.

Inbound

Ponemos a disposición nuestros contact center y equipos especializados para gestionar el flujo de interacciones que llegan desde distintos canales: llamadas, chats, formularios y más. Antes de atender cualquier interacción, nuestros asesores se forman en profundidad sobre el proyecto del cliente, sus productos y su contexto. Eso hace que cada conversación no solo sea eficiente, sino que refleje genuinamente la identidad y los estándares de la marca que representan.

Trabajamos con empresas de telecomunicaciones, educación, seguros de vida, servicios funerarios y el sector automotriz, entre otros. Sin importar la industria, el compromiso es el mismo:

Acompañar a cada cliente con conocimiento, tecnología y cercanía, para que sus resultados hablen por sí solos.

Nuestros sectores:

Telecomunicaciones

Educación

Seguros

Automotriz

BPO

Sector público

Banca

Retail

Turismo

Energía

02

Social

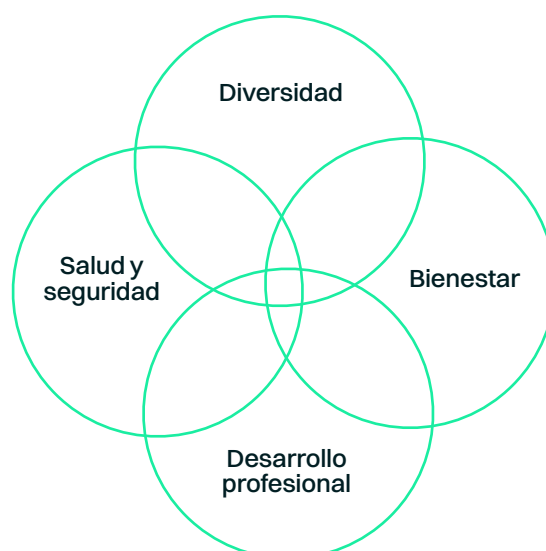
Diversidad, bienestar, desarrollo profesional
y entornos de trabajo seguros.

Las personas son el corazón de Convertia.

Sin importar el país, el área o el rol, cada colaborador es parte fundamental de lo que somos y de lo que logramos. Por eso, nuestra gestión social no se limita a cumplir con lo que exige la ley: **busca activamente generar condiciones en las que cada persona pueda crecer, estar bien y pueda sentirse parte de un proyecto con propósito.**

En 2025, más de 660 personas en México, Colombia y España hicieron posible el funcionamiento y el crecimiento de la compañía. A lo largo 2025 trabajamos en cuatro frentes que consideramos esenciales para cuidar y potenciar ese talento: la construcción de equipos diversos e inclusivos, el bienestar integral de nuestros colaboradores, su desarrollo profesional continuo y la garantía de entornos de trabajo seguros y saludables.

Cada uno de estos frentes está respaldado por el convencimiento de que una empresa que cuida a su gente crece de forma **más sólida y sostenible.**



GRI 2-7 · 2-8 · 401-2 · 405-1

01. Diversidad

En Convertia creemos que los equipos diversos toman mejores decisiones, generan ideas sólidas que representan mejor a los mercados en los que operan. Por eso, nuestra gestión del talento no solo busca cubrir posiciones, sino construir una organización donde diferentes orígenes, trayectorias y perspectivas convivan y se complementen.

A cierre de 2025, más de 660 personas hacían parte de Convertia en México, Colombia y España. Si bien priorizamos la contratación de talento local en cada sede, durante el año contamos con 53 colaboradores extranjeros, cuya presencia **enriqueció nuestra cultura organizacional y amplió nuestra capacidad de respuesta** frente a contextos diversos. Esta combinación de cercanía local y diversidad global es, para nosotros, una ventaja competitiva y un reflejo de los valores que queremos proyectar.



Uno de los compromisos más concretos **en materia de diversidad es la equidad de género**. Durante 2025, más de 290 mujeres formaban parte de la compañía, representando el 45% del total de colaboradores. Más allá de la representación numérica, el 67% de los cargos directivos con reporte directo al CEO fueron ocupados por mujeres, lo que refleja que el liderazgo femenino en Convertia no es una aspiración, sino una realidad presente en la toma de decisiones estratégicas.

Nuestra estructura operativa combina dos grandes grupos de perfiles que trabajan de forma complementaria. Aproximadamente el 10% de los colaboradores desempeña funciones en áreas administrativas, contables, de marketing y tecnología, mientras que el 90% restante integra los equipos operativos de ventas, calidad, formación y centros de contacto, desde donde gestionamos las interacciones y procesos comerciales de nuestros clientes. Ambos grupos son igualmente esenciales para que Convertia funcione y crezca.

Primer empleo

Un área donde el impacto es especialmente tangible es la generación de primeros empleos. A cierre de 2025, el 50% de nuestros colaboradores tenía entre 18 y 25 años, un dato que nos posiciona como un actor relevante en la inserción laboral temprana en Latinoamérica. Durante el año, 24 jóvenes realizaron sus prácticas como aprendices o becarios, muchos de ellos **dando sus primeros pasos en el mundo profesional dentro de Convertia**.

En Colombia, la alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es uno de los mecanismos más consolidados para canalizar este impacto. A través de este programa, los estudiantes transitan por una fase lectiva de formación académica y una fase productiva de aplicación en entorno empresarial. En 2025, más de 20 jóvenes fueron vinculados bajo este esquema, en donde obtuvieron su primera

experiencia laboral. Adicionalmente, 6 estudiantes universitarios completaron sus prácticas profesionales con nosotros, fortaleciendo sus competencias y facilitando su transición al mundo del trabajo.

En México, **la alianza con la Universidad Insurgentes permitió vincular estudiantes a medio tiempo durante 6 meses**, ofreciéndoles un primer acercamiento a la vida laboral en sus áreas de formación y complementando su desarrollo académico con habilidades prácticas que el aula difícilmente puede replicar.

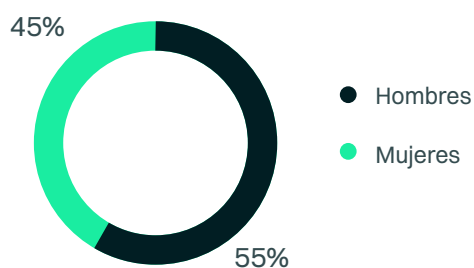
**24**aprendices y
becarios en 2025**+20**jóvenes vinculados
vía SENA**6**prácticas universitarias
completadas

Crecimiento interno

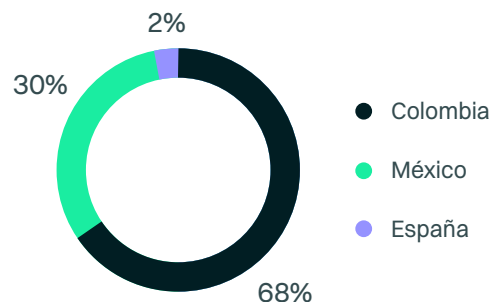
El crecimiento interno también es un indicador de impacto. Durante 2025, se registraron **23 ascensos, de los cuales el 52.2% correspondió a hombres y el 47.8% a mujeres**, evidenciando que las oportunidades de progreso dentro de Convertia están abiertas para todos.

Nuestro equipo en cifras

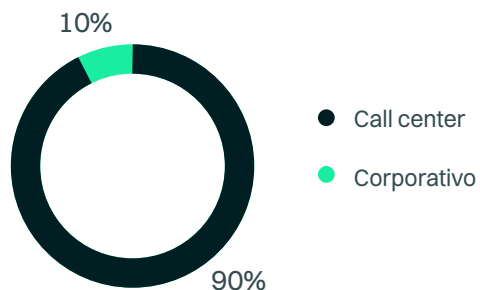
Distribución por género



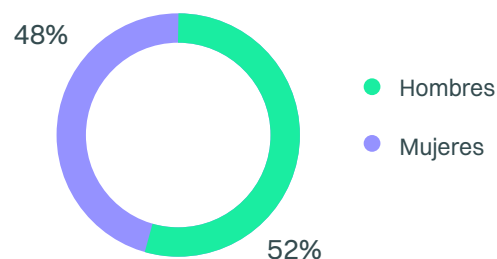
Distribución por país



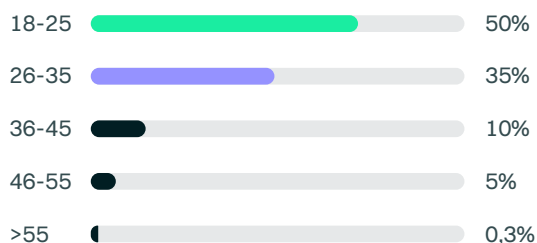
Distribución por área



Ascensos

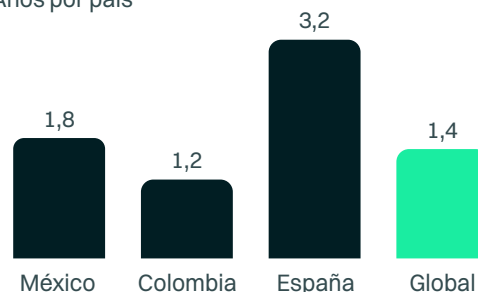


Distribución por edad



Antigüedad promedio

Años por país



GRI 401-3

02. Bienestar

Para Convertia, el bienestar de los colaboradores no es un beneficio adicional: es una **condición necesaria para que las personas puedan dar lo mejor de sí y para que la compañía crezca de forma sostenible**. Por eso, a lo largo de 2025 desarrollamos iniciativas concretas para mejorar la calidad de vida de nuestros equipos, medir su percepción y actuar en consecuencia.

Una de las medidas con mayor impacto en el bienestar cotidiano es el acceso a permisos parentales. Durante 2025, 10 colaboradores hicieron uso de estos permisos para acompañar momentos clave en la vida de sus familias. El resultado más significativo no es solo el número de personas que los utilizaron, sino que el 100% de ellas regresó a sus funciones al finalizar el permiso, una tasa de retorno que habla de la confianza que genera este tipo de política y de su efectividad como mecanismo de retención y acompañamiento.

Para medir de forma sistemática cómo se sienten nuestros colaboradores, **aplicamos a finales de 2025 una encuesta de clima laboral bajo la metodología eNPS (Employee Net Promoter Score)**, que mide la probabilidad de que un colaborador recomiende la compañía como lugar de trabajo. La escala va de -100 a +100, y los resultados se interpretan así: puntajes por encima de 0 se consideran positivos, por encima de +20 buenos, y por encima de +50 excelentes.

Convertia obtuvo un puntaje global de +11, lo que refleja una percepción general favorable. A partir de los focos de mejora identificados, el equipo de Talento y Cultura definió planes de acción específicos, con el objetivo de fortalecer la experiencia del colaborador de manera continua.

De manera complementaria, durante el año desarrollamos diversas **iniciativas orientadas a fomentar la integración, el sentido de pertenencia y el bienestar emocional de nuestros colaboradores**, adaptadas al contexto cultural de cada país en el que operamos.

Más allá de las mediciones, durante el año desarrollamos 31 actividades culturales y de bienestar en todos los países donde operamos, con una participación promedio del 90%. Estas iniciativas estuvieron adaptadas al contexto cultural de cada sede: en México, espacios de integración ligados a tradiciones locales como **la rosca de reyes, las fiestas patrias y dinámicas internas como el amigo secreto**; en Colombia, celebraciones recurrentes de cumpleaños, actividades como **la celebración del día de la madre y del padre, Halloween y espacios de encuentro** entre equipos corporativos bajo la iniciativa "Comentia". En España y México, se implementó además **la estrategia de bienestar "Wellness"** para el personal corporativo que incluyó la promoción de hábitos saludables en el entorno de trabajo y una barra libre de snacks saludables.



A nivel global, tanto **el aniversario de la compañía como los eventos de cierre de año** en cada país convocaron la participación de todos los colaboradores incluyendo la alta dirección, reforzando el sentido de pertenencia y el reconocimiento colectivo de los logros alcanzados durante el año.

GRI 404-1 · 404-2 · 404-3

03. Desarrollo profesional

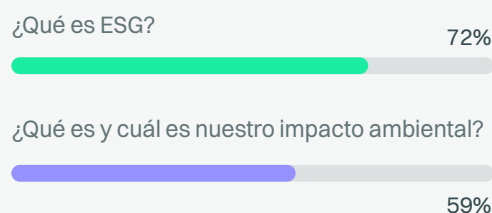
En Convertia entendemos que el crecimiento de la compañía y el crecimiento de las personas van de la mano. Por eso, el desarrollo profesional de nuestros colaboradores no es un proceso puntual, sino una práctica continua que se refleja en cómo evaluamos, formamos y comunicamos al interior de la organización.

La base de este enfoque es la evaluación de desempeño, que durante 2025 cubrió al 100% de la planta activa bajo una metodología 360°. A diferencia de las evaluaciones tradicionales, este modelo no se limita a la visión del líder directo, sino que incorpora la perspectiva de pares, colaboradores y personas con quienes cada evaluado interactúa en su día a día. El resultado es un panorama más completo y justo, **que permite identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo con mayor precisión**, y que le entrega a cada persona información real y accionable sobre su trayectoria dentro de la compañía.

Complementando las evaluaciones, durante 2025 desarrollamos **una serie de programas y capacitaciones orientados a fortalecer competencias específicas**. Dos de ellos estuvieron enfocados en sostenibilidad: a través de dos sesiones formativas sobre criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), acercamos a nuestros colaboradores a la visión de largo plazo que guía el crecimiento de Convertia y al impacto que nuestras operaciones generan en el entorno.

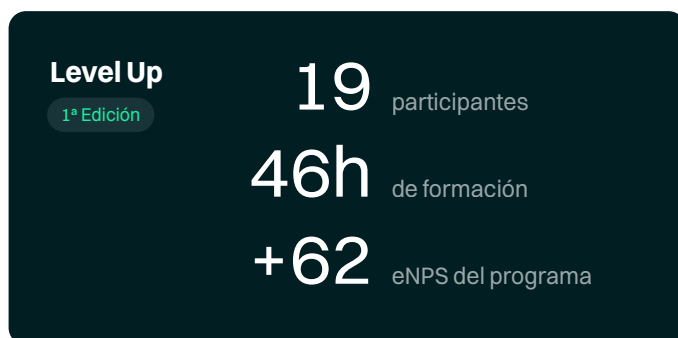
La participación en el webinar “¿Qué es ESG?” fue del 72% y en el webinar “¿Qué es y cuál es nuestro impacto ambiental?” del 59%, lo que refleja un interés genuino de los equipos por entender el rumbo estratégico de la organización.

Participación en formación ESG

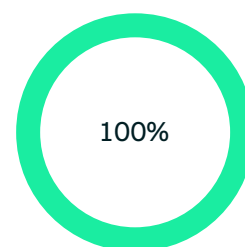


A finales de año, lanzamos **el programa de formación Level Up, una iniciativa diseñada para potenciar las capacidades técnicas de los equipos**. En su primera edición, participaron 19 personas del área de marketing y diseño, quienes, durante 46 horas de formación, en alianza con la plataforma Platzi, fortalecieron sus conocimientos en herramientas de marketing, diseño e inteligencia artificial, entre otras. El eNPS del programa fue de +62, un resultado que evidencia no solo la calidad de la formación, sino el impacto positivo que generó en quienes participaron y el interés por continuar aprendiendo.

Finalmente, en la sesión mensual **All Hands**, la alta dirección lidera una sesión abierta para todos los equipos, en la que se comparten **avances de proyectos, el estado general de la compañía, las metas a futuro y las iniciativas en curso**. Con una participación del 100%, este espacio es mucho más que una reunión informativa: es un canal de transparencia que fortalece la confianza, alinea a los equipos y refuerza el sentido de pertenencia a un proyecto colectivo.



Nivel de
participación
All hands



GRI 404-1 · 404-2 · 404-3

04. Salud y seguridad en el trabajo

Que cada persona regrese a su casa en las mismas condiciones en que llegó es, para Convertia, un compromiso innegociable. Por eso, la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo no se limita al cumplimiento normativo, sino que forma parte de la manera en que concebimos el entorno laboral en todas nuestras sedes.

En Colombia, donde la normativa exige contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), operamos bajo un esquema estructurado que incluye comités internos con funciones específicas: **el Comité de Convivencia, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la brigada de emergencias**. Estos espacios no solo garantizan el cumplimiento legal, sino que involucran activamente a los colaboradores en la identificación y prevención de riesgos físicos y psicosociales.

Durante 2025, nuestra meta era realizar al menos **3 capacitaciones de salud y seguridad al mes en Colombia**. La superamos: realizamos 90 capacitaciones en total, con un promedio de 7.5 por mes, alcanzando el 100% de cobertura de la planta activa. Los temas abordados incluyeron la política de alcohol y sustancias psicoactivas, ergonomía en entornos laborales, hábitos de vida saludable y primeros auxilios psicológicos, una temática que reconoce que el bienestar de las personas va más allá de lo físico y que prepara a los equipos para actuar ante situaciones de emergencia emocional, tanto dentro como fuera del trabajo.

90
capacitaciones

100%
de cobertura

De manera semanal, en toda la operación de Colombia se llevan a cabo **pausas activas**, espacios breves pero consistentes que promueven el movimiento, el cambio de postura y el descanso mental, reduciendo los riesgos asociados al trabajo sedentario y contribuyendo al bienestar cotidiano de los equipos.

A nivel global, **los resultados de 2025 reflejan un entorno de trabajo seguro**. Se registraron 10 accidentes laborales en total, de los cuales solo 2 requirieron más de 15 días de incapacidad, todos ellos en México. En Colombia y España no se presentaron novedades al respecto. De manera destacada, no se registraron accidentes con consecuencias fatales, un resultado que valoramos profundamente y que reafirma nuestro compromiso con la prevención.

Finalmente, el 100% de los colaboradores de Convertia cuenta con plan de pensiones y seguro médico, una cobertura que garantiza protección ante eventualidades y que es, en sí misma, una expresión concreta del cuidado que la organización tiene por las personas que la hacen posible.



Proyecto destacado

Out of the box Idea

Nuestro compromiso con la educación nos llevó a desarrollar un proyecto que extiende nuestro impacto más allá de los límites de la organización. A través del **webinar "Marketing para todos", llevamos nuestro conocimiento en marketing a estudiantes de la Universidad Insurgentes**, con el objetivo de darles herramientas para automatizar y acelerar el crecimiento de sus emprendimientos y los de sus familias. Esta iniciativa nació de un hallazgo concreto: en conjunto con la universidad, identificamos que un gran porcentaje de los estudiantes y sus familias ya contaban con negocios propios. **El webinar contó con la participación de 722 estudiantes en la plataforma de transmisión, además de más de 1.768 personas que lo siguieron simultáneamente a través de YouTube.**

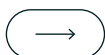
“ **Llevamos nuestro conocimiento en marketing a estudiantes de la Universidad Insurgentes**



Este proyecto abrió además una puerta concreta hacia el empleo: lanzamos una convocatoria para que estudiantes de la Universidad Insurgentes realizaran la liberación de su servicio social en Convertia, a lo largo de 6 meses, donde pudieran afianzar sus conocimientos en las áreas de su interés. En esta convocatoria participaron 26 estudiantes, de los cuales 17 fueron entrevistados y 3 fueron seleccionados tras la aplicación de pruebas de conocimiento.

La realización del webinar fue posible gracias a la participación de cargos clave tanto de Convertia como de nuestro aliado en este proyecto, Inconcert, lo que permitió entregar conocimiento accionable y relevante para los estudiantes y demás asistentes.

Resultados del proyecto



03

Ambiental

La línea base de nuestro consumo de recursos,
nuestros residuos y nuestra huella de carbono.

Toda actividad empresarial deja una huella.

Aunque nuestras operaciones no pertenecen a los sectores de mayor impacto ambiental, en Convertia entendemos que toda actividad empresarial deja una huella, y que gestionarla con responsabilidad es parte de operar con integridad.

En 2025 dimos ese primer paso de forma sistemática. Por primera vez **medimos de manera estructurada nuestro consumo de recursos, nuestra generación de residuos y continuamos realizando el seguimiento de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero**, construyendo así una línea base que nos permite saber con precisión de dónde partimos y hacia dónde queremos ir. Este capítulo recoge esos resultados con transparencia, incluyendo tanto los avances como los aspectos en los que todavía tenemos camino por recorrer.

Somos conscientes de que medir es solo el comienzo. En los próximos años trabajaremos en la definición de compromisos ambientales formales, con metas concretas y plazos claros, que conviertan esta primera medición en el punto de partida de una gestión ambiental cada vez más rigurosa y ambiciosa.

Compromiso organizacional

En Convertia, integrar la sostenibilidad en la forma en que operamos es una decisión consciente de la alta dirección y un reflejo de los valores que guían la compañía. Ese compromiso se articula a través de dos políticas que, juntas, definen nuestra postura frente al medio ambiente y orientan las decisiones de todos nuestros equipos.

Política ESG

El eje estratégico de la cultura corporativa.

La Política ESG representa el eje estratégico de la cultura corporativa, reafirmando el compromiso de la alta dirección con un modelo de negocio ético, inclusivo y sostenible.

Su propósito es alinear la operación global con estándares internacionales de alto nivel, tales como los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU**, el **Pacto Mundial** y los marcos de reporte **GRI** y **SASB**.

A través de esta política, la organización busca generar valor económico, social y ambiental de manera simultánea, operando bajo una estructura de gobernanza transparente y responsable en todos los países donde tiene presencia.

Este marco de actuación se desglosa en tres pilares fundamentales: el **ambiental**, centrado en el uso responsable de recursos y la medición de la huella de carbono; el **social**, que promueve la igualdad de oportunidades, la diversidad y la formación continua; y el de **gobernanza**, que asegura el cumplimiento legal y la transparencia mediante auditorías y canales de denuncia.

Pilar 01

Ambiental

Uso responsable de recursos y medición de la huella de carbono.

Pilar 02

Social

Igualdad de oportunidades, diversidad y formación continua.

Pilar 03

Gobernanza

Cumplimiento legal y transparencia mediante auditorías y canales de denuncia.

La implementación y el reporte de estos criterios están a cargo de un Comité ESG global, que trabaja en colaboración con responsables locales para integrar la sostenibilidad en los procesos y objetivos de cada equipo, fomentando siempre la participación de los colaboradores.

Política de medio ambiente

Un medio ambiente sano es un derecho fundamental.

La Política de Medioambiente de la organización tiene como objetivo fundamental establecer lineamientos claros para todas sus subsidiarias, con el fin de **crear una conciencia profunda en empleados y directivos sobre la preservación del entorno natural.**

Este compromiso se sustenta en principios de respeto e integridad, asegurando que no solo las acciones internas, sino también las de los aliados comerciales, coincidan con los estándares de protección planetaria definidos por la empresa.

La política reconoce que un medio ambiente sano es un derecho fundamental, **asumiendo la responsabilidad solemne de protegerlo para garantizar el bienestar de las generaciones presentes y futuras.**

Para materializar estos principios, **la organización implementa acciones institucionales concretas** que incluyen la identificación de desarrollos industriales sostenibles y la creación de indicadores específicos para el seguimiento del cumplimiento ambiental. Asimismo, se busca priorizar relaciones comerciales con empresas que compartan estos valores y promover acuerdos en materia ecológica.

Este enfoque busca que el respeto por los recursos naturales trascienda el ámbito laboral y se convierta en una rutina constante en la vida diaria de cada colaborador, contribuyendo así a la disminución de la contaminación global.

GRI 302-1 · 302-3 · 306-3 · SASB TC-SI-130a.1

Consumo de recursos

En 2025, por primera vez, medimos de forma estructurada el consumo de energía y agua en nuestras sedes, así como los residuos que producimos en el desarrollo de nuestra operación. Estos datos no solo nos permiten conocer nuestro impacto, sino identificar dónde tenemos mayor margen de mejora y orientar nuestras decisiones hacia un uso más eficiente de los recursos.

En 2025, el **consumo total de energía** de Convertia fue de 319.056 kWh, abastecido en su totalidad a través de la red eléctrica convencional. Para dimensionar este dato en relación con nuestra actividad, medimos también la intensidad energética: con un equipo de 660 colaboradores, el consumo promedio fue de 483 kWh por persona al año.

En cuanto al **agua**, el consumo total durante el año fue de 3.244 m³, provenientes en su totalidad de la red de suministro público. La intensidad hídrica resultante fue de aproximadamente 4,9 m³ por colaborador al año, otro punto de partida que nos permitirá medir nuestra evolución con el tiempo.

Ambos indicadores de intensidad son especialmente útiles porque nos permiten comparar nuestra eficiencia de un año a otro independientemente del crecimiento del equipo, dándonos una imagen más precisa de si realmente estamos mejorando.

Energía

319.056

kWh totales · red eléctrica convencional



483 kWh por persona

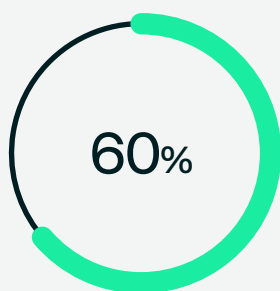
Agua

3.244m³ totales · red de suministro público4,9 m³ por persona

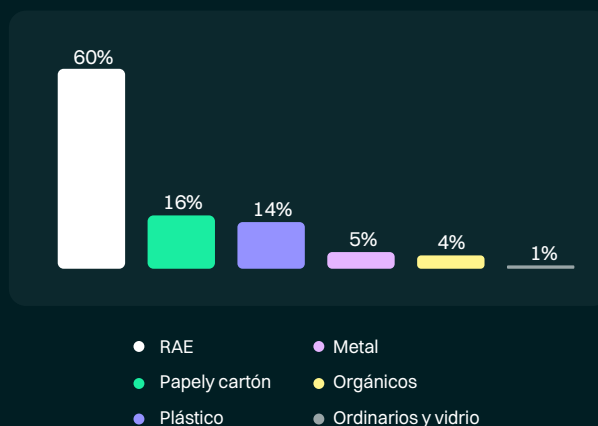
En materia de residuos, iniciamos el monitoreo y caracterización en nuestras sedes de Colombia y España, donde se concentra la mayor parte de nuestra operación. Durante 2025, los residuos más relevantes fueron los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), con el 60% del total generado, seguidos de papel y cartón con el 16% y plásticos con el 14%.

Residuos generados

Porcentaje de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos



Segregación de residuos



Dado que operamos principalmente con medios digitales, los equipos tecnológicos son herramientas esenciales de nuestra actividad, lo que hace que los RAEE sean el tipo de residuo más significativo de nuestra operación. Conscientes de ello, su gestión en Colombia se realiza a través de un gestor autorizado por la autoridad ambiental local competente, lo que nos garantiza que estos residuos no solo tendrán una disposición final adecuada, sino que serán sometidos a procesos de extracción y reutilización de piezas, **alargando la vida útil de los componentes y reduciendo la cantidad de material que termina como desecho**. Esta práctica refleja nuestro compromiso con una gestión de residuos que prioriza el aprovechamiento sobre la disposición.

Para el resto de los materiales reciclables, como plástico, metal, vidrio, papel y cartón, el 85% se genera en nuestra sede de Bogotá. Allí contamos con una alianza con una asociación de recicladores que se encarga de la recolección y clasificación de estos materiales, **asegurando que ingresen a un ciclo de aprovechamiento en el que puedan volver a ser utilizados como materia prima**. Esta alianza no solo contribuye a reducir el impacto ambiental de nuestra operación, sino que también apoya el trabajo y el sustento de las personas que hacen parte de esta asociación, generando un impacto positivo más allá de lo ambiental.

“ **Los residuos serán sometidos a procesos de extracción y reutilización de piezas, alargando la vida útil de los componentes y reduciendo la cantidad de material que termina como desecho.** ”



GRI 305-1 · 305-2 · 305-3 · 305-4

Huella de carbono

Medir nuestra huella de carbono es una parte fundamental de entender el impacto real de nuestras operaciones. En 2025 realizamos el cálculo de nuestra huella de carbono organizacional siguiendo la metodología del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), obteniendo un total de 566,54 toneladas de CO₂ equivalente. Este resultado es nuestro punto de partida: una línea base que nos permitirá establecer metas de reducción concretas y hacer seguimiento a nuestra evolución en los próximos años.

El 88% de nuestras emisiones corresponde al **Alcance 3**, que agrupa las emisiones indirectas asociadas principalmente al transporte de colaboradores desde y hacia las instalaciones de la compañía, los viajes de negocio y el teletrabajo de quienes tienen modelo de trabajo híbrido. El 12% restante corresponde al **Alcance 2**, que refleja las emisiones derivadas de nuestro consumo de energía eléctrica. Para 2025 no registramos emisiones **Alcance 1**, dado que no se registraron emisiones fugitivas ni recargas de extintores y la compañía no cuenta con procesos que generen emisiones directas según los criterios del GHG Protocol.

El peso tan significativo del Alcance 3 en nuestra huella es un dato relevante: nos indica que **las mayores oportunidades de reducción están en la movilidad de nuestros colaboradores y en los modelos de trabajo**, más que en el consumo energético directo de nuestras instalaciones.

Huella de carbono 2025



● Alcance 1	0%
● Alcance 2	12%
● Alcance 3	88%

- Alcance 1: emisiones fugitivas
- Alcance 2: consumo de energía
- Alcance 3: transporte, viajes, teletrabajo

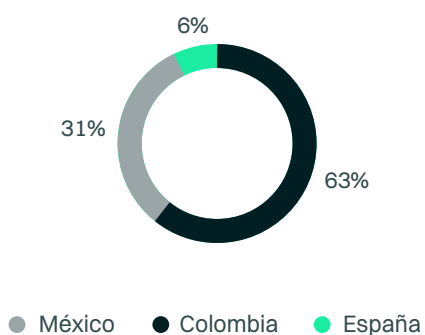
Emisiones por país

Al analizar las emisiones por país, Colombia concentra la mayor parte de la huella organizacional, lo que es coherente con el hecho de que allí se encuentra el 68% de nuestros colaboradores y la mayor parte de nuestras operaciones. En esta sede, el Alcance 3 representa el 91% de las emisiones locales, impulsado principalmente por el transporte de colaboradores a las instalaciones. El Alcance 2, por su parte, tiene un peso relativamente bajo gracias a las características de la matriz energética colombiana, que cuenta con una alta participación de fuentes renovables.

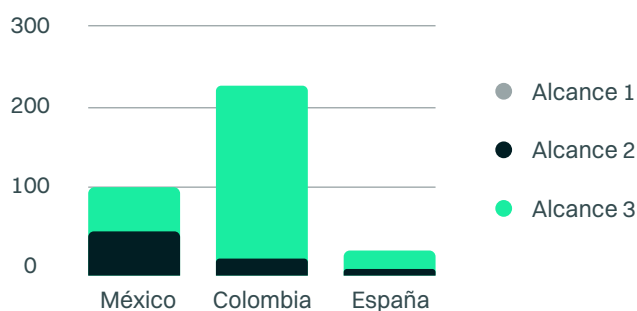
En México, la distribución entre alcances es más equilibrada: el consumo de energía representa el 48% de las emisiones locales y el 52% restante corresponde al transporte de colaboradores y al teletrabajo. Esta diferencia frente a Colombia se explica en gran medida por la composición de la matriz energética mexicana, que depende en mayor proporción de combustibles fósiles. En España, que concentra el 6% de las emisiones totales de la compañía, el Alcance 3 representa el 89% de las emisiones locales, asociado principalmente a los viajes de negocio.

Finalmente, la intensidad de emisiones de Convertia para 2025 fue de 0,86 toneladas de CO₂ equivalente por colaborador, un indicador que nos servirá como referencia para medir el impacto de las acciones de reducción que implementemos en los próximos periodos.

Ton CO2 por país



Ton CO2 por alcance por país



04

Gobernanza

Políticas, estructuras y mecanismos que sostienen
nuestra forma de operar con integridad.

GRI 2-23 · 2-24 · 2-27

Derechos humanos en Convertia

La transparencia no es solo un principio declarativo en Convertia: **es la forma en que tomamos decisiones, gestionamos riesgos y construimos relaciones con quienes nos rodean**. Este capítulo recoge las políticas, estructuras y mecanismos que sostienen nuestra forma de operar con integridad, y el impacto concreto que esa gestión genera en nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades.

Para Convertia, respetar y promover los derechos humanos no es una obligación legal, es una convicción que atraviesa toda la organización. Nuestras políticas en esta materia están diseñadas para **proteger a todas las personas que hacen parte de nuestra cadena de valor**.

Nuestra política de Derechos Humanos se adhiere a los lineamientos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconociendo el derecho de todas las personas al trabajo, a la libre elección de su ocupación y a condiciones laborales equitativas y satisfactorias, sin distinción alguna por raza, sexo, edad, religión u otra condición. Este marco aplica para el 100% de nuestros colaboradores en todas las sedes donde operamos.

De la mano con este compromiso, la política de No Discriminación reafirma nuestra apuesta por la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades. Esto cobra especial relevancia en una compañía como Convertia, que opera en múltiples países y cuenta con colaboradores de diversas nacionalidades. Promovemos activamente una cultura de respeto donde ningún acto de discriminación es tolerado, sin importar el nivel jerárquico o la sede donde ocurra.

Nuestra postura frente al trabajo forzoso y el trabajo infantil es igualmente clara: ambas prácticas están totalmente prohibidas al interior de la compañía y en nuestra cadena de valor. Para garantizarlo, el área de Recursos Humanos cuenta con un proceso de contratación directo, supervisado y con filtros específicos que protegen a los sectores poblacionales más vulnerables. Esta no es solo una medida de cumplimiento, es una contribución concreta a la construcción de mercados laborales más justos en los países donde operamos.

La protección de los derechos humanos y laborales no es solo tarea de los estados y gobiernos, es una tarea compartida con los actores civiles y con las organizaciones privadas que conforman las sociedades en las que vivimos.



GRI 2-23 · 2-24 · 2-26 · 2-27 · 205-3 · 406-1

Ética y transparencia

La integridad es uno de los valores fundacionales de Convertia, y se traduce en un conjunto de políticas y códigos que definen cómo nos relacionamos con todos los actores de nuestra cadena de valor. No son documentos que viven en un cajón, son el marco que orienta las decisiones del día a día en todas nuestras sedes.

Código de ética

Nuestro Código de Ética rige el comportamiento de todos los colaboradores a nivel global y establece los estándares que guían cada interacción, tanto al interior de la organización como hacia afuera.

Para los **colaboradores**, implica actuar de forma profesional y respetuosa, respetar los derechos laborales de todos, comunicar cualquier conflicto de interés y proteger la información confidencial a la que tengan acceso, ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro tipo. Para los **líderes**, el código agrega una responsabilidad adicional: estimular el talento, dar retroalimentación oportuna y transparente, y conducir a sus equipos hacia el desarrollo profesional fomentando la iniciativa, el trabajo en equipo y la orientación a resultados.

En cuanto a nuestros **clientes**, la compañía se compromete con la excelencia, por medio del cumplimiento normativo, la competencia justa siempre manteniendo criterios éticos y rechazando cualquier tipo de sobornos o incentivos para obtener una ventaja indebida. Hacia los **proveedores**, garantizamos procesos de selección objetivos y transparentes donde la experiencia y la calidad pesan más que el precio, asegurando así la solidez de los servicios que Convertia entrega a sus clientes.

Política anticorrupción

La corrupción no solo daña a las organizaciones: erosiona la confianza de las personas y debilita los entornos donde las empresas operan. Por eso, nuestra política anticorrupción prohíbe expresamente **cualquier práctica que restrinja la libre competencia**, incluyendo acuerdos colusorios, abuso de posición dominante y sobornos a funcionarios públicos o privados, sin importar su nivel, dependencia o institución.

En materia contable, la política es igualmente exigente:

- Se aplican principios contables internacionalmente aceptados.
- Se mantienen libros verídicos que reflejan toda la operación y el manejo de efectivo.
- Se cuenta con un sistema de control interno capaz de detectar pagos ilícitos.
- Se realizan comparativos periódicos entre activos registrados y activos existentes para identificar y resolver cualquier diferencia.

Asimismo, los estados financieros son auditados externamente una vez al año, aportando una capa adicional de verificación independiente que refuerza la confianza de todos nuestros grupos de interés.

Reconocemos que una gestión adecuada de los riesgos es esencial para el logro de los objetivos estratégicos que son planteados por la dirección y para la sostenibilidad de las operaciones, por ello aplicamos un enfoque proactivo y preventivo donde se promueve la identificación temprana y la mitigación oportuna de riesgos, así como integrar la gestión de riesgos en los procesos de toma de decisiones, planificación, ejecución y control de las operaciones.

En Convertia la responsabilidad es compartida, por eso, todos los colaboradores tienen responsabilidad activa en este proceso, convirtiendo la gestión de riesgos en una práctica colectiva y no solo en una función corporativa.

Política de No Regalos

Complementando lo anterior, la política de No Regalos **prohíbe la entrega, el ofrecimiento o la aceptación de cualquier regalo, incentivo, pago, ventaja o beneficio personal** que pueda influir en decisiones comerciales o laborales, con el fin de prevenir actos de corrupción y asegurar la integridad en la toma de decisiones. Las excepciones son estrictas: solo se admiten cortesías de valor económico modesto, que no ocurran durante procesos de selección de proveedores, negociaciones o licitaciones, y que cuenten con autorización previa de la dirección general.

Política de Acoso Laboral

Un entorno de trabajo sano es condición necesaria para que las personas puedan desarrollarse y contribuir plenamente. Nuestra política de Acoso Laboral **prohíbe y rechaza cualquier conducta que deteriore el clima laboral**, procurando la protección de la estabilidad de cada persona, la igualdad de trato y el derecho a un ambiente de trabajo digno y seguro.

Para prevenir estas situaciones, impulsamos activamente una cultura de sana convivencia a través de un programa integral de capacitación y sensibilización para todos los niveles de la organización, diseñado para que cada miembro del equipo entienda a fondo qué es el acoso laboral, cuáles son sus implicaciones y cómo actuar frente a él.

El Comité de Convivencia Laboral opera como instancia formal para gestionar situaciones de acoso, garantizando la protección total y la privacidad de las personas involucradas y evitando cualquier tipo de represalia.

En 2025 el alcance de esta política fue Colombia; en los próximos años trabajaremos para extenderla a todas nuestras sedes, adaptándonos a la normativa local de cada país, de modo que cada colaborador, sin importar dónde esté, cuente con el mismo nivel de protección.

Cada colaborador es responsable de fomentar una sana convivencia en el entorno laboral, tratando con respeto y dignidad a sus compañeros.

Canales de denuncia

Contar con políticas sólidas solo tiene valor si las personas saben cómo actuar cuando algo no está bien. Por eso, Convertia dispone de múltiples canales formales, confidenciales y anónimos para reportar conductas inapropiadas. El [Canal Interno de Información](#) está disponible para colaboradores corporativos, proveedores y terceros que quieran reportar incumplimientos al Código de Conducta o a las políticas internas.

Para los colaboradores del contact center existen diferentes mecanismos: el correo buzon_talento@convertia.com, a través del cual pueden remitir sus denuncias; adicionalmente, para la sede de Colombia se cuenta con un buzón de quejas, sugerencias y peticiones físico ubicado en la Sede A de la compañía. Todos estos canales son de carácter confidencial y permiten la presentación de denuncias anónimas

Asimismo, cualquier persona puede dirigir inquietudes sobre las políticas, prácticas o actividades de la compañía al correo legal.consuelors@convertia.com

Todos los canales son de carácter confidencial y permiten la presentación de denuncias anónimas. Durante 2025 se recibieron 2 denuncias, todas investigadas, gestionadas y resueltas con medidas orientadas a evitar su repetición. Ninguna estuvo relacionada con casos de discriminación, un resultado que refuerza el efecto concreto de las políticas de diversidad e inclusión que operan en paralelo.

legal.consuelors@convertia.com

Inquietudes sobre políticas, prácticas o actividades.

buzon_talento@convertia.com

Colaboradores del contact center.

100%

de las denuncias fueron investigadas,
gestionadas y resueltas

GRI 2-9 · 2-14

Órganos de gobierno corporativo

Una gestión responsable requiere estructuras claras que definan quién decide, quién controla y cómo se rinde cuentas. En Convertia contamos con una estructura de gobierno corporativo diseñado para que las decisiones estratégicas se tomen con criterios de sostenibilidad, transparencia y beneficio para todos los grupos de interés, y para que la rendición de cuentas no sea un ejercicio puntual sino una práctica permanente.

La Junta Directiva es el órgano máximo de gobierno y el responsable último de la dirección estratégica de la compañía. Su labor se centra en garantizar la

sostenibilidad de las operaciones, el cumplimiento de la misión y visión organizacional y la generación de valor para accionistas, colaboradores, clientes y comunidades. Es también el espacio donde se toman las decisiones de mayor alcance e impacto para el futuro de Convertia.

Para apoyar esa labor, contamos con cuatro comités especializados que actúan como instancias clave para la toma de decisiones responsable y la alineación estratégica con nuestros compromisos de sostenibilidad.



Auditoría

Vela por la integridad de la información financiera y la efectividad del sistema de control interno de la organización. Su labor garantiza la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento de los marcos normativos y éticos aplicables.



Finanzas

Se ocupa de la planificación financiera estratégica y del equilibrio entre rentabilidad, liquidez y crecimiento de largo plazo, asegurando que los recursos de la compañía se gestionen de forma prudente y responsable.



Talento

Asegura la equidad y transparencia en los procesos de compensación, el desarrollo del liderazgo y la sucesión en puestos clave, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito, la motivación y la inclusión.



ESG

Integra los principios de sostenibilidad en la estrategia del negocio, coordinando las iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza y asegurando su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las mejores prácticas internacionales.

Todos los comités reportan directamente al CEO, quien también forma parte de la Junta Directiva, garantizando coherencia entre la visión estratégica y la ejecución operativa. Esta estructura no es solo un mecanismo de control: **es el marco que permite que las iniciativas de sostenibilidad se integren de forma transversal en toda la organización y que cada decisión**, desde las más operativas hasta las más estratégicas, esté alineada con el propósito de generar valor sostenible para quienes forman parte de la cadena de valor de Convertia.

GRI 204-1

Nuestros proveedores y la gestión de la cadena de suministro

Gestionar nuestra cadena de suministro de manera responsable es una parte esencial de nuestro compromiso con la sostenibilidad. En Convertia trabajamos con proveedores que comparten nuestra visión: impulsar resultados con integridad y construir relaciones comerciales basadas en la confianza y la transparencia.

Conocer quiénes son y dónde están nuestros proveedores es el primer paso para gestionar esa relación de forma responsable. Por eso, mapeamos activamente nuestra red de proveedores y el peso económico que cada uno tiene en nuestra operación. A cierre de 2025, el 69% de nuestros proveedores se encuentran en Colombia y México, países donde también tenemos presencia operativa, lo que refleja nuestra apuesta por el desarrollo local y el fortalecimiento de los ecosistemas empresariales en los mercados donde operamos.

En términos de gasto, el 74% se concentra en México y el 11% en Colombia, lo que nos permite identificar dónde están nuestras principales dependencias y dónde tenemos mayor capacidad de influencia para promover prácticas más responsables.

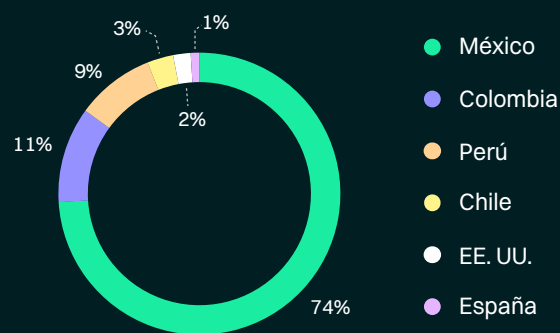
Proveedores por país

2025



Proveedores por gasto

2025



Esta visibilidad sobre nuestra cadena de suministro es la base sobre la que queremos construir una gestión cada vez más rigurosa. En los próximos años, trabajaremos para aplicar una evaluación ESG a nuestros proveedores más relevantes, que nos permita conocer sus compromisos ambientales y sociales, sus políticas internas y su composición en términos de diversidad.

El objetivo no es solo medir, sino acompañar a nuestros proveedores en el camino hacia prácticas más sostenibles, fortaleciendo así toda la cadena de valor de Convertia.

05

Conclusión

Este es el primer informe de sostenibilidad de Convertia, y como tal, representa algo más que un documento: es la declaración formal de un compromiso. El compromiso de medir, de ser transparentes sobre lo que encontramos y de mejorar año tras año.

A lo largo de 2025, más de 660 personas en México, Colombia y España hicieron posible que esta compañía creciera y generara valor, no solo para sus clientes, sino para quienes la conforman y para las comunidades donde tiene presencia.

En lo social, consolidamos equipos diversos, abrimos puertas a jóvenes que dieron sus primeros pasos en el mundo laboral, invertimos en el desarrollo profesional de nuestros colaboradores y cerramos el año con entornos de trabajo seguros y cobertura total en salud y pensiones.

En gobernanza, demostramos que la integridad no es un valor decorativo, con políticas que protegen los derechos humanos, previenen la corrupción y garantizan canales seguros para que cualquier persona pueda alzar la voz. En lo ambiental, medimos por primera vez de forma estructurada nuestra huella, nuestros consumos y nuestros residuos, construyendo la línea base sobre la que trabajaremos en los años que vienen.

Cada uno de esos datos es un punto de partida. El objetivo de este informe no es mostrar una compañía perfecta, sino una compañía que decidió hacerse cargo de su impacto y que se compromete a que cada informe que siga tenga más que contar.

Crece de forma sostenible es un proceso, no un punto de llegada. Este informe es el primer paso de ese proceso.

06

Tablas GRI y SASB

Tabla de contenidos GRI

Marco	Estándar	Contenido	Ubicación en el informe
GRI	2-1	Detalles de la organización	Nosotros
GRI	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe
GRI	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe
GRI	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Cómo trabajamos
GRI	2-7	Empleados	Diversidad
GRI	2-8	Trabajadores que no son empleados	Diversidad
GRI	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	Órganos de gobierno corporativo
GRI	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Órganos de gobierno corporativo
GRI	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta CEO
GRI	2-23	Compromisos y políticas	Derechos humanos en Convertia/ Ética y transparencia
GRI	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Derechos humanos en Convertia/ Ética y transparencia
GRI	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Ética y transparencia
GRI	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	Derechos humanos en Convertia
GRI	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Gestión de la cadena de suministro
GRI	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética y transparencia
GRI	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Consumo de recursos
GRI	302-3	Intensidad energética	Consumo de recursos
GRI	305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	Huella de carbono
GRI	305-2	Emisiones directas de GEI asociadas a energía (Alcance 2)	Huella de carbono
GRI	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Huella de carbono

Marco	Estándar	Contenido	Ubicación en el informe
GRI	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Huella de carbono
GRI	306-3	Residuos generados	Consumo de recursos
GRI	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Diversidad
GRI	401-3	Permiso parental	Bienestar
GRI	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el trabajo
GRI	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el trabajo
GRI	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el trabajo
GRI	403-9	Lesiones por accidente laboral	Salud y Seguridad en el trabajo
GRI	403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Salud y Seguridad en el trabajo
GRI	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo profesional
GRI	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda para la transición	Desarrollo profesional
GRI	405-1	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Diversidad
GRI	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Ética y transparencia

Tabla de contenidos

SASB

Marco	Estándar	Contenido	Ubicación en el informe
SASB	TC-SI-130a.1	Total de energía consumida; porcentaje de energía de la red eléctrica y porcentaje de energía renovable	Consumo de recursos
SASB	TC-SI-130a.2	Porcentaje de energía que procede de fuentes renovables	Consumo de recursos
SASB	TC-SI-330a.3	Porcentaje de representación de mujeres y grupos subrepresentados en puestos de gestión y técnicos	Diversidad



convertia®

www.convertia.com

